

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

*d'une part*

**J.L. DESJARDINS AUTO COLLECTION INC.**

*ci-après appelé l'« Employeur »*

*et d'autre part*

**SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE GARAGE DU QUÉBEC INC.**

*ci-après appelé le « Syndicat »*

Durée :  
**9 février 2015 au 7 février 2021 inclusivement**

**15026 (01)**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES .....	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION .....	5
ARTICLE 3	RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 4	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	14
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE.....	29
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES (RÉPRIMANDE, SUSPENSION, CONGÉDIEMENT).....	32
ARTICLE 8	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	33
ARTICLE 9	DURÉE DE TRAVAIL .....	33
ARTICLE 10	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	67
ARTICLE 11	FÊTES STATUTAIRES, CHÔMES ET PAYÉES .....	71
ARTICLE 12	CONGÉS SOCIAUX.....	93
ARTICLE 13	HEURES DE BANQUE DE TEMPS.....	96
ARTICLE 14	CONGÉ SANS SOLDE .....	97
ARTICLE 15	VACANCES .....	100
ARTICLE 16	RAPPEL AU TRAVAIL .....	106
ARTICLE 17	RÉGULARITÉ DE PAIEMENT .....	107
ARTICLE 18	BÉNÉFICES ADDITIONNELS.....	108
ARTICLE 19	ASSURANCE COLLECTIVE.....	114
ARTICLE 20	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE.....	116
ARTICLE 21	SALAIRES .....	119
ARTICLE 22	LÉSIONS PROFESSIONNELLES.....	128
ARTICLE 23	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	128
ARTICLE 24	CLASSIFICATION .....	132
ARTICLE 25	APPRENTIS .....	140
ARTICLE 26	FORMATION .....	141
ARTICLE 27	COMITÉ DE FORMATION CONTINUE .....	147
ARTICLE 28	EXTENSION JURIDIQUE .....	148
ARTICLE 29	ANNEXES.....	148
ARTICLE 30	VENDEUR DE SERVICE ET ÉCHELON ADDITIONNEL.....	148
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION.....	148
ARTICLE 32	RÉTROACTIVITÉ.....	149
ANNEXE « A »	ÉCHELLE SALARIALE .....	150
ANNEXE « B »	PRIME DE LA SIXIÈME (6 <sup>E</sup> ) ET QUINZIÈME (15 <sup>E</sup> ) ÉQUIPE .....	155
ANNEXE « C »	FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES NOUVEAUX SALARIÉS .....	157
ANNEXE « D »	DESCRIPTIONS DES EMPLOIS OU OCCUPATIONS.....	158
ANNEXE « E »	DROIT D'UTILISER ET DE CONDUIRE DES VÉHICULES DANS LE CADRE DE VOTRE EMPLOI .....	169
ANNEXE « F »	CAMÉRA .....	170
ANNEXE « G »	BARÈMES DE FORMATION.....	171
ANNEXE « H »	PORTRAIT DES EFFECTIFS À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION .....	175

## **ARTICLE 1 CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES**

1.01 Le syndicat est dûment autorisé à signer la présente convention collective de travail.

1.02 L'Employeur est l'agent négociateur exclusif pour les établissements de J.L. Desjardins Auto Collection inc. (Ford, Jaguar et Land Rover) et dûment autorisé pour les représenter aux fins de négocier, conclure et signer une convention collective de travail avec le Syndicat national des employés de garage du Québec inc., applicable aux salariés visés à l'égard de toutes les unités de négociation le concernant, conformément à tous les certificats d'accréditation émis suivant le Code du travail.

### **1.03 Syndicat – Juridiction – Personne non assujettie – Droit**

1° Le *Syndicat national des employés de Garage du Québec Inc.* est reconnu comme le seul agent négociateur aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail avec l'employeur pour les salariés visés dans les unités de négociation le concernant, conformément à tous les certificats d'accréditation syndicale émis suivant le Code du travail.

#### **2° Juridiction**

a. Pour l'employeur partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie par tous les certificats d'accréditation concernant l'employeur.

b. La convention collective s'applique à tous les salariés visés par tous les certificats d'accréditation syndicale concernés et concernant l'employeur.

#### **3° Personnes non assujetties**

Sous réserve des dispositions de l'article 1.06 et de l'Annexe « D » à 5-C), toute personne qui n'est pas régie par la convention collective ne doit pas accomplir le travail qui est régi par l'accréditation syndicale, si ceci a pour effet de mettre à pied ou d'empêcher le rappel au travail d'un ou de plusieurs salariés déjà mis à pied ou en déplacement.

Cependant, cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher le personnel cadre d'effectuer occasionnellement des essais routiers.

Toutefois, les salariés vendeurs de pièces sur la route (représentants sur la route) qui ne sont pas régis par la convention collective ne doivent pas accomplir le travail qui est régi par l'accréditation syndicale.

Malgré les alinéas ci-dessus, les membres du conseil d'administration et ceux de la famille immédiate (conjoint, enfants, père, mère, beau-père ou belle-mère) de l'employeur qui ne sont pas à l'emploi de l'employeur ne peuvent qu'occasionnellement effectuer du travail régi par l'accréditation syndicale.

#### 4° **Droit**

La procédure, les étapes et les délais prévus à la présente convention sont impératifs et de rigueur.

### 1.04 **Définition des termes**

a) **Jour** : Aux fins de cette convention, l'expression « jour » signifie un jour de calendrier.

b) **Jour ouvrable** : Aux fins de cette convention, l'expression « jour ouvrable » s'applique individuellement à chaque salarié et signifie un jour de la semaine à l'exception des samedis et des dimanches, des jours fériés statutaires mentionnés à l'article 11 de la convention et ce, suivant l'horaire de travail de chaque salarié, des jours au cours desquels une entreprise est fermée ou des jours au cours desquels un salarié n'est pas tenu de se présenter au travail et ce, suivant son horaire de travail ou son équipe de travail.

Cependant, cette définition concernant les jours au cours desquels une entreprise est fermée ou les jours au cours desquels un salarié n'est pas tenu de se présenter au travail, et ce, suivant son horaire de travail, ne peut d'aucune façon soustraire l'employeur des procédures et des garanties prévues aux paragraphes 17.01 et 17.03 de la convention collective.

c) **Horaire de travail ou équipe de travail** : Aux fins de cette convention l'expression « horaire de travail ou équipe de travail » signifie un des quarts de travail prévus à l'article 9 de la convention collective.

d) **Absence** : Aux fins de cette convention l'expression « absence » suivie ou non des mots journée ou jour ou travail ou libération signifie un jour ouvrable au cours duquel un salarié n'est pas présent au travail et était tenu normalement de se présenter au travail et ce, suivant son horaire de travail ou son équipe de travail.

- e) **Salarié en attente d'un « poste permanent vacant »** : Aux fins de cette convention, cette expression signifie un nouveau salarié qui a acquis son droit d'ancienneté sur un « poste temporaire vacant », soit sur un poste devenu temporairement dépourvu de son titulaire selon l'alinéa 5.06 a) 2. de la convention ou sur un poste en affectation temporaire, et ce, tant qu'il n'obtiendra pas un « poste permanent vacant » sur une occupation et équipe de travail.

De plus, ce salarié en attente d'un « poste permanent vacant » portera ce nom, à titre d'occupation sur la liste d'ancienneté et ce, tant qu'il ne détiendra pas un « poste permanent vacant ». Pour ce qui est du sous-paragraphe 3.03 b) de la convention (relevé des cotisations mensuelles), l'employeur doit indiquer sur ce rapport l'occupation réellement exercée ainsi que le taux de salaire correspondant et ce, pour chacune des occupations exercées pour que la formule soit conforme à la réalité pendant la période facturée.

- f) **Programmation** : Aux fins de cette convention, l'expression « programmation » signifie tous travaux effectués par un salarié mécanicien à l'aide d'un appareil d'analyse (analyseur-contrôleur) et/ou de programmation de données, incluant aussi tous travaux de programmation et/ou codification d'un émetteur de télédéverrouillage ou d'une clé. De plus, la programmation comprend aussi tous travaux d'initialisation demandés par le manufacturier et effectués par un salarié mécanicien ou préposé au service, visant la préparation à la route ou la pré livraison (PDI) des véhicules neufs, à l'exception pour le salarié préposé au service des travaux qui exigent l'utilisation d'un appareil d'analyse (analyseur-contrôleur) et/ou de programmation de données.
- g) **Salarié** : Aux fins de cette convention, le mot « salarié » signifie dans le cas de chacun des établissements, seulement les personnes visées dans le certificat émis en faveur du syndicat. De plus, le mot « salarié » désigne le masculin comme le féminin.

#### 1.05 *Omis intentionnellement*

#### 1.06 **Sous-traitance, contrats ou contrats à forfait et loyauté**

- a) L'employeur convient que tout travail régi par l'accréditation syndicale doit être exécuté exclusivement par les salariés de l'unité de négociation ; ainsi l'employeur ne doit pas confier par sous-traitance, contrats ou contrats à forfait à des personnes ou des entreprises l'exécution de tout travail régi par l'accréditation syndicale.

- b) i. Malgré le sous-paragraphe a- ci-dessus, dans le cas du travail des occupations de peintre, débosseleur et de commissionnaire, les parties conviennent ce qui suit :

L'employeur convient de ne pas confier par sous-traitance, contrats ou contrats à forfait le travail professionnel de peintre, débosseleur et de commissionnaire à des personnes ou des entreprises à moins que l'une des quatre (4) conditions suivantes ne soit réalisée :

- 1° quand l'effectif global des salariés est déjà au travail ;
- 2° quand il y a manque de personnel qualifié pour le travail à exécuter ;
- 3° quand il y a manque d'outillage ;
- 4° quand il y a manque d'espace dans l'établissement concerné.

- ii. Pour fins d'application, on entend par « effectif global », tous les salariés qui ont acquis leur droit d'ancienneté et qui sont qualifiés pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- c) i. Malgré les sous-paragraphe a- et b- i. et b- ii. ci-dessus, l'employeur convient de ne pas confier par sous-traitance, contrats ou contrats à forfait le travail professionnel de mécanicien et de laveur, à des personnes ou des entreprises à moins que l'une des quatre (4) conditions suivantes ne soit réalisée :

- 1° quand l'effectif global des salariés est déjà au travail ;
- 2° quand il y a manque de personnel qualifié pour le travail à exécuter ;
- 3° quand il y a manque d'outillage ;
- 4° quand il y a manque d'espace dans l'établissement concerné.

- ii. Pour fins d'application, on entend par « effectif global », tous les salariés qui ont acquis leur droit d'ancienneté et qui sont qualifiés pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- iii. Malgré ce qui est prévu à l'alinéa c- i. et c- ii. ci-dessus, le travail professionnel de mécanicien sur les véhicules usagés des marques dont l'employeur est dépositaire, doit être effectué par celui-ci. La marque inclus aussi les véhicules usagés dont l'employeur est autorisé à effectuer ledit travail sous garantie par le manufacturier pour des véhicules neufs.

L'employeur doit avoir un minimum d'un (1) laveur à son emploi et sur la liste d'ancienneté. Cependant, dans le cas d'une entreprise couvrant plusieurs établissements, celle-ci doit avoir un minimum d'un (1) laveur par établissement, et ce, peu importe où les laveurs seront assignés dans l'ensemble de l'entreprise.

**d) Loyauté**

Un salarié protégé par la présente convention ne peut exécuter un travail quelconque relevant de l'un ou de l'autre des métiers de l'industrie des services de l'automobile assujettis au Décret du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (CPA) pour son propre compte ou pour le compte de toute autre personne ou de tout autre employeur.

Cependant, la disposition prévue à l'alinéa ci-dessus ne s'applique pas au salarié qui est en situation de mise à pied, qui fait l'objet de mesures disciplinaires ou non disciplinaires, ou qui exécute un tel travail sur son propre véhicule ou celui utilisé pour l'usage personnel de sa famille immédiate (conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, beau-père ou belle-mère).

- e) Un employeur qui se croit lésé par l'interprétation et l'application du sous-paragraphe 1.06 d) doit d'abord réprimander le salarié. Si la réprimande se trouve fondée, et qu'il y a récidive du salarié concerné, l'employeur peut prendre des sanctions plus sévères.

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

- 2.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les salariés. De plus, l'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération, équité et en compatibilité avec les dispositions d'une loi ou de la convention collective et le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

## **ARTICLE 3 RÉGIME SYNDICAL**

- 3.01 a) Tout salarié sujet à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du syndicat pour la durée de la convention.

- b) Tout nouveau salarié visé par les certificats d'accréditation syndicale concernés et concernant l'employeur, qui deviendra sujet à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les trente (30) jours de son embauche et demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention.
- c) Tout salarié qui refuse d'adhérer au syndicat ou qui ne maintient pas son adhésion selon ce qui est prévu aux sous-paragraphes a) et b) est sujet à être congédié sans autre cause.

En cas de pareil défaut, le syndicat donne avis à l'employeur et le congédiement doit prendre effet dans les cinq (5) jours suivant cet avis.

### **3.02 Retenue syndicale**

- a) L'employeur, partie à la présente, s'engage à retenir dès la première paie hebdomadaire de tout salarié visé par le ou les certificats d'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale et/ou à toute autre cotisation syndicale additionnelle déterminée par le syndicat et en faire le versement électronique et la remise mensuelle au syndicat entre le 1<sup>er</sup> et le 10 du mois suivant, et ce, selon la formule papier, informatisée ou autres technologies fournie à cet effet par le syndicat, (Relevé des cotisations mensuelles), laquelle formule doit être parvenue à l'employeur avant la fin de la période facturée.

Cependant, à compter de la terminaison d'emploi définitive d'un salarié, aucune cotisation syndicale et/ou toute autre cotisation syndicale additionnelle déterminée par le syndicat ne peut être retenue de la paie de ce salarié.

- b) Pour tout retard de plus de cinq (5) jours à effectuer la remise des montants, dans les délais prévus au sous-paragraphe a) précédent, le montant total dû, soit les cotisations syndicales et les cotisations syndicales additionnelles, sera majoré de trois pour cent (3 %) automatiquement, et ce, pour chaque mois de retard. Cette majoration de trois pour cent (3 %) est entièrement aux frais de l'employeur et elle s'applique aussi sur la somme des majorations dues et déjà appliquées pour les mois précédents, s'il y en a.
- c) Dans le cas du défaut par l'employeur d'effectuer la déduction du montant de la cotisation syndicale et/ou syndicale additionnelle prévue au sous-paragraphe a) du présent paragraphe, l'équivalent des sommes non déduites est versé par l'employeur au syndicat et les dispositions du sous-paragraphe b) du présent paragraphe s'appliquent. Après quoi,



pour un nombre égal de semaines de retard, l'employeur déduit en double la cotisation syndicale et/ou syndicale additionnelle, dont il remet cinquante pour cent (50 %) au syndicat selon la procédure prévue et conserve l'autre cinquante pour cent (50 %) en guise de remboursement.

### **3.03 Informations**

#### **a) À l'employeur**

Le syndicat informe par écrit l'employeur du montant de la cotisation syndicale et/ou additionnelle à être ainsi retenu hebdomadairement.

#### **b) Au syndicat**

L'employeur informe, par écrit, le syndicat de tout changement de son personnel couvert par la convention et à cet effet, il utilisera et complétera la formule fournie par le syndicat. (Relevé des cotisations mensuelles).

Par changement, on entend tout changement que l'employeur doit apporter en complétant la formule (Relevé des cotisations mensuelles) pour qu'elle soit conforme à la réalité durant la période facturée, et ce, en tenant compte des dispositions de la convention collective qui s'applique.

Dans le cas d'embauche de tout nouveau salarié, l'employeur complétera la formule fournie à cet effet par le syndicat. Cette formule dûment complétée sera remise au syndicat en même temps que le rapport du relevé des cotisations mensuelles. Copie de cette formule est reproduite à l'annexe « C » et elle peut être modifiée après entente entre l'employeur et le syndicat.

Lors de l'embauche de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'employeur le présente au cours de la première semaine d'engagement au délégué d'atelier pour que celui-ci puisse finaliser la documentation syndicale à remettre, et ceci, sur les heures de travail avec pleine compensation salariale.

### **3.04 Absences du travail**

- a) Lorsque le président du syndicat est libéré à plein temps, la majoration applicable sera de dix-huit pour cent (18 %). Toutefois, advenant une augmentation ou une baisse du coût des avantages sociaux des gouvernements pendant la durée de la convention, la majoration de dix-huit pour cent (18 %) applicable pour compenser les bénéfices

marginiaux et autres est sujette à la fluctuation dans le cas de ces dits avantages sociaux seulement, et ce, pour représenter le coût réel de ces dites fluctuations.

Toutefois, si des heures et/ou partie d'heure de congé mobile ou des heures et/ou partie d'heure de banque de temps (article 13) dues et non utilisées sont payées par l'employeur à la fin de l'année de référence, ces montants seront remboursés à l'employeur par le syndicat.

Malgré l'alinéa ci-dessus, tout représentant du syndicat ou tout salarié dûment autorisé par le syndicat appelé à s'absenter du travail reçoit de l'employeur un permis de congé, sans aucune perte de salaire, pour la durée de telle absence. L'employeur facturera, au début de chaque mois, le syndicat, pour les montants ainsi déboursés durant le mois précédent, en salaire, avec majoration de quarante-cinq pour cent (45 %) pour compenser les bénéfices marginaux et autres. Le syndicat s'engage à rembourser l'employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

- b) L'avis d'absence est communiqué, par écrit, à l'employeur concerné par le syndicat au moins dix (10) jours à l'avance à moins de raison valable. L'avis doit préciser la période de l'absence.

Dans le cas où un tel avis n'a pas été donné à cause d'une situation d'urgence ou pour toute autre raison valable, il peut y avoir entente entre l'employeur et le syndicat pour que tel permis d'absence soit accordé.

Toutefois, pour un retour au travail d'un salarié, advenant une annulation de libération, le syndicat doit aviser l'employeur au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de son équipe de travail. Cependant, l'avis peut être plus court lorsqu'il y a entente entre les parties.

- c) À moins d'entente contraire, le syndicat ne peut obtenir un permis d'absence pour plus d'un (1) salarié par dix (10) à la fois dans la même entreprise, mais au moins un par entreprise, et dans le cas d'une entreprise couvrant plusieurs établissements dans chaque établissement, mais au moins un (1) par établissement.

Il est entendu que l'employeur ne tiendra pas compte du permis d'absence du président et des autres membres du bureau syndical dans l'application du sous-paragraphe 3.04 c) de la convention.

- d) 1. La durée totale de ces absences ne peut excéder, sauf dans le cas des membres du bureau syndical du syndicat, cinquante (50) jours ouvrables par année.

Quant aux membres du bureau syndical, la durée totale est sans limite.

Cependant, par entente entre le syndicat et l'employeur, ces limites d'absence pourront être prolongées aux conditions qui seront alors déterminées. Sauf en cas d'urgence ou de raison valable, ils doivent aviser préalablement leur employeur de leurs absences au moins trois (3) jours à l'avance.

**2. Retour au travail du président du syndicat ou du président sortant ou démissionnaire après une période d'absence de moins ou de plus d'un (1) an**

Lors de son retour au travail à la suite d'une période d'absence de plus d'un (1) an, le syndicat doit aviser préalablement son employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. Ce dernier, peu importe la durée de la période de son absence au travail, a le droit de reprendre son occupation et équipe de travail ou à défaut de telle occupation et équipe de travail, toute autre occupation et équipe que son ancienneté lui permet, et ce, sous réserve de l'application des dispositions de ce paragraphe d).

Il est entendu que si une période d'absence dure moins d'un (1) an, le syndicat n'est pas sujet à donner l'avis mentionné ci-dessus, mais dans ce cas, il doit aviser l'employeur concerné au moins sept (7) jours de calendrier avant son retour au travail.

**3. a) Dextérité**

Lors de son retour au travail après une période d'absence de plus de quatre (4) ans, l'employeur pourra réclamer au syndicat, dix pour cent (10 %) du salaire versé à ce dernier pour les cent vingt (120) premiers jours ouvrables de travail et pour une période d'absence de plus de dix (10) ans, l'employeur pourra réclamer au syndicat, dix pour cent (10 %) du salaire versé à ce dernier pour les deux cent quarante (240) premiers jours ouvrables de travail, et ce, pour compenser la perte de dextérité suite à son inactivité sur du travail manuel. Cependant, lorsque la période d'absence au travail est de plus de douze (12) ans, le pourcentage sera porté à quinze pour cent (15 %) et si la période d'absence au travail est plus de quinze (15) ans, le pourcentage sera porté à vingt-cinq pour cent (25 %).

**b) Formation**

Malgré les dispositions du paragraphe 26.02 de la convention collective, l'employeur doit apporter son étroite collaboration et envoyer le salarié « président du syndicat ou président sortant ou démissionnaire », dans les trois (3) ans qui suivront son retour au travail, suivre des cours de perfectionnement nécessaires du manufacturier pour remettre à jour ses connaissances dû aux améliorations techniques, technologiques et les procédés de travail, et ce, dans les tâches auxquelles il était normalement assigné avant cette période d'absence.

Les jours ouvrables où le salarié « président du syndicat ou président sortant ou démissionnaire » suivra ces cours de perfectionnement seront sans perte de salaire.

L'employeur pourra réclamer au syndicat, le salaire versé audit salarié et ce, uniquement à taux simple pour les jours où il aura suivi ces cours de perfectionnement. Le maximum de jours ouvrables payés à taux simple à cedit salarié pour les cours de perfectionnement que le syndicat s'engage à rembourser à l'employeur est de cinq (5) jours ouvrables par année d'absence, et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, et ce, dans les trois (3) ans qui suivront son retour au travail.

L'employeur et le syndicat paient ce salarié pour les frais encourus pour suivre des cours de perfectionnement à raison de cinquante pour cent (50 %) chacun.

**c) Remboursement**

Le syndicat s'engage à rembourser l'employeur dans les trente (30) jours suivant l'avis de réclamations pour le salaire versé à taux simple tel que mentionné aux sous-alinéas a) et b) de cet alinéa 4.

**e) Permis d'absences**

Les règles limitant le nombre de permis et de jours d'absence ne s'appliquent pas aux cas d'absence pour fins de préparation du projet de convention, de négociation et de conciliation pour le renouvellement

de la convention ou d'audition des griefs en arbitrage, à l'endroit des salariés concernés.

**f) Absence sans solde**

Une ou des périodes d'absence, à temps plein et sans solde, seront accordées à un ou des salariés choisis par le syndicat parmi l'ensemble des salariés de garages couverts par la présente convention. Cette ou ces périodes d'absence pour fins de libération syndicale seront accordées sur un avis écrit de trente (30) jours du syndicat à l'employeur concerné. Toutefois, pas plus d'un salarié par entreprise peut obtenir un tel congé sans solde. Ce salarié conserve et accumule son ancienneté ainsi que tous ses droits acquis durant son absence. Cette ou ces périodes d'absence pour fins de libération syndicale peuvent être faites pour une durée minimum d'un (1) mois.

Il est entendu que ce sous-paragraphe 3.04 f) n'est pas sujet à l'application du sous-paragraphe 3.04 c) de la convention.

Les parties conviennent que le syndicat peut à son choix libérer à plein temps le président du syndicat selon les dispositions de ce sous-paragraphe f) ou selon les dispositions prévues aux sous-paragrapes ci-dessus. Cependant, si le syndicat libère le président du syndicat selon les dispositions de ce sous-paragraphe f), celui-ci est quand même sujet en cas de retour au travail aux dispositions prévues à 3.04 d) 2. et 3. de la convention.

De plus, si le syndicat libère un ou des salariés à temps plein et sans solde selon les dispositions de ce sous-paragraphe f), celui-ci ou ceux-ci sont quand même sujet en cas de retour au travail aux dispositions prévues à 3.04 d) 2. et 3. de la convention collective comme s'il s'agissait du président du syndicat.

**3.05 a) Absence pour charge publique**

Tout salarié qui occupe une charge publique, telle qu'échevin ou commissaire d'écoles, pourra s'absenter pour assurer sa présence aux réunions officielles de ces organismes, à la condition qu'il en avise l'employeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence ou de raison valable. Il ne recevra aucune rémunération pendant cette absence.

**b) Absences pour la fonction de candidat de juré, de juré ou de témoin**

L'employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme candidat juré, comme juré ou comme témoin dans une cause entendue au Québec, pourvu que le salarié ne soit pas impliqué comme partie dans ladite cause, sauf si le salarié est impliqué dû à la fonction qu'il occupe chez son employeur, la différence entre la paie de candidat juré, de juré ou de témoin et son salaire réel (y compris les primes prévues à la convention, selon le cas) qu'il aurait autrement gagné, ainsi que toutes les dépenses encourues pour cette cause.

Tel salarié, relevé temporairement de ses fonctions de candidat juré, de juré ou de témoin, doit se rapporter à compter du lendemain pour accomplir son travail régulier, sauf si le salarié est impliqué dû à sa fonction qu'il occupe chez son employeur. Dans tel cas, il doit se rapporter pendant ses heures régulières pour accomplir son travail régulier (sauf s'il y a entente contraire entre le salarié concerné et l'employeur). Cependant, le présent sous-paragraphe 3.05 b) ne s'applique pas dans le cas d'arbitrage de grief.

**3.06 Affichage d'avis**

L'employeur doit placer à la disposition du syndicat un tableau d'affichage par département, où se trouve un poinçon, à la vue des salariés, pour y afficher les avis d'assemblées du syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires syndicales, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'employeur, ses officiers, son administration ou ses employés.

**3.07 Délégués d'atelier**

**a) Désignation**

Le syndicat peut désigner dans chaque établissement de l'Employeur, des délégués d'atelier jusqu'à concurrence d'un (1) délégué d'atelier par dix (10) salariés avec un minimum d'un (1) délégué d'atelier par entreprise ou, selon le cas, par établissement. Cependant, si le syndicat le juge nécessaire il peut désigner des délégués d'atelier jusqu'à concurrence d'un (1) délégué d'atelier par équipe de travail comptant quatre (4) salariés et plus. Le nom de ces délégués d'atelier sera communiqué par écrit à l'employeur.

**b) Fonction**

Ces délégués d'atelier ont pour fonction de représenter le syndicat dans l'entreprise ou dans chaque établissement si elle en compte plusieurs

selon le cas.

Toutefois, le délégué d'atelier n'est pas autorisé à négocier et conclure, au lieu et à la place du syndicat, toute entente concernant les dispositions de la présente convention. De plus, le fait que l'employeur remette au délégué d'atelier tout document ou avis, ceci n'a pas pour effet de soustraire l'employeur à ses obligations conventionnelles envers le syndicat et ne peut ainsi substituer le délégué d'atelier pour le syndicat.

**c) Préjudice**

Le délégué d'atelier, du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel et il aura libre accès à l'usage raisonnable du téléphone dans l'exercice de son mandat pour faire et recevoir un appel en toute confidentialité et les appels interurbains seront à la charge du syndicat.

Le fait qu'un employeur modifie substantiellement la tâche à laquelle le délégué d'atelier est normalement assigné, ou l'affecte temporairement sur une autre occupation ou l'affecte temporairement dans la même occupation avec un transfert d'équipe en vertu du paragraphe 21.08 de la convention, ceci constitue un préjudice, sauf s'il y a entente avec le délégué concerné ou le syndicat.

**d) Enquête**

Le délégué d'atelier aura le pouvoir, dans toute action entreprise de bonne foi, et après entente avec son supérieur immédiat de quitter son travail pour enquêter à l'intérieur de l'entreprise ou de son établissement selon le cas de toute plainte ou de tout grief qui lui sera soumis et ceci, sur les heures de travail avec pleine compensation salariale.

**e) Rencontre**

À l'occasion d'une rencontre de nature disciplinaire (mesures disciplinaires ou non disciplinaires tel que prévu à l'article 7 tenue entre les représentants de l'employeur et un salarié, la présence de son délégué d'atelier ou d'un témoin choisi par le salarié en l'absence de celui-ci est obligatoire.

De plus, si cette rencontre est tenue en dehors des heures régulières de travail pour le salarié, le délégué d'atelier ou les témoins, le temps passé en dehors des heures régulières de travail pour ceux-ci est considéré être travaillé, et l'employeur doit les rémunérer selon les dispositions du

paragraphe 10.02 de la convention. Il est entendu que l'employeur doit s'assurer de la disponibilité du salarié, du délégué ou des témoins avant de convoquer officiellement ladite rencontre.

### **3.08 L'usage du téléphone**

Un membre du bureau syndical, du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel et il aura libre accès à l'usage raisonnable du téléphone dans l'exercice de son mandat pour faire et recevoir un appel en toute confidentialité et les appels interurbains seront à la charge du syndicat.

### **3.09 Représentant**

Tout représentant autorisé du syndicat aura accès, pendant les heures régulières d'affaires dans chaque établissement.

### **3.10 Comité de négociation**

L'employeur maintient le salaire quotidien et les avantages sociaux d'un maximum de trois (3) salariés, libérés pour la négociation de la présente convention, et qui sont membres du comité de négociation syndicale pour chaque journée cédulée de négociation et de conciliation, ce qui inclus les séances de travail dans le cadre de ces journées cédulées mais excluant les journées après le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out.

## **ARTICLE 4 DROITS DE L'EMPLOYEUR**

**4.01** Sous réserve des dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît les droits d'administration et de gestion de l'employeur.

### **4.02 Règlements d'atelier**

Sous réserve des dispositions de la présente convention, dans l'exercice de ses droits de gérance, pour la bonne direction de l'entreprise et la protection des biens confiés par la clientèle, l'employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier. Toutefois, le syndicat doit être informé, par écrit, desdits règlements d'atelier au moins trente (30) jours avant leur mise en application.

Toutefois, le syndicat peut contester un règlement d'atelier ou de santé et sécurité au travail par voix de grief s'il croit qu'il est déraisonnable, abusif, discriminatoire ou fait de mauvaise foi ou s'il contrevient à la convention collective, à une loi ou à un règlement.



Cependant, les règlements prévus au paragraphe précédent, demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une décision arbitrale l'invalide ou non.

## **ARTICLE 5 ANCIENNETÉ**

### **5.01 Définition**

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié chez l'employeur, exprimée en années, en mois et en jours, et ce, conformément à cet article.

### **5.02 a) Acquisition du droit d'ancienneté**

1. Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quatre cent quatre-vingt (480) heures de travail effectif pour le même employeur à l'intérieur d'une période de trois cent (300) jours de calendrier; l'ancienneté compte de la date d'embauche qui doit être à l'intérieur de la période où il a acquis son ancienneté.

### **2. Choix du rang d'ancienneté**

Lors de l'embauche de plus d'un (1) salarié le même jour, il y aura tirage au sort en présence de ces derniers, d'un représentant patronal et d'un délégué d'atelier afin de déterminer leur rang sur la liste d'ancienneté. Cependant, cette disposition ne s'applique pas à un employeur dont il y a déjà une disposition expresse établie par les parties sur la liste d'ancienneté pour déterminer le rang d'ancienneté des salariés sur ladite liste, ou à moins qu'il y ait eu dans le passé chez un employeur une pratique passée bien établie et continue qui déterminait le rang d'ancienneté entre les salariés.

### **b) Déplacement d'une fonction non couverte à une fonction couverte**

Un salarié non assujetti à la convention ou une personne cadre au service de l'employeur qui a toujours travaillé dans une fonction hors de l'unité de négociation et qui est déplacé à une occupation à l'intérieur de l'unité de négociation n'a aucune ancienneté lors de ce déplacement et il est considéré comme un salarié en période de probation.

### **5.03 Aucun grief ne peut être présenté concernant le congédiement, la suspension, la mise à pied ou le transfert d'un salarié qui n'a pas acquis son droit**

d'ancienneté ou qui l'a perdu conformément au paragraphe 5.05.

Cependant, le syndicat pourra présenter un grief concernant le non-respect par l'employeur des paragraphes 17.01 et 17.03 de la convention collective, et ce, lors de la mise à pied de ce dit salarié.

#### **5.04 Accumulation, conservation**

Il est entendu qu'un salarié conserve et accumule son ancienneté dans tous les cas, et ce, tant qu'elle ne se perd pas en vertu du paragraphe 5.05.

#### **5.05 Perte d'ancienneté**

L'ancienneté de tout salarié se perd :

1. pour abandon volontaire de son emploi;
2. pour congédiement pour cause juste et suffisante;
3. pour tout salarié mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
4. pour défaut, à la suite d'une mise à pied, d'informer l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel et de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de son rappel, par courrier recommandé ou autre moyen dont la preuve incombe à l'employeur;
5. pour absence du travail de six (6) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé l'employeur ou son représentant, sauf si le salarié a un ou des motifs raisonnables;
6. s'il a été absent de son travail pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail ou de maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, pendant une période dépassant trois (3) ans. Toutefois, l'employeur peut prolonger le délai en informant le syndicat et le salarié par lettre;

Un salarié même déclaré totalement invalide ou dont la CSST détermine qu'il n'y a pas d'emploi convenable voit son lien d'emploi maintenu selon le paragraphe précédent. L'assurance collective est maintenue pendant toute la durée de protection de l'ancienneté. Les autres bénéfices se terminent à l'année en cours.

Ce salarié n'est pas pris en compte dans l'application du ratio d'un tiers (1/3) prévu à la clause 15.03 d).

7. Malgré ce qui est prévu au sous-paragraphe 5.05 5., s'il est incarcéré pour plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs, et ce, sous réserve du sous-paragraphe 5.07 f).

8. **Déplacement d'une fonction couverte à une fonction non couverte**

a) Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation a le droit, s'il y a démotion ou résignation, de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté avec tous ses droits acquis antérieurement, et ce, dans les six (6) mois de son déplacement. Son ancienneté comprend alors, la durée de ses services à cette fonction, en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

Si tel salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les six (6) mois de son déplacement, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

b) Toutefois, le salarié qui est déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation, peut se prévaloir d'au plus une (1) période d'essai pendant la durée de la convention, et cette période est limitée à six (6) mois. L'employeur doit informer, par écrit, le syndicat de la nouvelle fonction occupée ainsi que la date effective à cette nouvelle fonction.

c) Pendant cette période d'essai, cedit salarié n'est pas sujet à l'application du paragraphe 3.02 de la convention collective. De plus, cedit salarié et l'employeur ne sont pas sujet à l'application des articles 19 et 20 de la convention collective, et ce, pendant cette dite période.

5.06 a) 1. **Définition du terme « poste vacant »**

Aux fins de cet article 5, un « poste permanent vacant » résulte ou bien de la rotation normale du personnel qui est à l'intérieur de l'unité de négociation comme retraite, démission, décès, congédiement, de la création d'une nouvelle occupation selon l'article 21.09 ou bien de l'augmentation du nombre de salariés requis à une occupation nouvelle, ou existante à l'intérieur de l'unité de négociation.

Cependant, on entend par augmentation du nombre de salariés requis, l'augmentation du nombre de salariés à une occupation et ce en surplus des salariés ayant acquis leur ancienneté et

détenant cette occupation. De ce fait, si un salarié ayant acquis son ancienneté est en déplacement ou en mise à pied, l'employeur procède en premier lieu par un rappel dudit salarié et ce tel que prévu au sous-paragraphe 5.07 b).

Malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention, lorsque l'employeur effectue un changement d'équipe dans une occupation et ce, sans augmenter le nombre de salariés dans l'occupation, il offre par affichage aux salariés de l'occupation le changement d'équipe. Le choix d'équipe se fait par ancienneté parmi les salariés de l'occupation. Cependant, s'il manque de salariés intéressés, les salariés détenant le moins d'ancienneté dans cette occupation sont affectés sur l'équipe tout en conservant leur équipe d'appartenance.

2. Toutefois, si l'employeur veut combler un poste devenu temporairement dépourvu de son titulaire dû à une absence d'un salarié pour cause de maladie, accident, congé, vacances, suspension ou congédiement contesté par grief ou absence prévue à la convention, il peut procéder par affectation temporaire suivant le paragraphe 21.08 ou par rappel au travail suivant le sous-paragraphe 5.07 b) et si l'absence est prévue ou est pour plus de douze (12) ou quinze (15) jours ouvrables selon une (1) semaine régulière de quatre (4) jours ou cinq (5) jours tel que prévu à 21.08 c), il doit procéder à l'ouverture d'un poste temporaire vacant suivant le même principe de fonctionnement prévu au sous-paragraphe 5.06 b). Par la suite, il en est de même pour tout poste temporaire vacant créé par ce mouvement de main-d'œuvre. Au retour du salarié absent, tous les salariés retournent à leurs occupation et équipe respectives qu'ils détenaient auparavant.

Le salarié détenant le poste vacant temporaire est reconnu détenir ledit poste vacant lors de tout mouvement de main-d'œuvre, et ce, tant et aussi longtemps que le sous-paragraphe ci-après ne s'applique pas.

Cependant, si le salarié absent perd son ancienneté en vertu du sous-paragraphe 5.05, l'employeur qui désire combler le poste doit procéder à une ouverture de « poste permanent vacant » tel que prévu au sous-paragraphe 5.06, et de ce fait, tous les salariés qui sont sur un poste temporaire retournent à leurs occupation et équipe respectives qu'ils détenaient auparavant.

## **Nouveau salarié**

Il est entendu qu'un nouveau salarié qui acquiert son ancienneté sur un poste temporairement vacant ou sur un poste en affectation temporaire, celui-ci est considéré comme un salarié ne possédant aucune occupation et équipe de travail et ce, tant qu'il n'obtiendra pas un poste permanent vacant sur une occupation et équipe de travail donnée, soit un salarié en attente d'un « poste permanent vacant ». Cependant, pour la prise du congé mobile et de vacance annuelle seulement, il est considéré comme un salarié appartenant à l'occupation sur laquelle il se trouvait la journée où il a acquis son droit d'ancienneté sur ledit poste temporaire vacant ou sur ladite affectation temporaire selon le cas. De plus, si des bénéfices prévus à la convention lui sont payés et qu'il n'est pas au travail lors du paiement, ceux-ci lui sont alors payés selon le taux réel de salaire en vigueur selon l'occupation du poste mentionné ci-dessus. Toutefois, si ledit salarié est au travail au moment du paiement sur une autre occupation à un poste temporaire, il est alors payé selon le taux de salaire en vigueur de cette occupation temporaire au moment du paiement.

### **b) Affichage pour combler un poste vacant**

Si l'employeur décide de combler tout poste vacant à une occupation ou équipe, il procédera de la façon suivante :

1. a) L'employeur affichera pour une période de cinq (5) jours ouvrables, tout poste vacant à une occupation et équipe de travail à l'intérieur de l'unité de négociation. L'employeur doit indiquer clairement sur l'avis d'affichage du poste vacant disponible, s'il s'agit d'un poste « permanent vacant » ou d'un « poste temporaire vacant » suivant le sous-paragraphe 5.06 a) 2. de la convention collective, et à quelle occupation et équipe de travail régulière se rattache cet avis, ainsi que la date prévue d'entrée en fonction sur le poste. De plus, si le poste vacant disponible appartient à l'occupation de mécanicien, l'employeur doit spécifier, à titre indicatif seulement, si le salarié mécanicien sera affecté normalement à des tâches de mécanicien de véhicule routier ou de mécanicien de véhicule routier lourd ou encore s'il sera généralement affecté à une des spécialités prévues à l'annexe D de la convention collective. Il en va de même pour le carrossier (spécialiste en ajustement). Il doit spécifier à titre indicatif, dans le cas de l'occupation de

salarié de bureau ou de vendeur de service, les tâches qui seront normalement assignées sur ledit poste vacant. Ce dit affichage se fait sur tous les tableaux d'affichage réservés à l'usage du syndicat dans l'entreprise, et dans chaque établissement si elle en compte plusieurs.

- b) Les cinq (5) jours ouvrables mentionnés à l'alinéa a) ci-dessus doivent être comptabilisés en vertu des jours ouvrables appartenant à l'équipe de travail à laquelle le poste vacant à une occupation est affiché.
2. Les salariés qui désirent obtenir tel poste vacant doivent postuler en signant leur nom sur l'avis.
  3. Ledit poste vacant peut être temporairement rempli à la discrétion de l'employeur, sous réserve des paragraphes 9.16 et 21.08 de la convention collective et ce, pendant la période complète d'affichage et jusqu'au dernier jour ouvrable de la semaine de travail de l'équipe sur laquelle le poste est à combler.
  4. L'employeur doit combler le poste vacant en conformité avec l'article 5 de la convention collective.
  5. À la fin de la période d'affichage, l'employeur doit envoyer au syndicat une copie de l'avis d'affichage contenant les noms des salariés qui ont postulé sur le poste vacant (y compris un poste vacant temporaire) et indiquer clairement sur ladite copie le nom du salarié qui a obtenu le poste vacant. De plus, à la fin de la période d'affichage, l'employeur doit remettre à chaque délégué d'atelier une copie de l'avis d'affichage qu'il a fait parvenir au syndicat.
  6. Sous réserve du paragraphe c) qui suit, le salarié qui a obtenu le poste doit être affecté sur le poste au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable de la semaine suivant la date prévue d'entrée en fonction sur le poste indiqué sur l'affichage.
- c) Dans le cas d'affichage de « poste permanent vacant », l'employeur doit aviser le salarié non présent au travail, et ce, dès le premier jour ouvrable de l'affichage, sauf s'il est absent dû à son horaire de travail. Pendant toute la période d'affichage, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour essayer d'aviser ledit salarié. Les avis doivent être faits par appels téléphoniques en présence d'un délégué d'atelier ou d'un témoin en l'absence de celui-ci ou par courrier électronique en copie conforme au syndicat. Après avoir informé et reçu

l'autorisation d'un salarié non présent au travail, l'employeur et le délégué d'atelier ou le témoin en l'absence de celui-ci postulent pour lui en signant le nom dudit salarié sur l'avis d'affichage du poste permanent vacant. Advenant qu'un salarié non présent au travail n'ait pu prendre connaissance d'un affichage de poste permanent vacant, celui-ci peut réclamer ledit poste permanent vacant qui a été affiché et ce, dans les soixante (60) jours de la fin de la période d'affichage. Si l'employeur lui refuse ledit poste, il peut alors déposer un grief dans les délais prévus au paragraphe 6.02 de la convention. Les dispositions de ce sous-paragraphe c) sont sujettes à l'application du paragraphe 9.16 de la convention.

Advenant que le salarié non présent au travail soit celui qui a obtenu le poste selon le paragraphe 5.06 a) 2. ou selon le paragraphe 21.08, selon le cas, jusqu'au retour du salarié vacant selon le paragraphe 5.06 b) 5. ci-dessus, le poste peut être comblé.

#### **5.07 L'ancienneté est générale à l'égard de toutes les unités de négociation**

##### **a) Définition**

- 1- Il est entendu que les différentes classes et années d'apprentissage à l'intérieur d'une occupation qualifiée ne constituent, pour les fins de l'ancienneté, qu'une seule occupation.
- 2- De plus, les différentes années à l'intérieur d'une occupation classifiée ne constituent, pour les fins de l'ancienneté, qu'une seule occupation.
- 3- Il est entendu que les différentes cartes de spécialités émises par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (CPA) sont reconnues comme faisant partie et étant comprises dans l'occupation de mécanicien.
- 4- De ces trois (3) faits, lors de tout mouvement de main-d'œuvre, en aucun cas, l'employeur peut appliquer dans une occupation, une distinction basée ou fondée sur la classe d'une carte de qualification, sur un échelon d'une occupation classifiée, sur le nombre d'années de service dans l'occupation ou sur la détention d'une carte de spécialité, et ce, malgré les exigences extérieures d'une tierce partie. Exemple : l'employeur ne peut ouvrir une occupation vacante de mécanicien ou mettre à pied un mécanicien en choisissant une classe « A » plutôt qu'une classe « C » ou une carte de spécialité tel que : en transmission

ou en alignement.

- b) 1. a) Dans les cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le mot rappel au travail inclut un salarié en déplacement.

De plus dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui désire utiliser son ancienneté pour en déplacer un autre (bumping) doit faire sa demande dans les deux (2) jours ouvrables suivant le jour ouvrable où il a reçu l'avis de mise à pied en vertu du paragraphe 17.03, sans quoi, il est réputé y avoir renoncé.

Cependant, dans ces cas, le salarié affecté a droit à une période d'adaptation professionnelle de cinq (5) jours ouvrables pour démontrer qu'il est qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche, et ce, à la fin de cette période. Cette dernière disposition ne pourra être invoquée qu'une (1) fois par le salarié concerné, et ce, à chaque fois qu'il est mis à pied et qu'il va déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui ou qu'il est rappelé au travail. Cette période est accordée une seule fois au salarié, à moins qu'il démontre qu'il a entre-temps acquis les connaissances ou la compétence additionnelle pour occuper ledit poste qu'il a déjà convoité.

Toutefois, aucun salarié ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer un vendeur de service, à moins qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche et qu'il soit capable d'accomplir immédiatement le travail de façon normale.

- b) Malgré ce qui précède à b)1.a) ci-dessus, lorsqu'un salarié de bureau va déplacer un salarié sur un autre poste dans la même occupation qu'il détient ou qu'il est rappelé au travail sur un poste dans la même occupation qu'il détient, et que de ce fait, il se voit assigner des tâches qu'il n'a jamais ou peu accomplies, dans ces cas, le salarié affecté a droit à une période d'adaptation professionnelle de vingt-cinq (25) jours ouvrables pour démontrer qu'il est qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche et ce, à la fin de cette période. Cependant, cette disposition ne peut être interprété de façon à ce qu'un salarié de bureau puisse être



mis à pied parce qu'il n'a pu démontrer qu'il était qualifié pour satisfaire aux exigences normales de certaines tâches de son occupation.

- c) Malgré le sous-paragraphe 5.07 b) 1. b) ci-dessus, au surplus du paragraphe 26.02 de la présente convention, considérant qu'un salarié ayant été embauché et ayant acquis son ancienneté après une période de probation et détenant une occupation en vertu de la convention collective, il est reconnu qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche de son occupation.

Toutefois, il incombe à l'employeur, de mettre à jour et de maintenir à jour les connaissances de ses salariés pour être qualifié pour satisfaire aux exigences normales de toutes les tâches de son occupation et, de ce fait, il doit prendre les moyens nécessaires en leur offrant des cours de perfectionnement ou toute autre formation pratique et/ou théorique concernant les tâches comprises dans leur occupation.

De ce fait, lors d'un mouvement de main-d'œuvre, l'employeur ne peut invoquer que le salarié n'est pas qualifié pour satisfaire à certaines tâches de sa propre occupation en autant que le salarié ait suivi la formation qui lui a été offerte en relation avec son occupation à moins qu'il ait été absent pendant la période d'affichage prévue au paragraphe 26.02 ou s'il a été postulant sur les cours de perfectionnement et que l'employeur ne l'ait pas retenu soit à cause de son ancienneté et/ou de la tâche à laquelle il est normalement assignée.

Dans ces cas, l'employeur doit accorder prioritairement la tâche au salarié qui a le plus d'ancienneté et il doit prendre les moyens nécessaires pour que le salarié en question devienne qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche et ce, dans les plus brefs délais.

## **2. Application**

### **a) Mise à pied**

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés sur une occupation et sur une équipe dans l'unité de négociation, le salarié possédant le moins d'ancienneté

sur l'occupation et l'équipe en question est mis à pied.

Cependant, le salarié ainsi mis à pied peut s'il le désire, déplacer le salarié qui a moins d'ancienneté dans n'importe laquelle occupation et équipe, si son ancienneté le lui permet et s'il est qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**b) Rappel et réorganisation d'équipe**

L'employeur rappellera au travail les salariés mis à pied ou en déplacement (bumping), par ordre d'ancienneté et celle-ci prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Pour ce faire, il est d'abord convenu que les salariés qui, en premier lieu, faisaient partie de cette équipe et qui ont déplacé d'autres salariés (bumping) ou qui ont été rappelés sur une autre équipe ou occupation, ou mis à pied, ou si en période de mise à pied ou s'il avait reçu l'avis écrit de mise à pied prévu au paragraphe 17.03, un salarié a postulé et obtenu un poste vacant sur une occupation autre que la sienne ou sur son occupation et équipe autre que la sienne, retourneront à l'occupation et l'équipe qu'ils occupaient, et ce, pourvu que leur ancienneté leur permette d'être au travail et que ce retour concernant de tels mouvements de main-d'œuvre survienne avant qu'ils perdent leur ancienneté en vertu du paragraphe 5.05 de la convention collective.

Dans le cas du salarié qui était en période de mise à pied ou qui avait reçu l'avis écrit de mise à pied prévu au paragraphe 17.03 et qui a postulé et obtenu un poste permanent vacant sur une occupation autre que la sienne ou sur son occupation et équipe autre que la sienne, celui-ci aura droit à ce moment-là, soit de garder ledit poste permanent vacant obtenu ou de retourner à l'occupation et l'équipe qu'il occupait.

- c) 1° Malgré les alinéas du sous-paragraphe 5.07 a), b) 1. a) et b) et 2. a) et b) de la convention collective, un mécanicien de véhicule routier ne peut se prévaloir de son ancienneté contre un mécanicien de véhicule routier lourd, et vice versa.**

De plus, si un salarié mécanicien de véhicule routier est en mise à pied, l'employeur ne peut alors faire effectuer tout travail sur un véhicule routier par un salarié mécanicien de véhicule routier lourd, et vice versa.

Cependant, s'il n'y a qu'un (1) seul salarié mécanicien de véhicule routier lourd chez l'employeur, et ce, au travail pour l'ensemble des équipes, l'employeur pourra alors pour compléter sa tâche faire exécuter par ce salarié des tâches sur un véhicule routier.

- 2° Malgré ce qui est prévu à l'alinéa c) 1° ci-dessus, advenant que l'employeur perde ou remette une de ses franchises, l'alinéa c) 1° ci-dessus ne s'applique pas, sauf si au même moment l'employeur obtient une autre franchise similaire de remplacement.
  - 3° Toutefois, les alinéas c) 1° et 2° ci-dessus ne s'appliquent pas et n'ont pas pour but d'empêcher un salarié mécanicien de véhicule routier ou à un salarié mécanicien de véhicule routier lourd, de postuler sur tout «poste permanent vacant» et de faire prévaloir alors son droit d'ancienneté pour changer d'équipe et/ou changer d'une affectation de mécanicien de véhicule routier à une affectation de mécanicien de véhicule routier lourd, et vice versa.
- d) Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche, sauf si prévu autrement dans cette convention, tel que le sous-paragraphe 5.07 b) 1. b) et ce, sous réserve de l'application du paragraphe 5.07 b) 1. c).

De plus, le salarié qui obtient un poste permanent vacant a droit à une période d'essai avec un entraînement approprié de trente (30) jours ouvrables pour démontrer qu'il est qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche, et ce, à la fin de cette période. Après ce délai, sa nomination doit être confirmée. En tout temps durant la période d'essai, le salarié peut retourner sur son poste à son ancienne occupation et équipe. Un salarié retourné sur son poste à son ancienne occupation et équipe par l'employeur, au

terme ou durant sa période d'essai, peut déposer un grief s'il se croit injustement traité. Tous les salariés affectés par ces changements retournent sur leur poste à leur ancienne occupation et équipe.

- e) Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, c'est à l'employeur qu'incombe la preuve qu'un salarié n'est pas qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. De plus, l'employeur doit fournir dans les quinze (15) jours de la demande du syndicat, les éléments pertinents justifiant que le salarié n'est pas qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche. Ceci n'a pas pour effet de faire divulguer la preuve de l'employeur.

f) **Permis de conduire**

1. Sauf pour le salarié commissionnaire, l'employeur ne peut mettre à pied, garder à pied, rétrograder, suspendre ou congédier un salarié parce que celui-ci se voit suspendre ou révoquer son permis de conduire en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, ou si les événements ou la culpabilité du salarié entraîne(nt) son emprisonnement relié à ces faits, ou encore parce que le salarié ne possède pas le permis de conduire adéquat, et ce, à moins d'entente contraire entre le syndicat et l'employeur. De plus, celui-ci n'est pas sujet au sous-paragraphe 5.05 7.
2. Toutefois, advenant que le salarié commissionnaire se voit suspendre ou révoquer son permis de conduire, ou si les événements ou la culpabilité du salarié entraîne(nt) son emprisonnement relié à ces faits, et qu'il n'y a pas d'entente entre les parties pour maintenir au travail le salarié concerné, celui-ci est mis à pied par l'employeur durant cette période et le salarié est sujet au sous-paragraphe 5.05, 3° de la convention collective de travail, mais celui-ci n'est pas sujet aux autres dispositions du paragraphe 5.05 pouvant l'affecter.

Lorsque ce salarié commissionnaire aura recouvré son permis de conduire et qu'il pourra se présenter librement au travail, celui-ci reprend son occupation et équipe qu'il occupait comme s'il n'avait jamais quitté telle occupation ou équipe ou à défaut, il est

considéré comme un salarié mis à pied et est sujet alors à l'application du sous-paragraphe 5.07 b). Dans ce cas, le salarié commissionnaire doit aviser l'employeur de la date effective de son retour au travail au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

3. a) Dans tous les cas, le salarié doit faire les démarches nécessaires pour renouveler le permis de conduire qu'il détenait.
- b) À la demande de l'employeur, tout salarié doit signer le formulaire intitulé « Droit d'utiliser et de conduire des véhicules dans le cadre de votre emploi ». Ce formulaire apparaît à l'annexe « E » de la convention collective.
- c) Tout salarié qui dans le cadre de son emploi est conducteur d'un véhicule appartenant à un client ou à l'employeur et est arrêté par un policier pour infraction au Code de la route parce que le véhicule ne contient pas l'enregistrement du véhicule ou qu'il est arrêté pour conduite avec un détecteur de radar sur ledit véhicule, alors l'employeur s'engage à défendre et représenter le salarié adéquatement devant toute cour de justice et ce, aux frais de l'employeur. Il doit aussi rembourser le salarié pour les coûts, amendes et frais reliés directement à ces événements.

De plus, le salarié ne subira aucune perte de salaire, avantages et bénéfices que ce soit, et ce, pour toute absence qui sera reliée directement ou indirectement à ladite cause juridique.

**g) Retour après une absence**

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son occupation et équipe ou à défaut de telle occupation et équipe, celui-ci est alors considéré comme un salarié mis à pied et est sujet alors à l'application du sous-paragraphe 5.07 b) de la convention.

**h) Non-exercice de l'ancienneté**

Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits futurs du salarié, sauf si le salarié est rappelé dans son occupation et qu'il n'y a pas alors d'entente contraire entre le syndicat et l'employeur.

**i) Retour après une mise à pied**

De plus, le salarié en mise à pied depuis vingt (20) jours ouvrables ou plus et qui ne s'était pas prévalu de son droit de déplacement peut, après les vingt (20) jours ouvrables de mise à pied revenir au travail en appliquant son droit de déplacement, et ce, après avoir avisé l'employeur au moins sept (7) jours à l'avance de la date de son retour au travail qui doit obligatoirement être le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable de son équipe de travail. Cependant, l'avis de retour au travail doit être fait à l'intérieur de la période de six (6) mois à compter de la date de sa mise à pied effective.

Dans le cas où le salarié devient dans l'incapacité de travailler due à un accident ou une maladie pendant sa période de mise à pied, le sous-paragraphe précédent s'applique à compter de la date où ce dernier est apte à reprendre son travail normalement.

**5.08 Liste d'ancienneté**

1. Le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, l'employeur prépare deux listes d'ancienneté pour les salariés de l'unité de négociation.
  - a) La première liste mentionne le nom, l'occupation et l'équipe détenue, ainsi que l'ancienneté de chaque salarié. Cette liste doit être affichée en permanence sur les tableaux d'affichage.
  - b) La deuxième liste mentionne le nom, l'adresse complète, le numéro de téléphone, l'occupation et l'équipe détenue ainsi que l'ancienneté de chaque salarié. Cette liste doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours suivants.
  - c) Dans les cas des deux listes d'ancienneté ci-dessus mentionnées, l'employeur doit indiquer pour l'occupation de mécanicien si le salarié est un mécanicien de véhicule routier ou un mécanicien de véhicule routier lourd, en spécifiant la classe s'il est compagnon et l'année d'apprentissage s'il est apprenti. De plus, si le salarié

mécanicien détient un poste d'une des spécialités prévues à l'annexe « D » de la convention, il doit indiquer le nom de la spécialité et la classe qu'il détient dans celle-ci, et ce, s'il exerce généralement cette tâche. Il en va de même si le salarié est carrossier (spécialiste en ajustement).

Pour ce qui est des autres occupations qualifiées débosseleurs, peintres et préposés aux pièces, l'employeur doit indiquer pour chaque salarié la classe s'il est compagnon et l'année d'apprentissage s'il est apprenti.

Pour les autres occupations prévues à l'annexe « D » appelées occupations classifiées, l'employeur doit indiquer pour chaque salarié le nom de l'occupation et l'année atteinte (échelon) s'il en existe une dans l'occupation en question.

2. a) Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté, un salarié ou le syndicat peut demander une rectification, sujet à leur droit de déposer un grief suivant les dispositions de l'article 6. Après ce délai, les listes sont considérées définitives et lient les parties jusqu'à ce que des changements surviennent suite à un nouvel affichage ou à une rectification convenue entre les parties ou ordonnée par l'arbitre; dans ce cas, les nouvelles listes sont définitives et lient les parties jusqu'à un nouvel affichage. Tout amendement subséquent ne peut être effectué qu'avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Malgré l'alinéa 2. a) ci-dessus, les parties conviennent qu'elles sont liées par la liste d'ancienneté et ce, sous réserve que des changements continuels surviennent selon les modalités d'application de la convention, et ce, entre les deux affichages et que ces changements, conformes à la convention collective, sont considérés comme étant automatiquement inclus dans la liste d'ancienneté jusqu'au nouvel affichage.

## **ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE**

### **6.01 Plainte**

Lorsqu'un salarié ou le délégué d'atelier ou le représentant syndical a une plainte à formuler, il la soumet verbalement à l'employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui sera donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

## **6.02 Grief**

Dans tous les cas, le salarié doit soumettre préalablement son grief au syndicat qui avisera.

Tout grief peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure énoncée ci-dessous :

### **Première (1<sup>re</sup>) étape**

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire de son délégué d'atelier ou de son représentant syndical, ou le syndicat, peut soumettre un grief par écrit, à l'employeur ou à son représentant autorisé dans les vingt-cinq (25) jours suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

### **Deuxième (2<sup>e</sup>) étape**

L'employeur ou son représentant autorisé devra, dans les quinze (15) jours suivant la date de réception de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté, à celui qui aura soumis le grief.

## **6.03 Grief collectif**

Un grief collectif peut être soumis par le syndicat à la première étape à l'employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai de vingt-cinq (25) jours prévu au paragraphe 6.02, pourvu que le grief soit signé par au moins un des salariés impliqués ou par un délégué d'atelier ou par le syndicat.

## **6.04 Délais d'appel à l'arbitrage**

### **Arbitrage**

1. Le syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivant la date de réception de la réponse de l'employeur.
2. 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*.
3. La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
4. Déferer un grief à l'arbitrage signifie que le syndicat informe par écrit l'employeur qu'il poursuit le grief à l'arbitrage.



## **6.05 Pouvoirs de l'arbitre**

1. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la présente convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit remboursée ou restituée le cas échéant en tout ou en partie, avec ou sans intérêts.

2. Dans les cas de grief relatifs à des mesures d'ordre disciplinaire ou non disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou y substituer la décision qui lui paraît juste et équitable. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez son employeur ou toute indemnité moindre qu'il adjugera. Toutefois, cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

## **6.06 Témoin - plaignant**

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'employeur doit le libérer, sans aucune perte de salaire, pour la durée de l'audition. Dans ce cas, le sous-paragraphe 3.04 a) de la présente convention s'applique en changeant ce qui doit être changé.

## **6.07 Sentence arbitrale**

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les trente (30) jours de sa signification aux parties.

2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition.

#### **6.08 Frais et honoraires d'arbitrage**

L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

#### **6.09 Grève ou lock-out**

Toute grève ou lock-out et tout piquetage est interdit pendant la durée de la présente convention devant un ou l'autre des établissements ayant une convention collective en vigueur.

### **ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES (RÉPRIMANDE, SUSPENSION, CONGÉDIEMENT)**

#### **7.01 Le droit**

- 1° Sous réserve des dispositions de l'article 6, « Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage » l'exercice du pouvoir disciplinaire ou non disciplinaire appartient à l'employeur et à cette fin, l'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 2° Toute mesure d'ordre disciplinaire ou non disciplinaire imposée par l'employeur, y compris la sévérité de la mesure, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

#### **7.02 Avis d'imposition**

Sans aucunement restreindre la portée du sous-paragraphe 1.03 4° de la présente convention, toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire doit, pour être valide, obligatoirement respecter la procédure et les délais prévus au présent paragraphe 7.02 :

l'employeur doit faire parvenir au syndicat, une copie de toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire (réprimande, suspension,

congédiement), inscrite au dossier du salarié en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié concerné avec les précisions sur la nature de la mesure ainsi que sur les raisons et faits qui l'ont motivée.

- tel avis au salarié doit lui être remis dans les dix (10) jours suivant la connaissance des circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire ou non disciplinaire. Les parties peuvent, par écrit, convenir de prolonger ce délai.
- à l'occasion d'une rencontre de nature disciplinaire ou non disciplinaire tenue entre les représentants de l'employeur et un salarié, la présence de son délégué d'atelier ou d'un témoin choisi par le salarié en l'absence de celui-ci est obligatoire ;
- l'employeur ne peut suspendre ou congédier un salarié sans avoir d'abord réprimandé ledit salarié, sauf dans le cas d'une raison grave qui nécessite une suspension ou un congédiement immédiat.

### **7.03 Prescription**

Toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire doit être automatiquement effacée du dossier du salarié sept (7) mois après son inscription. De plus, toute mesure effacée au dossier du salarié ne peut être invoquée en tout temps devant toute cour ou tribunal d'arbitrage.

### **7.04 Signature**

Si un salarié signe un accusé réception ou un document touchant un cas disciplinaire ou non disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en prend connaissance et qu'il en est ainsi informé.

## **ARTICLE 8 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

- 8.01 Sur une base volontaire et après entente entre le syndicat et l'employeur, les parties peuvent convenir de former un comité de relations de travail.

## **ARTICLE 9 DURÉE DE TRAVAIL**

### **9.01 Première (1<sup>ère</sup>) équipe**

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la première (1<sup>ère</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30), du lundi au jeudi inclusivement. Le début de la journée régulière de travail pour tous les jours de la semaine régulière de travail compte trois (3) choix possible, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

### **Choix du début de l'équipe**

De plus, s'il y a plus d'un choix pour le début de l'équipe dans une occupation donnée, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix du début de l'équipe, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix de l'heure du début de l'équipe dans la même occupation, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix de début de l'équipe à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail. Les changements de choix de début de l'équipe pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe.

De plus, en tout temps, un salarié ne peut échanger son choix du début de l'équipe à laquelle il appartient avec un autre salarié.

### **b) Période de repos**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, s'il y a plus d'un choix d'interruption de la prise du repas du midi, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise de repas du midi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés, par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix concernant la prise d'interruption du repas du midi, soit entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail, les changements de choix de la prise d'interruption du repas du midi pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe. De plus, en tout temps, un salarié ne peut échanger son choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle il appartient avec un autre salarié.

Malgré le premier alinéa de ce sous-paragraphe c) et du sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du midi.

**9.02 Deuxième (2<sup>e</sup>) équipe**

**a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la deuxième (2<sup>e</sup>)**

équipe est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30), du mardi au vendredi inclusivement. Le début de la journée régulière de travail pour tous les jours de la semaine régulière de travail compte trois (3) choix possible, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

### **Choix du début de l'équipe**

De plus, s'il y a plus d'un choix pour le début de l'équipe dans une occupation donnée, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix du début de l'équipe, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix de l'heure du début de l'équipe dans la même occupation, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix de début de l'équipe à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail. Les changements de choix de début de l'équipe pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe.

De plus, en tout temps, un salarié ne peut échanger son choix du début de l'équipe à laquelle il appartient avec un autre salarié.

### **b) Période de repos**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui

pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, s'il y a plus d'un choix d'interruption de la prise du repas du midi, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise de repas du midi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés, par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix concernant la prise d'interruption du repas du midi, soit entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail, les changements de choix de la prise d'interruption du repas du midi pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe. De plus, en tout temps, un salarié ne peut échanger son choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle il appartient avec un autre salarié.

Malgré le premier alinéa de ce sous-paragraphe c) et du sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du midi.

### 9.03 Troisième (3<sup>e</sup>) équipe

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la troisième (3<sup>e</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail est de neuf (9) heures réparties entre onze heures trente (11 h 30) et vingt et une heures (21 h 00), du lundi au jeudi inclusivement.

- b) **Période de repos**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

- c) **Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre seize heures trente (16 h 30) et dix-sept heures (17 h 00).

Malgré le sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du soir.

### 9.04 Quatrième (4<sup>e</sup>) équipe

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la quatrième (4<sup>e</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail est de neuf (9) heures réparties entre onze heures trente (11 h 30) et vingt et une heures (21 h 00), du mardi au vendredi inclusivement.

- b) **Période de repos**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de



prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre seize heures trente (16 h 30) et dix-sept heures (17 h 00).

Malgré le sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du soir.

**9.05 Cinquième (5<sup>e</sup>) équipe**

**a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la cinquième (5<sup>e</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.**

La journée régulière de travail du lundi est de douze (12) heures réparties entre sept heures trente (7 h 30) et vingt et une heures (21 h 00). La journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi est de cinq (5) heures réparties entre seize heures trente (16 h 30) et vingt et une heures trente (21 h 30).

La journée régulière de travail du vendredi est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30). Le début de la journée régulière de travail du vendredi compte trois (3) choix possible, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

**Choix du début de l'équipe du vendredi**

De plus, s'il y a plus d'un choix pour le début de l'équipe pour la journée régulière de travail du vendredi dans une occupation donnée, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation pour la journée régulière de travail du vendredi concernant le ou les choix du début de l'équipe, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation sur un ou

plusieurs choix du début de l'équipe pour la journée régulière de travail du vendredi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe pour la journée régulière de travail du vendredi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix de l'heure du début de l'équipe dans la même occupation pour la journée régulière de travail du vendredi, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix de début de l'équipe à laquelle ils appartiennent pour la journée régulière de travail du vendredi et ce, au cours de la même semaine régulière de travail. Les changements de choix de début de l'équipe pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe. De plus, en tout temps pour la journée régulière de travail du vendredi, un salarié ne peut échanger son choix du début de l'équipe à laquelle il appartient avec un autre salarié.

**b) Période de repos**

**1° Lundi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque tiers de la journée régulière de travail du lundi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire. La troisième période de repos des salariés est prise le soir vers dix-neuf heures trente (19 h 30). Cependant, si la première (1<sup>ère</sup>) ou la septième (7<sup>e</sup>) ou la huitième (8<sup>e</sup>) ou la neuvième (9<sup>e</sup>) équipe de travail est en opération, les salariés de cette cinquième (5<sup>e</sup>) équipe de travail prennent la première et la deuxième période de repos en même temps que les salariés de ces équipes de travail en opération.

**2° Mardi, mercredi et jeudi :**

Tout salarié a droit vers le milieu de la journée régulière de travail du mardi, mercredi et du jeudi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**3° Vendredi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail du vendredi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**4°** L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

**Lundi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) et ce, pour la journée régulière de travail du lundi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre dix-sept heures (17 h 00) et dix-huit heures (18 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du lundi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

**Mardi, mercredi et jeudi :**

Aucune interruption pour une période de repas n'est accordée aux salariés pendant les heures régulières de travail du mardi, mercredi et jeudi.

**Vendredi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du vendredi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, s'il y a plus d'un choix d'interruption de la prise du repas du midi, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise de repas du midi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés, par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix concernant la prise d'interruption du repas du midi, soit entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail, les changements de choix de la prise d'interruption du repas du midi pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe. De plus, en tout temps pour la journée régulière de travail du vendredi, un salarié ne peut échanger son choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle il appartient avec un autre salarié.

Malgré le premier alinéa de ce sous-paragraphe c) et du sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du midi.

#### **9.06 Sixième (6<sup>e</sup>) équipe**

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la sixième (6<sup>e</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail est de neuf (9) heures réparties entre dix-sept heures trente (17 h 30) et trois heures (03 h 00), du lundi au vendredi matin trois heures (03 h 00). Le poinçon d'entrée déterminera la journée réelle de travail.

**b) Période de repos**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre vingt-deux heures (22 h 00) et vingt-deux heures trente (22 h 30), sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

**9.07 Septième (7<sup>e</sup>) équipe**

**a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la septième (7<sup>e</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.**

La journée régulière de travail du lundi est de douze (12) heures réparties entre sept heures trente (7 h 30) et vingt et une heures (21 h 00). La journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi est de huit (8) heures réparties entre sept heures trente (7 h 30) et seize heures (16 h00).

**b) Période de repos**

**1° Lundi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque tiers de la journée régulière de travail du lundi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire. La troisième période de repos des salariés est prise le soir vers dix-neuf heures trente (19 h 30). Cependant, si la première (1<sup>ère</sup>) ou la cinquième (5<sup>e</sup>) ou la huitième (8<sup>e</sup>) ou la neuvième (9<sup>e</sup>) équipe de travail est en opération, les salariés de cette septième (7<sup>e</sup>) équipe de travail prennent la première et la deuxième période de repos en même temps que les salariés de ces équipes de travail en opération.

**2° Mardi, mercredi et jeudi :**

Tout salarié a droit vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

Cependant, si la première (1<sup>re</sup>) équipe de travail est en opération, les salariés prennent la première et la deuxième période de repos en même temps que les salariés de la première équipe de travail.

**3° L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.**

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

**Lundi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) et ce, pour la journée régulière de travail du lundi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre dix-sept heures (17 h 00) et dix-huit heures (18 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du lundi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

**Mardi, mercredi et jeudi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

## **9.08 Huitième (8<sup>e</sup>) équipe**

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la huitième (8<sup>e</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail du lundi est de douze (12) heures réparties entre sept heures trente (7 h 30) et vingt et une heures (21 h 00). La journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi est de cinq (5) heures réparties entre seize heures (16 h 00) et vingt et une heures (21 h 00).

La journée régulière de travail du vendredi est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30). Le début de la journée régulière de travail du vendredi compte trois (3) choix possible, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

### **Choix du début de l'équipe du vendredi**

De plus, s'il y a plus d'un choix pour le début de l'équipe pour la journée régulière de travail du vendredi dans une occupation donnée, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation pour la journée régulière de travail du vendredi concernant le ou les choix du début de l'équipe, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe pour la journée régulière de travail du vendredi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe pour la journée régulière de travail du vendredi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix de l'heure du début de l'équipe dans la même occupation pour la journée régulière de travail du vendredi, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix de début de l'équipe à laquelle ils appartiennent pour la journée régulière de travail du vendredi et ce, au cours de la même semaine régulière de travail. Les changements de choix de début de l'équipe pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe.

De plus, en tout temps pour la journée régulière de travail du vendredi, un salarié ne peut échanger son choix du début de l'équipe à laquelle il appartient avec un autre salarié.

**b) Période de repos**

**1° Lundi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque tiers de la journée régulière de travail du lundi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire. La troisième période de repos des salariés est prise le soir vers dix-neuf heures trente (19 h 30). Cependant, si la première (1<sup>ère</sup>) ou la cinquième (5<sup>e</sup>) ou la septième (7<sup>e</sup>) ou la neuvième (9<sup>e</sup>) équipe de travail est en opération, les salariés de cette huitième (8<sup>e</sup>) équipe de travail prennent la première et la deuxième période de repos en même temps que les salariés de ces équipes de travail en opération.

**2° Mardi, mercredi et jeudi :**

Tout salarié a droit vers le milieu de la journée régulière de travail du mardi, mercredi et du jeudi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**3° Vendredi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail du vendredi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**4° L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.**

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.



**c) Période de repas**

**Lundi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) et ce, pour la journée régulière de travail du lundi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre dix-sept heures (17 h 00) et dix-huit heures (18 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du lundi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

**Mardi, mercredi et jeudi :**

Aucune interruption pour une période de repas n'est accordée aux salariés pendant les heures régulières de travail du mardi, mercredi et jeudi.

**Vendredi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du vendredi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, s'il y a plus d'un choix d'interruption de la prise du repas du midi, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise de repas du midi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés, par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix concernant la prise d'interruption du repas du midi, soit entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail, les changements de choix de la prise d'interruption du repas du midi pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe. De plus, en tout temps pour la journée régulière de travail du vendredi, un salarié ne peut échanger son choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle il appartient avec un autre salarié.

Malgré le premier alinéa de ce sous-paragraphe c) et du sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du midi.

#### **9.09 Neuvième (9<sup>e</sup>) équipe**

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la neuvième (9<sup>e</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail du lundi est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30). Le début de la journée régulière de travail du lundi compte trois (3) choix possible, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

La journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi est de cinq (5) heures réparties entre seize heures (16 h 00) et vingt et une heures (21 h 00).

La journée régulière de travail du vendredi est de douze (12) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et vingt et une heures (21 h 00).

#### **Choix du début de l'équipe du lundi**

De plus, s'il y a plus d'un choix pour le début de l'équipe pour la journée régulière de travail du lundi dans une occupation donnée, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation pour la journée régulière de travail du lundi concernant le ou les choix du début de l'équipe, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de

l'équipe pour la journée régulière de travail du lundi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe pour la journée régulière de travail du lundi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix de l'heure du début de l'équipe dans la même occupation pour la journée régulière de travail du lundi, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix de début de l'équipe à laquelle ils appartiennent pour la journée régulière de travail du lundi et ce, au cours de la même semaine régulière de travail. Les changements de choix de début de l'équipe pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe.

De plus, en tout temps pour la journée régulière de travail du lundi, un salarié ne peut échanger son choix du début de l'équipe à laquelle il appartient avec un autre salarié.

**b) Période de repos**

**1° Lundi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail du lundi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**2° Mardi, mercredi et jeudi :**

Tout salarié a droit vers le milieu de la journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**3° Vendredi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque tiers de la journée régulière de travail du vendredi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire. La troisième période de repos des salariés

est prise le soir vers dix-neuf heures trente (19 h 30). Cependant, si la deuxième (2<sup>e</sup>) ou la cinquième (5<sup>e</sup>) ou la huitième (8<sup>e</sup>) équipe de travail est en opération, les salariés de cette neuvième (9<sup>e</sup>) équipe de travail prennent la première et la deuxième période de repos en même temps que les salariés de ces équipes de travail en opération.

- 4° L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

**Lundi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du lundi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, s'il y a plus d'un choix d'interruption de la prise du repas du midi, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise de repas du midi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés, par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix concernant la prise d'interruption du repas du midi, soit entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail, les changements de choix de la prise d'interruption du repas du midi pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe. De plus, en tout temps pour la journée régulière de travail du lundi, un salarié ne peut échanger son choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle il appartient avec un autre salarié.

Malgré le premier alinéa de ce sous-paragraphe c) et du sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du midi.

**Mardi, mercredi et jeudi :**

Aucune interruption pour une période de repas n'est accordée aux salariés pendant les heures régulières de travail du mardi, mercredi et jeudi.

**Vendredi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) et ce, pour la journée régulière de travail du vendredi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre dix-sept heures (17 h 00) et dix-huit heures (18 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du vendredi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

**Application des dixième (10<sup>e</sup>), onzième (11<sup>e</sup>) et douzième (12<sup>e</sup>) équipes**

- 1° Les dixième (10<sup>e</sup>), onzième (11<sup>e</sup>) et douzième (12<sup>e</sup>) équipes s'appliquent uniquement et exclusivement pour l'occupation de préposés aux pièces.
- 2° Si l'employeur veut opérer ces équipes de travail, il peut y affecter un maximum d'un (1) salarié préposé aux pièces sur chacune des dixième (10<sup>e</sup>), onzième (11<sup>e</sup>) et douzième (12<sup>e</sup>) équipes de travail.
- 3° Chaque salarié des dixième (10<sup>e</sup>), onzième (11<sup>e</sup>) et douzième (12<sup>e</sup>) équipes ne peut être changé du choix de début de l'équipe à laquelle il appartient et ce, au cours de la même semaine régulière de travail. Le

changement de choix de début de l'équipe pour ce salarié préposé aux pièces en vertu des paragraphes 9.10, 9.11 et 9.12 ci-dessous s'applique à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe.

De plus, en tout temps, un salarié ne peut échanger son choix du début de l'équipe à laquelle il appartient avec un autre salarié.

#### **4° Période de repos**

Chaque salarié des dixième (10<sup>e</sup>), onzième (11<sup>e</sup>) et douzième (12<sup>e</sup>) équipes a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céder ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

#### **5° Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée à chaque salarié des dixième (10<sup>e</sup>), onzième (11<sup>e</sup>) et douzième (12<sup>e</sup>) équipes entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

Malgré l'alinéa ci-dessus, ce salarié ne peut être changé du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle il appartient, et ce, au cours de la même semaine régulière de travail, le changement de choix de la prise d'interruption du repas du midi pour ce salarié en vertu des paragraphes 9.10, 9.11 et 9.12 ci-dessous s'applique à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe. De plus, en tout temps, ce salarié ne peut échanger son choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle il appartient avec un autre salarié.

### **9.10 Dixième (10<sup>e</sup>) équipe**

La semaine régulière de travail de ce salarié est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail du lundi, mercredi, jeudi et vendredi de ce

salarié est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30). Le début de la journée régulière de travail pour tous les jours de la semaine régulière de travail compte trois (3) choix possibles, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

#### **9.11 Onzième (11<sup>e</sup>) équipe**

La semaine régulière de travail de ce salarié est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail du lundi, mardi, jeudi et vendredi de ce salarié est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30). Le début de la journée régulière de travail pour tous les jours de la semaine régulière de travail compte trois (3) choix possibles, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

#### **9.12 Douzième (12<sup>e</sup>) équipe**

La semaine régulière de travail de ce salarié est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail du lundi, mardi, mercredi et du vendredi de ce salarié est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30). Le début de la journée régulière de travail pour tous les jours de la semaine régulière de travail compte trois (3) choix possibles, soit sept heures trente (7 h 30), sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00).

#### **9.13 Treizième (13<sup>e</sup>) équipe**

##### **Vendeurs de service**

La treizième (13<sup>e</sup>) équipe de travail s'applique uniquement aux vendeurs de service, et ce, pour un nombre maximum de salariés de vingt-cinq pour cent (25 %) du total des salariés de l'occupation effectivement au travail et affectés à la première (1<sup>ère</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) équipe.

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la treizième (13<sup>e</sup>) équipe est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail est de neuf (9) heures continues réparties entre sept heures (7 h 00) et dix-sept heures (16 h 30).

**b) Période de repos**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, s'il y a plus d'un choix d'interruption de la prise du repas du midi, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, entre autres, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise de repas du midi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés, par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix concernant la prise d'interruption du repas du midi, soit entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail, les changements de choix de la prise d'interruption du repas du midi pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe. De plus, en tout temps, un salarié ne peut échanger son choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle il appartient avec un autre salarié.



Malgré le premier alinéa de ce sous-paragraphe c) et du sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du midi.

- d) Advenant que, pendant l'utilisation de cette équipe, l'employeur fasse effectuer des heures supplémentaires avant sept heures trente (7 h 30) par un ou des vendeurs de service d'une autre équipe, alors les vendeurs de service de la treizième (13<sup>e</sup>) équipe sont également rémunérés en temps supplémentaire pour les trente (30) minutes effectuées entre sept heures (7 h 00) et sept heures trente (7 h 30), et ce, chaque jour où l'employeur fait effectuer des heures supplémentaires.

#### 9.14 Quatorzième (14<sup>e</sup>) équipe (horaire de travail spécial pour la période des Fêtes)

- 1° Horaire de travail spécial de tous les salariés de la quatorzième (14<sup>e</sup>) équipe pour les périodes des Fêtes suivantes :

- du 21 décembre 2015 au 8 janvier 2016 ;
- du 19 décembre 2016 au 6 janvier 2017 ;
- du 25 décembre 2017 au 5 janvier 2018 ;
- du 24 décembre 2018 au 4 janvier 2019 ;
- du 23 décembre 2019 au 3 janvier 2020 ;
- du 21 décembre 2020 au 8 janvier 2021, et ce,

malgré les paragraphes 9.01 à 9.13 de la convention collective de travail.

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la quatorzième (14<sup>e</sup>) équipe est de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures quinze (17 h 15) du lundi au vendredi inclusivement. Le début de la journée régulière de travail pour tous les jours de la semaine régulière de travail compte quatre (4) choix possible, soit sept heures trente (7 h 30) ou sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00) ou huit heures quinze (8 h 15).

### **Choix du début de l'équipe**

De plus, s'il y a plus d'un choix pour le début de l'équipe dans une occupation donnée, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix du début de l'équipe, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation sur un ou plusieurs choix du début de l'équipe, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix de l'heure du début de l'équipe dans la même occupation, soit sept heures trente (7 h 30) ou sept heures quarante-cinq (7 h 45) ou huit heures (8 h 00) ou huit heures quinze (8 h 15).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix de début de l'équipe à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail. Les changements de choix de début de l'équipe pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe.

De plus, en tout temps, un salarié ne peut échanger son choix du début de l'équipe à laquelle il appartient avec un autre salarié.

#### **b) Période de repos**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½) ou d'une (1) heure continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre onze heures trente (11 h 30) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures (12 h 00) et treize heures (13 h 00) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures trente (13 h 30), sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

De plus, s'il y a plus d'un choix d'interruption de la prise du repas du midi, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Par la suite, dans tous les cas de changements sur une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, entre autre, s'il se produit un mouvement de main-d'œuvre quelconque qui affecte en plus ou en moins le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise du repas du midi, ou même s'il se produit un ou des mouvements de main-d'œuvre quelconques qui n'affectent pas le nombre de salariés dans une occupation concernant le ou les choix d'interruption de la prise de repas du midi, alors tous les salariés de cette occupation et équipe peuvent faire valoir à nouveau leurs droits d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employeur doit à nouveau offrir et accorder aux salariés, par ordre d'ancienneté et par occupation, les choix concernant la prise d'interruption du repas du midi, soit entre onze heures trente (11 h 30) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures (12 h 00) et treize heures (13 h 00) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 30).

Malgré l'alinéa ci-dessus, les salariés ne peuvent être changés du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle ils appartiennent et ce, au cours de la même semaine régulière de travail, les changements de choix de la prise d'interruption du repas du midi pour les salariés en vertu de l'alinéa ci-dessus s'appliquent à compter de la première journée ouvrable de la semaine régulière suivante de cette équipe.

Malgré le premier alinéa de ce sous-paragraphe c) et du sous-paragraphe 10.01 c) de la convention collective, l'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures avant le repas du midi.

- 2° Il est entendu entre les parties que pendant les périodes identifiées au sous-paragraphe 1°, seules les quatorzième (14<sup>e</sup>) et quinzième (15<sup>e</sup>) équipes peuvent être opérationnelles, à moins d'une entente en vertu du paragraphe 9.22 de la convention collective.
- 3° **Procédure spéciale pour combler les postes vacants de la quatorzième (14<sup>e</sup>) équipe lors de la période des Fêtes**

Malgré toutes dispositions contraires prévues à l'article 5 et au paragraphe 9.21 de la convention collective et sous réserve de ce qui est prévu ci-dessous, tous les postes de travail vacants pour opérer cette quatorzième (14<sup>e</sup>) équipe, lors des périodes citées au sous-paragraphe 1° ci-dessus, sont comblés sans affichage de postes vacants et de la façon suivante : l'employeur doit offrir et accorder aux salariés tous les postes vacants à combler en tenant compte de l'ancienneté générale et pourvu que le salarié soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche, et ce, entre le quatorzième (14<sup>e</sup>) jour et le septième (7<sup>e</sup>) jour précédant le début de la période des Fêtes.

Il est entendu que le sous-alinéa du sous-paragraphe 5.07 b) 2 c) 1°, 2° et 3° continue de s'appliquer pour combler ces dits postes vacants et aussi pendant toute ladite période des Fêtes. De plus, aucun affichage de poste permanent vacant ou temporaire vacant ne peut être fait par l'employeur pour combler un poste pendant la période d'application de la quatorzième (14<sup>e</sup>) équipe de travail.

**9.15 Quinzième (15<sup>e</sup>) équipe (horaire de travail spécial pour la période des Fêtes)**

- 1° Horaire de travail spécial de tous les salariés de la quinzième (15<sup>e</sup>) équipe pour les périodes des Fêtes suivantes :
- du 21 décembre 2015 au 8 janvier 2016 ;
  - du 19 décembre 2016 au 6 janvier 2017 ;
  - du 25 décembre 2017 au 5 janvier 2018 ;
  - du 24 décembre 2018 au 4 janvier 2019 ;
  - du 23 décembre 2019 au 3 janvier 2020 ;
  - du 21 décembre 2020 au 8 janvier 2021, et ce,

malgré les paragraphes 9.01 à 9.13 de la convention collective de travail.

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la quinzième (15<sup>e</sup>) équipe est de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures continues réparties entre seize heures (16 h 00) et minuit trente (00 h 30) du lundi au vendredi inclusivement.

**b) Période de repos**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre vingt heures (20 h 00) et vingt heures trente (20 h 30), sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

2° Il est entendu entre les parties que pendant les périodes identifiées au sous-paragraphe 1°, seules les quatorzième (14<sup>e</sup>) et quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail peuvent être opérationnelles, à moins d'une entente en vertu du paragraphe 9.22 de la convention collective.

**3° Procédure spéciale pour combler les postes vacants de la quinzième (15<sup>e</sup>) équipe lors de la période des Fêtes**

Malgré toutes dispositions contraires prévues à l'article 5 et au paragraphe 9.21 de la convention collective et sous réserve de ce qui est prévu ci-dessous, tous les postes de travail vacants pour opérer cette quinzième (15<sup>e</sup>) équipe, lors des périodes citées au sous-paragraphe 1° ci-dessus, sont comblés sans affichage de postes vacants et de la façon suivante : l'employeur doit offrir et accorder aux salariés tous les postes vacants à combler en tenant compte de l'ancienneté générale et pourvu que le salarié soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche, et ce, entre le quatorzième (14<sup>e</sup>) jour et le septième (7<sup>e</sup>) jour précédant le début de la période des Fêtes.

Il est entendu que le sous-alinéa du sous-paragraphe 5.07 b) 2 c) 1°, 2° et 3° continue de s'appliquer pour combler ces dits postes vacants et aussi pendant toute ladite période des Fêtes. De plus, aucun affichage de poste permanent vacant ou temporaire vacant ne peut être fait par l'employeur pour combler un poste pendant la période d'application de la quinzième (15<sup>e</sup>) équipe de travail.

#### **9.16 Seizième (16<sup>e</sup>) équipe**

La seizième (16<sup>e</sup>) équipe de travail s'applique uniquement aux vendeurs de service, aux mécaniciens, aux préposés aux pièces et aux préposés au service, et ce, uniquement sur une base volontaire parmi les salariés à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective. À défaut de volontaires parmi ces salariés, elle ne s'applique que pour les salariés embauchés après la date de signature de la présente convention collective. De plus, en aucune circonstance, les salariés à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective ne peuvent être contraints d'être affectés à la seizième (16<sup>e</sup>) équipe de travail.

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la seizième (16<sup>e</sup>) équipe est de trente (30) heures, mais avec une majoration de la rémunération de 1.20 du taux de salaire pour chaque heure travaillée totalisant une rémunération de trente-six (36) heures pour un total de trente (30) heures de travail effectuées.

La journée régulière de travail du mardi au vendredi inclusivement est de cinq heures et demi (5,5) continues réparties entre dix-sept heures (17 h 00) et vingt-deux heures trente (22 h 30).

La journée régulière de travail du samedi est de huit (8) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures (17 h 00).

#### **b) Période de repos**

##### **1° Du mardi au vendredi inclusivement :**

Tout salarié a droit vers le milieu de la journée régulière de travail du mardi au vendredi inclusivement, à une période de vingt (20) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**2° Samedi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail du samedi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**3°** L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupe de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

**1° Du mardi au vendredi inclusivement :**

Aucune interruption pour une période de repas n'est accordée aux salariés pendant les heures régulières de travail du mardi au vendredi inclusivement.

**2° Samedi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du samedi, sous réserve du sous-paragraphe 10.01 c).

**d)** Pour l'application de la seizième (16<sup>e</sup>) équipe, les parties ont convenu de prendre un portrait du nombre de salariés actuels, dans chacune des occupations visées, sur les équipes existantes en date de la signature de la convention. Le nombre de salariés dans chacune des occupations étant indiqué à l'annexe « H » de la convention. Advenant un mouvement de main-d'œuvre faisant en sorte de réduire le nombre de salariés plus bas que le nombre de salariés actuels, dans chacune des occupations visées, sur les équipes existantes en date de la signature de la convention, il doit obligatoirement fermer la seizième (16<sup>e</sup>) équipe et aucun salarié ne peut être affecté à cette équipe tant et aussi longtemps que le nombre de salariés, dans chacune des occupations visées, sur les équipes existantes en date de la signature de la convention et indiqué à l'annexe « H » n'est pas atteint.

e) **Utilisation de la seizième (16<sup>e</sup>) équipe :**

- 1° Lorsque l'employeur veut utiliser la seizième (16<sup>e</sup>) équipe, il procède selon les dispositions de l'article 5. Toutefois, conformément au premier paragraphe de 9.13, advenant où il y ait manque de volontaires parmi les salariés, les salariés embauchés après la signature de la convention et en surplus du nombre de salariés actuels, dans chacune des occupations visées, sur les équipes existantes en date de la signature de la convention peuvent y être affectés par ordre inverse d'ancienneté dans l'occupation visée.
- 2° Advenant le cas où lors de l'ouverture de la seizième (16<sup>e</sup>) équipe le salarié devant être affecté sur cette équipe n'a pas au moins trois (3) mois d'ancienneté dans l'occupation, s'il s'agit de vendeurs de service ou de préposés aux pièces, l'employeur peut y affecter un salarié plus ancien détenant trois (3) mois et plus d'ancienneté dans l'occupation visée, sur une base volontaire parmi les salariés à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective et à défaut de volontaires parmi ces salariés, par ordre inverse d'ancienneté dans l'occupation parmi les salariés embauchés après la date de signature de la présente convention collective, et ce, jusqu'à ce que le salarié moins ancien atteigne trois (3) mois d'ancienneté dans l'occupation.

**9.17 Dix-septième (17<sup>e</sup>) équipe (réceptionniste-téléphoniste)**

La dix-septième (17<sup>e</sup>) équipe ne s'applique que pour l'occupation de réceptionniste-téléphoniste.

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la dix-septième (17<sup>e</sup>) équipe de travail est de trente-six (36) heures.

La journée régulière de travail du lundi est de douze (12) heures réparties entre sept heures trente (7 h 30) et vingt et une heures (21 h 00). La journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi est de huit (8) heures réparties entre sept heures trente (7 h 30) et seize heures (16 h00).



**b) Période de repos**

**Lundi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque tiers de la journée régulière de travail du lundi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire. La troisième période de repos des salariés est prise le soir vers dix-neuf heures trente (19 h 30).

**Mardi, mercredi et jeudi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

**Lundi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) et ce, pour la journée régulière de travail du lundi.

De plus, une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre seize heures (16 h 00) et dix-sept heures (17 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du lundi.

**Mardi, mercredi et jeudi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) ou entre douze heures trente (12 h 30) et treize heures (13 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi.

## 9.18 Dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe (réceptionniste-téléphoniste)

La dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe ne s'applique que pour l'occupation de réceptionniste-téléphoniste.

- a) La semaine régulière de travail de tous les salariés de la dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe de travail est de trente-deux heures et demi (32,5), mais avec une majoration de la rémunération de 1.11 du taux de salaire pour chaque heure travaillée, totalisant une rémunération de trente-six (36) heures pour un total de trente-deux heures et demi (32,5) heures de travail effectuées.

La journée régulière de travail du mardi, mercredi et jeudi est de cinq (5) heures réparties entre seize heures (16 h 00) et vingt et une heures (21 h 00).

La journée régulière de travail du vendredi est de douze (12) heures continues réparties entre sept heures trente (7 h 30) et vingt et une heures (21 h 00).

La journée régulière de travail du samedi est de cinq heures et demie (5,5) réparties entre dix heures (10 h 00) et seize heures (16 h 00).

- b) **Période de repos**

**Mardi, mercredi, jeudi et samedi:**

Tout salarié a droit vers le milieu de la journée régulière de travail du mardi, du mercredi, du jeudi et du samedi à une période de vingt (20) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

**Vendredi :**

Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque tiers de la journée régulière de travail du vendredi, à une période de quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation, et ce, sans perte de salaire. La troisième période de repos des salariés est prise le soir vers dix-neuf heures trente (19 h 30).

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

L'employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

**c) Période de repas**

**Mardi, mercredi, jeudi et samedi:**

Aucune interruption pour une période de repas n'est accordée aux salariés pendant les heures régulières de travail du mardi, mercredi, jeudi et samedi.

**Vendredi :**

Une interruption d'une demi-heure (½ heure) continue pour le repas du midi doit être accordée aux salariés entre douze heures (12 h 00) et douze heures trente (12 h 30) et ce, pour la journée régulière de travail du vendredi.

De plus, une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du soir doit être accordée aux salariés entre seize heures (16 h 00) et dix-sept heures (17 h 00), et ce, pour la journée régulière de travail du vendredi.

Les dix-septième (17<sup>e</sup>) et dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipes de travail s'appliquent uniquement sur une base volontaire parmi les salariés à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective. À défaut de volontaires parmi ces salariés, elle ne peut s'appliquer que pour les salariés embauchés après la date de signature de la présente convention collective.

Considérant que les parties se sont entendues afin de créer une nouvelle occupation de réceptionniste-téléphoniste, en aucun temps la création de cette occupation et l'attribution d'un poste de réceptionniste-téléphoniste ne peut avoir comme effet de provoquer la mise à pied, d'empêcher le rappel au travail d'un salarié de bureau ou de faire perdre une condition de travail à un salarié à l'emploi à la date de la signature de la convention collective.

De plus, sans restreindre la généralité de ce qui précède, tout salarié qui serait appelé à effectuer les tâches de réceptionniste-téléphoniste conserve en toutes circonstances son occupation, le taux de salaire de son occupation, son horaire de travail et équipe de travail de son occupation.

**9.19 Appartenance à une équipe**

Les salariés doivent appartenir à une des équipes régulières de travail, soit la première (1<sup>re</sup>), la deuxième (2<sup>e</sup>), la troisième (3<sup>e</sup>), la quatrième (4<sup>e</sup>), la

cinquième (5<sup>e</sup>), la sixième (6<sup>e</sup>), la septième (7<sup>e</sup>), la huitième (8<sup>e</sup>), la neuvième (9<sup>e</sup>), la dixième (10<sup>e</sup>), la onzième (11<sup>e</sup>), la douzième (12<sup>e</sup>), la treizième (13<sup>e</sup>), la seizième (16<sup>e</sup>), la dix-septième (17<sup>e</sup>) et dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe.

Les salariés ne peuvent être changés d'équipe au cours de la même semaine, y compris les salariés en attente d'un « poste permanent vacant » et les nouveaux salariés en période de probation. Si l'employeur exige qu'un salarié travaille un ou plusieurs jours au cours de la même semaine dans une autre équipe, le taux de temps et demi s'applique, sauf si c'est pour suivre un cours de perfectionnement et selon les dispositions prévues au paragraphe 26.02 de la convention.

Cependant, étant donné l'alinéa qui précède, lors d'un retour au travail d'un salarié après une absence ou d'un salarié non présent au travail dans l'application du sous-paragraphe 5.06 c) ou suite à un rappel au travail ou à une réorganisation d'équipe, ou d'un salarié en période d'essai qui veut retourner à son ancienne occupation et équipe, dans ces cas, si un de ces mouvements de main-d'œuvre a pour effet de causer à un ou des salariés déjà au travail un changement d'équipe au cours de la même semaine régulière de travail, l'employeur pourra dans le cas du salarié en période d'essai ou d'un salarié non présent au travail dans l'application du sous-paragraphe 5.06 c) le garder sur son occupation et équipe de travail pour qu'il termine sa semaine régulière de travail en cours seulement ou dans le cas des autres mouvements de main-d'œuvre prévus ci-dessus, affecter temporairement le salarié qui en est la cause et pour la semaine régulière de travail en cours seulement, à son occupation et sur une autre équipe de travail ou à une autre occupation et sur son équipe de travail ou à une autre occupation et sur une autre équipe de travail. Lorsque la semaine régulière de travail en cours est terminée, ledit salarié reprend alors son occupation et équipe de travail auxquelles il avait droit, il en est de même pour tous les autres salariés affectés par ce mouvement de main-d'œuvre.

#### **9.20 Prime d'équipe**

Les salariés affectés à la sixième (6<sup>e</sup>) et quinzième (15<sup>e</sup>) équipe bénéficient de la prime heure apparaissant à l'annexe « B » pour chacune des occupations, et ce, en plus de leur taux réel payé.

#### **9.21 Choix d'équipe**

- a) Lorsqu'il se produit une ouverture d'emploi (poste vacant) sur la première (1<sup>ère</sup>), la deuxième (2<sup>e</sup>), la troisième (3<sup>e</sup>), la quatrième (4<sup>e</sup>), la cinquième (5<sup>e</sup>), la sixième (6<sup>e</sup>), la septième (7<sup>e</sup>), la huitième (8<sup>e</sup>), la neuvième (9<sup>e</sup>), la dixième (10<sup>e</sup>), la onzième (11<sup>e</sup>), la douzième (12<sup>e</sup>), la treizième (13<sup>e</sup>), la seizième (16<sup>e</sup>), dix-septième (17<sup>e</sup>) ou sur la dix-

huitième (18<sup>e</sup>) équipe, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour être transféré sur l'équipe et poste de son choix, pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. Tout grief en application du présent sous-paragraphe a) donne droit au salarié réclamant à un montant de vingt-cinq dollars (25,00 \$) en dédommagement si le grief est trouvé bien fondé par décision arbitrale ou autrement.

- b) Lorsqu'il se produit une ouverture d'emploi (poste vacant) à une occupation sur une équipe quelconque et s'il y a conflit entre les salariés en cause dans l'application du sous-alinéa prévu à 5.07 b) 2.d) et du sous-paragraphe 9.21 a), l'ancienneté prévaudra.
- c) Un salarié ayant réclamé, en vertu de ses droits d'ancienneté, d'être affecté à une équipe de travail, ne peut réclamer un transfert sur une autre équipe sans qu'il y ait une ouverture d'emploi (poste vacant).

**9.22 a) Changement des heures des équipes de travail prévues à la convention collective**

Les heures de travail de chacune des équipes ci-dessus mentionnées à l'article 9 peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe seront effectués seulement après entente écrite entre l'employeur et le syndicat. De plus, ces modifications doivent trouver application à l'intérieur des autres dispositions de la convention collective de travail.

**b) Équipes additionnelles**

Après entente écrite entre l'employeur et le syndicat, les parties peuvent ajouter des équipes additionnelles de travail qui doivent trouver application à l'intérieur des autres dispositions de la convention collective de travail.

**ARTICLE 10 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

**10.01 a) Répartition**

Sous réserve des dispositions du sous-alinéa 1. b) du présent sous-paragraphe, le travail en temps supplémentaire est volontaire. Il doit être réparti de la façon suivante :

Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité avec les heures normales, il doit être offert au salarié qui a déjà commencé le travail.

Si ce salarié refuse ou s'il ne s'agit pas de travail particulier en continuité avec les heures normales, les salariés seront demandés pour faire du temps supplémentaire selon la procédure suivante :

1. a) Le temps supplémentaire sera offert et distribué par ordre d'ancienneté aux salariés travaillant à l'intérieur d'une même occupation et qui sont capables et disponibles sur les lieux du travail pour accomplir le travail aux heures pour lequel le temps supplémentaire est requis. Par la suite, s'il n'y a pas de salarié disponible et travaillant à l'intérieur d'une même occupation sur les lieux du travail, le temps supplémentaire sera alors offert et distribué par ordre d'ancienneté aux salariés travaillant à l'intérieur de la même occupation mais qui ne sont pas sur les lieux du travail, et ni en mise à pied et ce, sous réserve du paragraphe 10.05 de la convention.
- b) Malgré le sous-alinéa a) ci-dessus, si le temps supplémentaire à distribuer est dans l'occupation de mécanicien, un salarié mécanicien de véhicule routier ne peut se prévaloir de son ancienneté contre un salarié mécanicien de véhicule routier lourd, et vice versa.
2. a) Si besoin est, le travail en temps supplémentaire sera ensuite offert et distribué par ordre d'ancienneté générale aux salariés des autres occupations et qui sont capables et disponibles sur les lieux du travail pour accomplir le travail aux heures pour lequel du temps supplémentaire est requis. Par la suite, s'il n'y a pas de salarié disponible dans les autres occupations sur les lieux du travail, le temps supplémentaire sera alors offert et distribué par ordre d'ancienneté générale aux salariés des autres occupations qui ne sont pas en mise à pied et qui sont capables et disponibles pour accomplir le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis et ce, sous réserve du paragraphe 10.05 de la convention.
- b) Malgré le sous-alinéa a) ci-dessus, si le travail supplémentaire à distribuer est dans l'occupation de mécanicien celui-ci sera distribué à tout salarié des autres occupations qui ne sont pas en mise à pied, y compris tout salarié mécanicien de véhicule routier, et ce, même si le

travail en temps supplémentaire à distribuer comporte des tâches de mécanicien de véhicule routier lourd, et vice versa et ce, sous réserve du paragraphe 10.05 de la convention.

- b) Dans tous les cas de distribution de temps supplémentaire, la preuve que le salarié est incapable d'accomplir le travail, pour lequel le temps supplémentaire est requis, incombe à l'employeur.
- c) L'employeur pourra exiger du salarié qui a commencé un travail de le continuer si ce travail peut être complété dans une période approximative de quinze (15) minutes, et de déplacer d'autant sa période de repas.
- d) **Période de repos en temps supplémentaire**

Après chaque heure et quarante-cinq minutes (1 h 45) de temps supplémentaire qu'un salarié effectue après ou avant une journée régulière de travail, celui-ci a droit à quinze (15) minutes de repos lui permettant de prendre une collation et ce, sans perte de salaire.

#### 10.02 **À taux et demi**

Sauf si autrement prévu dans la convention, tout travail supplémentaire exécuté en dehors des limites de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail d'un salarié et ce, suivant son horaire de travail, sera rémunéré au taux réel majoré de sa moitié, excepté lorsque le paragraphe 10.03 prévoit un autre taux.

Cependant, le fait que l'employeur paie une journée de fête statutaire comportant un nombre d'heures plus élevé que celui prévu pour cette journée régulière de travail selon son équipe de travail, cette différence d'heures et de partie d'heure payée ne peut en aucun temps être comptabilisée comme du temps en travail supplémentaire exécuté en dehors des limites de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail.

#### 10.03 **À taux double**

Sauf si prévu autrement dans la convention, le taux double est payé pour tout travail excédant quatre (4) heures de temps supplémentaire dans une même journée. Ce taux double s'appliquera tant et aussi longtemps qu'un tel salarié n'aura pas eu huit (8) heures consécutives de repos.

Tout travail supplémentaire exécuté par un salarié le dimanche et les fêtes statutaires chômées et payées, et ce, suivant son horaire de travail, sera rémunéré au taux double.

10.04 Quand l'employeur fait faire au salarié un travail autre que celui de sa catégorie, il ne peut pas le baisser de salaire.

10.05 a) À compter de la signature de la présente convention, lorsqu'il y a un ou plusieurs salariés ayant acquis son ancienneté en mise à pied ou en déplacement dans une occupation donnée, aucun salarié ne peut effectuer du temps supplémentaire dans ladite occupation, et ce, lors de sa journée de congé ou une partie de sa journée de congé, soit le jour au cours duquel un salarié n'est pas tenu de se présenter au travail, et ce, suivant son équipe de travail. Ex. un salarié sur la 1<sup>ère</sup> équipe ne peut effectuer de temps supplémentaire le vendredi alors qu'il y a un salarié de son occupation en mise à pied ou en déplacement. Pour fins d'application, la journée de congé est sur la base de vingt-quatre (24) heures.

b) **Respect de l'article 9 et des paragraphes 9, 17.01 et 17.03**

Dans le but du respect intégral des dispositions prévues à l'article 9 « Durée de travail » et des paragraphes 17.01 « Garantie de travail » et 17.03 « Préavis de mise à pied », en tout temps, l'employeur ne peut faire effectuer tout travail en temps supplémentaire en rappelant au travail un salarié en mise à pied ou en vacances pour effectuer ledit travail.

10.06 **Banque de temps supplémentaire**

Malgré ce qui est prévu au présent article 10, il est loisible pour les salariés qui effectuent du temps supplémentaire, d'accumuler du temps supplémentaire dans sa banque de temps. Le temps et demi (½) et le temps double sont convertis en temps régulier accumulé.

Le maximum de temps que le salarié peut accumuler dans sa banque de temps ne peut dépasser trente-six (36) heures.

Si le salarié se fait payer ou utilise des heures, il peut de nouveau accumuler des heures jusqu'à trente-six (36) heures.

Les heures utilisées sont payées au taux de salaire en vigueur au moment de la prise d'heures à même la banque de temps.



De plus, les heures peuvent être prises en heures, en demi-journée (½), en journée ou en semaine, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Cependant, ces heures ne peuvent être prises du 15 avril au 31 mai et du 15 octobre au 30 novembre inclusivement.

Lors d'une demande de prise d'heures à même la banque de temps, le principe d'ancienneté ne s'applique pas sauf si deux (2) salariés le même jour font une demande pour la même période. La demande doit être présentée par écrit sur le formulaire approprié.

L'acceptation ou le refus doit être confirmé par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande et copie doit être remise au salarié et au délégué d'atelier.

## **ARTICLE 11 FÊTES STATUTAIRES, CHÔMES ET PAYÉES**

**11.01** Sauf si prévu autrement dans la convention, il n'y aura aucun travail régulier les dimanches et les fêtes statutaires chômées et payées suivantes :

- le 1<sup>er</sup> janvier ;
- le 2 janvier ;
- le Lundi de Pâques ;
- Journée nationale des Patriotes ; (\* voir sous les tableaux des fêtes pour la 2<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> équipes)
- la Saint-Jean-Baptiste ;
- la Confédération ;
- la Fête du travail ;
- l'Action de Grâces ; (\* voir sous les tableaux des fêtes pour la 2<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> équipes)
- le 24 décembre ;
- le 25 décembre ;
- le 26 décembre ;
- le 31 décembre.

### Tableaux des fêtes statutaires chômées et payées

Première (1 <sup>ère</sup> ), Troisième (3 <sup>e</sup> ), Quatorzième (14 <sup>e</sup> ) et Quinzième (15 <sup>e</sup> ) équipes de travail														
Mois	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures
Janvier	-	-	1	8	2	8	1	8	1	8	1	8	1	8
			4	8	3	8	2	8	2	8	2	8	4	8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	9	-	-	17	9	2	9	22	9	13	9	-	-
Mai	18	9	23	9	22	9	21	9	20	9	18	9	-	-
Juin	24	9	23	9	26	9	25	9	24	9	24	9	-	-
			30	9										
Juillet	1	9	-	-	3	9	2	9	1	9	1	9	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	9	5	9	4	9	3	9	2	9	7	9	-	-
Octobre	12	9	10	9	9	9	8	9	14	9	12	9	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24	8	23	8	25	8	24	8	24	8	24	8	-	-
	25	8	26	8	26	8	25	8	25	8	25	8	-	-
	28	8	27	8	27	8	26	8	26	8	28	8	-	-
	31	8	30	8			31	8	31	8	31	8	-	-

Horaire – Première (1<sup>ère</sup>) équipe : Du lundi au jeudi de 7h30 à 17h30

Horaire – Troisième (3<sup>e</sup>) équipe : Du lundi au jeudi de 11h30 à 21h00

<b>Deuxième (2<sup>e</sup>), Quatrième (4<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
<b>Mois</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2 2	8 8 8	1 2 2	8 8 8	1 4 4	8 8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	29	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	7	9	-	-	18	9	3	9	23	9	14	9	-	-
Mai	*19	9	*24	9	*23	9	*21	9	*21	9	*19	9	-	-
Juin	24	9	24	9	23 30	9 9	22 29	9 9	25	9	24	9	-	-
Juillet	1	9	1	9	-	-	-	-	2	9	1	9	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	8	9	6	9	5	9	4	9	3	9	8	9	-	-
Octobre	*13	9	*11	9	*10	9	*9	9	*15	9	*13	9	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

\* Pour les salariés qui travaillent sur la deuxième (2<sup>e</sup>) et la quatrième (4<sup>e</sup>) équipe de travail lors des fêtes de la Journée nationale des Patriotes et/ou de l'Action de Grâce, celles-ci ne sont pas des fêtes statutaires chômées et payées, mais pour ces dits salariés seulement, elles sont modifiées en heures de congé férié mobile payées et ce, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 11.02 b) de la convention. De plus, pour les salariés affectés à cette équipe de travail et qui sont absents du travail pour une des raisons prévues aux sous-paragraphe 11.02 a) et d) de la convention, ceux-ci demeurent couverts par ces mêmes dispositions. De plus, pour les salariés qui sont absents du travail pour une des raisons prévues au sous-paragraphe 11.02 a) ou pour cause de mise à pied, ceux-ci demeurent couverts pour ces dites fêtes par les dispositions prévues aux sous-paragraphe 11.02 a) et e) de la convention.

Horaire – Deuxième (2 <sup>e</sup> ) équipe :	Du mardi au vendredi de 7h30 à 17h30
---	--------------------------------------

Horaire – Quatrième (4 <sup>e</sup> ) équipe :	Du mardi au vendredi de 11h30 à 21h00
--	---------------------------------------

<b>Cinquième (5<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
<b>Mois</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	1 4	8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	12	-	-	17	12	2	12	22	12	13	12	-	-
Mai	18	12	23	12	22	12	21	12	20	12	18	12	-	-
Juin	24	5	24	9	26	12	25	12	24	12	24	5	-	-
Juillet	1	5	1	9	3	12	2	12	1	12	1	5	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	12	5	12	4	12	3	12	2	12	7	12	-	-
Octobre	12	12	10	12	9	12	8	12	14	12	12	12	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

<p><b>Horaire – Cinquième (5<sup>e</sup>) équipe :</b></p> <p>Le lundi de 7h30 à 21h00</p> <p>Du mardi au jeudi de 17h00 à 22h00</p> <p>Le vendredi de 7h30 à 17h30</p>
---

<b>Sixième (6<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
Mois	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	1 4	8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	9	-	-	17	9	2	9	22	9	13	9	-	-
Mai	18	9	23	9	22	9	21	9	20	9	18	9	-	-
Juin	24	9	23 30	9 9	26	9	25	9	24	9	24	9	-	-
Juillet	1	9	-	-	3	9	2	9	1	9	1	9	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	9	5	9	4	9	3	9	2	9	7	9	-	-
Octobre	12	9	10	9	9	9	8	9	14	9	12	9	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

Horaire – Sixième (6<sup>e</sup>) équipe : Du lundi au jeudi de 17h30 à 03h00

<b>Septième (7<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
Mois	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	1 4	8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	12	-	-	17	12	2	12	22	12	13	12	-	-
Mai	18	12	23	12	22	12	21	12	20	12	18	12	-	-
Juin	24	8	23 30	8 8	26	12	25	12	24	12	24	8	-	-
Juillet	1	8	-	-	3	12	2	12	1	12	1	8	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	12	5	12	4	12	3	12	2	12	7	12	-	-
Octobre	12	12	10	12	9	12	8	12	14	12	12	12	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

<p>Horaire – Septième (7<sup>e</sup>) équipe :</p> <p>Le lundi de 7h30 à 21h00</p> <p>Du mardi au jeudi de 7h30 à 16h00</p>
---

<b>Huitième (8<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
<b>Mois</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	1 4	8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	12	-	-	17	12	2	12	22	12	13	12	-	-
Mai	18	12	23	12	22	12	21	12	20	12	18	12	-	-
Juin	24	5	24	9	26	12	25	12	24	12	24	5	-	-
Juillet	1	5	1	9	3	12	2	12	1	12	1	5	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	12	5	12	4	12	3	12	2	12	7	12	-	-
Octobre	12	12	10	12	9	12	8	12	14	12	12	12	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

<p><b>Horaire – Huitième (8<sup>e</sup>) équipe :</b></p> <p>Le lundi de 7h30 à 21h00</p> <p>Du mardi au jeudi de 16h00 à 21h00</p> <p>Le vendredi de 7h30 à 17h30</p>
--

<b>Neuvième (9<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
<b>Mois</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	1 4	8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	9	-	-	17	9	2	9	22	9	13	9	-	-
Mai	18	9	23	9	22	9	21	9	20	9	18	9	-	-
Juin	24	5	24	12	26	9	25	9	24	9	24	5	-	-
Juillet	1	5	1	12	3	9	2	9	1	9	1	5	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	9	5	9	4	9	3	9	2	9	7	9	-	-
Octobre	12	9	10	9	9	9	8	9	14	9	12	9	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

Horaire – Neuvième (9<sup>e</sup>) équipe :

Le lundi de 7h30 à 17h30

Du mardi au jeudi de 16h00 à 21h00

Le vendredi de 7h30 à 21h00



<b>Dixième (10<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
<b>Mois</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	1 4	8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	9	-	-	17	9	2	9	22	9	13	9	-	-
Mai	18	9	23	9	22	9	21	9	20	9	18	9	-	-
Juin	24	9	24	9	26	9	25	9	24	9	24	9	-	-
Juillet	1	9	1	9	3	9	2	9	1	9	1	9	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	9	5	9	4	9	3	9	2	9	7	9	-	-
Octobre	12	9	10	9	9	9	8	9	14	9	12	9	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

Horaire – Dixième (10<sup>e</sup>) équipe : Le lundi et du mercredi au vendredi de 7h30 à 17h30

<b>Onzième (11<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
<b>Mois</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	1 4	8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	9	-	-	17	9	2	9	22	9	13	9	-	-
Mai	18	9	23	9	22	9	21	9	20	9	18	9	-	-
Juin	25	9	24	9	26	9	25	9	24	9	25	9	-	-
Juillet	2	9	1	9	3	9	2	9	1	9	2	9	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	9	5	9	4	9	3	9	2	9	7	9	-	-
Octobre	12	9	10	9	9	9	8	9	14	9	12	9	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

Horaires – Onzième (11<sup>e</sup>) équipe : Le lundi, mardi, jeudi et vendredi de 7h30 à 17h30

<b>Douzième (12<sup>e</sup>), Quatorzième (14<sup>e</sup>) et Quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail</b>														
<b>Mois</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Janvier	-	-	1 4	8 8	2 3	8 8	1 2 3	8 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	1 4	8 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	9	-	-	17	9	2	9	22	9	13	9	-	-
Mai	18	9	23	9	22	9	21	9	20	9	18	9	-	-
Juin	24	9	24	9	26	9	25	9	24	9	24	9	-	-
Juillet	1	9	1	9	3	9	2	9	1	9	1	9	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	9	5	9	4	9	3	9	2	9	7	9	-	-
Octobre	12	9	10	9	9	9	8	9	14	9	12	9	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 28 31	8 8 8 8	23 26 27 30	8 8 8 8	25 26 27	8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 26 31	8 8 8 8	24 25 28 31	8 8 8 8	-	-

Horaire – Douzième (12<sup>e</sup>) équipe : Du lundi au mercredi et le vendredi de 7h30 à 17h30

<b>Seizième (16<sup>e</sup>) équipe de travail</b>														
<b>Mois</b>	<b>2015</b>		<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>		<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Jour férié</b>	<b>Nombre d'heures</b>
Janvier	-	-	1	5.5	31	8	30	8	1	5.5	1	5.5	1	5.5
			2	8	3	5.5	2	5.5	2	5.5	2	5.5	2	8
							3	5.5	3	5.5				
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	29	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	7	5.5	-	-	18	5.5	3	5.5	23	5.5	14	5.5	-	-
Mai	19	5.5	24	5.5	23	5.5	22	5.5	21	5.5	19	5.5	-	-
Juin	24	5.5*	24	5.5*	24	8	23	8	25	5.5*	24	5.5*	-	-
							30	8						
Juillet	1	5.5	1	5.5	1	8			2	5.5	1	5.5	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	8	5.5	6	5.5	5	5.5	4	5.5	3	5.5	8	5.5	-	-
Octobre	13	5.5	11	5.5	10	5.5	9	5.5	15	5.5	13	5.5	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24	5.5	23	5.5	23	8	25	5.5	24	5.5	24	5.5	-	-
	25	5.5	24	8	26	5.5	26	5.5	25	5.5	25	5.5		
	26	8	27	5.5	27	5.5	27	5.5	26	5.5	26	8		
	31	5.5	30	5.5					31	5.5	31	5.5		

Horaire – Seizième (16<sup>e</sup>) équipe :

Du mardi au vendredi de 17h00 à 22h30  
 Le samedi de 7h30 à 17h00

<b>Dix-septième (17<sup>e</sup>) équipe de travail (réceptionniste-téléphoniste)</b>														
Mois	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures
Janvier	-	-	4 5	12 8	2 3	12 8	1 2 3	12 8 8	1 2	8 8	1 2	8 8	4 5	12 8
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	28	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	6	12	-	-	17	12	2	12	22	12	13	12	-	-
Mai	18	12	23	12	22	12	21	12	20	12	18	12	-	-
Juin	24	8	23 30	8 8	26	12	25	12	24	12	24	8	-	-
Juillet	1	8	-	-	3	12	2	12	1	12	1	8	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	7	12	5	12	4	12	3	12	2	12	7	12	-	-
Octobre	12	12	10	12	9	12	8	12	14	12	12	12	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	23 24 28 31	8 8 12 8	22 26 27 29	8 12 8 8	25 26 27	12 8 8	24 25 26 31	12 8 8 12	24 25 26 31	8 8 8 8	23 24 28 31	8 8 12 8	-	-

<p>Horaire – Dix-septième (17<sup>e</sup>) équipe :</p> <p>Le lundi de 7h30 à 21h00</p> <p>Le mardi, mercredi et jeudi de 7h30 à 16h00</p>
--

<b>Dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe de travail (réceptionniste-téléphoniste)</b>														
Mois	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures	Jour férié	Nombre d'heures
Janvier	-	-	1 2	12 5.5	- 3	- 5	- 2 3	- 5 5	1 2 3	5 5 5	1 2	5 5	1 2	12 5.5
Février	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	29	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avril	7	5	-	-	18	5	3	5	23	5	14	5	-	-
Mai	19	5	24	5	23	5	22	5	21	5	19	5	-	-
Juin	24	5*	24	12	24	5.5*	23 30	5.5* 5.5	25	5*	24	5*	-	-
Juillet	1	5	1	12	1	5.5			2	5	1	5	-	-
Août	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	8	5	6	5	5	5	4	5	3	5	8	5	-	-
Octobre	13	5	11	5	10	5	9	5	15	5	13	5	-	-
Novembre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	24 25 26 31	5 12 5.5 5	23 24 27 30	12 5.5 5 12	23 26 27 30	5.5 5 5 5.5	25 26 27	5 5 5	24 25 26 31	5 5 5 5	24 25 26 31	5 12 5.5 5	-	-

\* Minimum 1/20 selon la LNT

<p>Horaire – Dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe :</p> <p>Le mardi, mercredi et jeudi de 16h00 à 21h00</p> <p>Le vendredi de 7h30 à 21h00</p> <p>Le samedi de 10h00 à 16h00</p>
--

## **11.02 Fêtes statutaires chômées et payées**

a) Tout salarié qui, à moins d'absence autorisée ou motivée, aura travaillé le dernier jour ouvrable précédant ou le premier jour ouvrable suivant chacune des fêtes statutaires mentionnées au paragraphe 11.01 de la convention, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié, recevra pour chaque fête statutaire une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié. Le salarié bénéficiant d'un congé sans solde prévu à l'article 14.02 et qui ne travaille pas, ni son dernier jour ouvrable précédant, ni son premier jour ouvrable suivant n'a pas droit à la gratification pour la fête statutaire.

### **b) Jours fériés statutaires chômés payés reportés**

i Malgré le paragraphe 11.01, si une ou plusieurs de ces dites fêtes coïncidaient avec un jour non ouvrable et ce, suivant l'horaire de travail du salarié, elles ont été reportées à une date convenue entre les parties et apparaissent dans les tableaux des fêtes statutaires chômées et payées ci-dessus. Ces jours reportés sont alors considérés comme des jours fériés statutaires chômés et payés.

Si une de ces fêtes est portée à un autre jour ou une autre date par l'autorité publique compétente, ce changement s'appliquera de droit.

ii Malgré l'alinéa b) i ci-dessus, la Journée nationale des Patriotes et la fête de l'Action de Grâces qui sont des fêtes statutaires chômées et payées qui ont déjà été reportées au mardi ouvrable suivant dans les tableaux des fêtes ci-dessus et pour lesquelles les salariés travaillent sur la deuxième (2<sup>e</sup>) ou quatrième (4<sup>e</sup>) équipe de travail et qui respectent les conditions prévues au sous-paragraphe 11.02 a) de la convention collective pour y avoir droit et acquis ainsi la gratification prévue pour ces dites fêtes chômées et payées sont modifiées pour ces dits salariés seulement en jours fériés mobiles puis, pour fins d'application de la convention, en heures de congé férié mobile acquises selon le nombre d'heures prévues pour chacune de ces dites fêtes que l'on retrouve dans les tableaux des fêtes établis au paragraphe 11.01 de la convention et selon les horaires de travail prévus ci-dessus pour chacun de ces salariés. Par la suite, les dispositions prévues au sous-paragraphe 11.02 b) iii s'appliquent.

- iii Pour les salariés affectés à une des équipes de travail ci-dessus mentionnées et qui sont absents du travail pour une des raisons prévues aux sous-paragraphes 11.02 a) et d) de la convention, ceux-ci demeurent couverts par ces mêmes dispositions et non par celle prévue en 11.02 b) ii.

De plus, pour les salariés qui sont absents du travail pour une des raisons prévues au sous-paragraphe 11.02 a) ou pour cause de mise à pied, ceux-ci demeurent couverts pour ces dites fêtes par les dispositions prévues aux sous-paragraphes 11.02 a) et e) de la convention, et ce, au même titre que pour les autres fêtes statutaires chômées et payées.

**iiii Heures de congé férié mobiles**

Du 1<sup>er</sup> mai au 15 avril pour les années suivantes, tout salarié ayant acquis des heures de congé férié mobiles annuelles, selon l'alinéa ii ci-dessus, a droit à ces dites heures sans perte de salaire (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié au moment du paiement). Ces heures acquises de congé férié mobile payées peuvent être prises séparément ou consécutivement après avoir donné à l'avance un avis à l'employeur d'au moins quatre (4) jours ouvrables, sauf si l'employeur et le salarié s'entendent pour un délai plus court.

De plus, pour fins d'application du sous-paragraphe 11.02 e) ci-dessus, ces heures acquises et payées de congé férié mobile annuel doivent être incluses dans les déductions faites du paiement du nombre d'heures des fêtes déjà payées dans ladite période.

La prise de ces heures acquises de congé férié mobile annuel payées se fait par département et par ancienneté (pour les fins d'application du sous-paragraphe 11.02 b) seulement, les cinq (5) départements sont les suivants : service, peinture et débosselage, vendeurs de service, pièces et bureau) et de la façon suivante :

- moins de quatre (4) salariés dans un département, un maximum d'un (1) salarié à la fois ;
- plus de cinq (5) salariés dans un département, un maximum de deux (2) salariés à la fois ;
- plus de neuf (9) salariés dans un département, un maximum de trois (3) salariés à la fois ;



- plus de treize (13) salariés dans un département, un maximum de quatre (4) salariés à la fois ;
- plus de dix-sept (17) salariés dans un département, un maximum de cinq (5) salariés à la fois.

Il est entendu entre les parties que l'occupation de vendeurs de service constitue en elle-même le département de vendeurs de service, et ce, pour fins d'application du sous-paragraphe 11.02 b) seulement. De plus, peu importe le lieu physique de travail d'un salarié de bureau, ce salarié appartient au département de bureau.

Au départ du salarié ou dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'année de référence, selon le cas, l'employeur paie au salarié selon le taux de salaire réel alors en vigueur (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention collective, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié au moment du paiement) le temps en heures et/ou partie d'heure de congé férié mobile dû et non utilisé par le salarié pendant l'année de référence.

- c) Tout salarié affecté sur la sixième (6<sup>e</sup>) ou la quinzième (15<sup>e</sup>) équipe de travail recevra pour chaque fête une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail, y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention collective.
- d) 1. Tout salarié qui est absent, le dernier jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable suivant chacune des fêtes statutaires mentionnées au paragraphe 11.01 de la convention, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié, pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, a droit au paiement desdits jours fériés, soit pour chaque fête statutaire, une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail et ce, suivant l'horaire de travail du salarié, déduction faite des prestations reçues en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour lesdites journées.

Le calcul prévu ci-dessus se fait de la façon suivante :

L'employeur verse au salarié le montant brut qui, après impôts et déductions, combiné avec la prestation reçue de la CSST lui permet d'obtenir le même revenu net qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

Pour l'employeur, le montant net se calcule;

À partir d'un montant « X » variable brut moins :

- impôt fédéral;
- impôt provincial;
- RRQ;
- AE;
- RQAP.

Cependant, l'alinéa ci-dessus s'applique à chaque fois et pour une période maximum d'un (1) an débutant avec le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable d'absence du salarié pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

2. Tout salarié qui est absent le dernier jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable suivant chacune des fêtes statutaires mentionnées au paragraphe 11.01 de la convention, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié, pour cause de maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail, doit recevoir pour chaque fête une gratification équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) de son gain pour une journée régulière de travail et ce, suivant l'horaire de travail du salarié, le tout sans aucune déduction des prestations que le salarié peut recevoir d'un tiers payant. Si le salarié ne reçoit aucune prestation d'un tiers payant pour ledit jour férié, il a alors droit pour chaque fête statutaire à une gratification équivalente à cent pour cent (100 %) de son gain pour une journée régulière de travail, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié.

Cependant, l'alinéa ci-dessus s'applique à chaque fois et pour une période maximum d'un (1) an débutant avec le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable d'absence du salarié pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail.

3. Tout salarié qui est absent le dernier jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable suivant chacune des fêtes statutaires mentionnées au paragraphe 11.01 de la convention, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié, pour cause de congé de paternité, de maternité ou parental doit recevoir pour chaque fête une gratification équivalente à la différence entre cent pour cent (100 %) de son gain pour une journée régulière de travail selon l'horaire de travail du salarié, et le montant que le salarié reçoit d'un tiers payant. Si le salarié ne reçoit aucune prestation d'un tiers payant pour ledit jour férié, il a alors droit pour chaque fête

statutaire à une gratification équivalente à cent pour cent (100 %) de son gain pour une journée régulière de travail, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié.

**e) Garantie minimum de paiement d'un nombre d'heures des fêtes statutaires chômées et payées**

Malgré le sous-paragraphe 11.02 a) de la convention, il est entendu et garanti que le salarié ne recevra pas moins, en paiement, que le nombre d'heures ou partie d'heure minimum garanti pour le paiement des fêtes prévues à la convention, et ce, au prorata des heures et partie d'heure régulières travaillées durant l'année de référence.

L'année de référence pour fins d'application du présent sous-paragraphe e) sera du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

Le paiement des heures et partie d'heure de ces jours fériés se fait sur la base du taux réel en vigueur du salarié au moment du paiement et sera effectué pendant le mois suivant la fin de l'année de référence, en tenant compte des déductions faites, du paiement du nombre d'heures des fêtes déjà payées (incluant les heures de congé férié mobile et payées) dans cette période s'il y a lieu, et ce, aux conditions suivantes :

1. Compte tenu que sur les différentes équipes de travail prévues à la convention, on peut y retrouver un nombre différent de fêtes statutaires chômées et payées dans une année de référence et des journées fériées dont la durée en heures peut être variable, soit de cinq (5) heures, cinq heures et demie (5,5), six (6) heures, huit (8) heures, neuf (9) heures ou douze (12) heures, les parties conviennent que pour les fins d'application de ce sous-paragraphe e) seulement (garantie minimum d'un nombre d'heures de paiement des fêtes statutaires chômées et payées) le maximum d'heures payable pour cette garantie minimum de paiement d'un nombre d'heures des fêtes est basé sur un maximum de cent deux (102) heures de fêtes payables pendant l'année de référence, laquelle année de référence compte comme base de calcul un maximum possible de mille huit cent soixante-douze (1 872) heures régulières travaillées, de mille cinq cent soixante (1 560) heures travaillées pour les salariés de la seizième (16<sup>e</sup>) équipe et de mille six cent quatre-vingt-dix (1 690) heures travaillées pour les salariés de la dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe. Ainsi un salarié qui aurait eu toutes ces fêtes payées pendant l'année de référence peut, suivant l'application du prorata du nombre d'heures régulières travaillées pendant l'année de référence, se voir payer par l'employeur la différence jusqu'à un

maximum d'heures garanties pour les fêtes soit jusqu'à cent deux (102) heures.

Cependant, si un salarié a travaillé neuf cent trente-six (936) heures et plus sur la cinquième (5<sup>e</sup>) et/ou septième (7<sup>e</sup>) et/ou huitième (8<sup>e</sup>) équipe de travail pendant l'année de référence, l'employeur doit alors utiliser comme base de calcul un maximum possible de mille huit cent soixante-douze (1 872) heures régulières travaillées et le maximum d'heures payables pour cette garantie minimum de paiement d'un nombre d'heures des fêtes est alors basé sur un maximum de cent douze (112) heures de fêtes payables pendant ladite année de référence au lieu de cent deux (102) heures de fêtes. Ainsi, un salarié qui aurait eu toutes ces fêtes payées pendant l'année de référence peut, suivant l'application du prorata du nombre d'heures régulières travaillées pendant l'année de référence, se voir payer par l'employeur la différence jusqu'à un maximum d'heures garanties pour les fêtes soit jusqu'à cent douze (112) heures.

2. À chaque fois qu'un salarié ne remplit pas les conditions du sous-paragraphe 11.02 a) de la convention, il est pénalisé à raison de cent cinquante-six (156) heures travaillées, de cent trente (130) heures travaillées pour les salariés de la seizième (16<sup>e</sup>) équipe et de cent quarante et une (141) heures travaillées pour les salariés de la dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe, et ce, pour chaque fête non payée et sous réserve de l'alinéa 3 qui suit. Cependant, cette pénalité ne s'applique pas dans le cas de mise à pied.
3. À chaque fois que l'employeur paie un jour férié en vertu du sous-paragraphe 11.02 d) de la convention, le nombre d'heures de chacun de ces jours fériés est considéré pour fins d'application de ce sous-paragraphe e) seulement comme un jour férié payé à cent pour cent (100 %), et ce, pour le nombre d'heures que chaque jour férié représente et celles-ci sont comptabilisées comme tel pour les fins de calcul dans l'application de ce sous-paragraphe e).
4. Le salarié doit être à l'emploi de l'employeur le 30 avril de l'année de référence. Un salarié est considéré être à l'emploi de l'employeur tant qu'il n'a pas perdu son ancienneté en vertu du paragraphe 5.05 de la convention collective.

5. a) Il est entendu que lors des jours de fermeture, les absences autorisées par l'employeur ou par la convention collective, les fêtes statutaires payées, les congés et les vacances prévues à la présente convention collective, ces cas sont considérés comme étant travaillés, sauf dans le cas d'une ou des périodes d'absence pour fins de libération syndicale selon le sous-paragraphe 3.04 f) de la convention.

Il est entendu que les périodes de mise à pied et de congés sans solde prévues au paragraphe 14.02 ne sont pas considérées comme étant travaillées.

- b) Pour les fins d'application de ce sous-paragraphe 11.02 e) de la présente convention, l'expression « fête » ou « jour férié » inclut les jours fériés mobiles et les heures de congé férié mobile.

6. Malgré le sous-paragraphe 11.02 c) de ce paragraphe, si un salarié a travaillé sur différentes équipes de travail pendant l'année de référence et qu'il a cumulé neuf cent trente-six (936) heures régulières et plus travaillées sur la sixième (6<sup>e</sup>) et/ou quinzième (15<sup>e</sup>), sept cent quatre-vingts (780) heures régulières et plus sur la seizième (16<sup>e</sup>) et huit cent quarante-cinq heures régulières et plus sur la dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe de travail pendant cette année de référence, celui-ci a alors droit à la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention et ce, pour chaque heure ou partie d'heure que l'employeur doit payer à ce salarié à titre de garantie minimum de paiement d'un nombre d'heures des fêtes statutaires prévues à ce sous-paragraphe 11.02 e).

### **11.03 Heures de congé mobile**

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté a droit à vingt-sept (27) heures de congé mobile annuel sans perte de salaire (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20, et ce, suivant son horaire de travail). Ces heures de congé mobile peuvent être prises séparément ou consécutivement après avoir donné un avis à l'employeur d'au moins quatre (4) jours ouvrables à l'avance, sauf si l'employeur et le salarié s'entendent pour un délai plus court.

La prise de ces vingt-sept (27) heures de congé mobile annuel se fait par département et par ancienneté (pour les fins d'application de ce paragraphe 11.03 seulement, les cinq (5) départements sont les suivants : service, peinture et débosselage, vendeurs de service, pièces et bureau) et de la façon suivante :

- moins de dix (10) salariés dans un département, un maximum d'un (1) salarié à la fois ;
- plus de dix (10) salariés dans un département, un maximum de deux (2) salariés à la fois ;
- plus de vingt (20) salariés dans un département, un maximum de trois (3) salariés à la fois ;
- plus de trente (30) salariés dans un département, un maximum de quatre (4) salariés à la fois ;
- plus de quarante (40) salariés dans un département, un maximum de cinq (5) salariés à la fois ;
- plus de cinquante (50) salariés dans un département, un maximum de six (6) salariés à la fois ;
- plus de soixante (60) salariés dans un département, un maximum de sept (7) salariés à la fois.

Il est entendu entre les parties que l'occupation de vendeurs de service constitue en elle-même le département de vendeurs de service et ce, pour fins d'application de ce paragraphe 11.03 seulement. De plus, peu importe le lieu physique de travail d'un salarié de bureau, ce salarié appartient au département de bureau.

Pour fins d'application de ces heures de congé mobile annuel, l'année de référence sera du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Au départ du salarié ou le mois suivant la fin de l'année de référence selon le cas, l'employeur paie au salarié selon le taux de salaire réel alors en vigueur (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention collective, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié au moment du paiement) le temps en heures et/ou partie d'heure du congé mobile dû et non utilisé par le salarié pendant l'année de référence. Le salarié s'étant prévalu d'un congé sans solde prévu à l'article 14.02 et qui quitte les services de l'employeur doit avoir travaillé entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante pour avoir droit au paiement.

## **ARTICLE 12    CONGÉS SOCIAUX**

12.01    a)    Tout salarié éprouvé par le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, a droit à trente-six (36) heures de jours ouvrables de congé garanties et payées à son taux de salaire réel. Ces heures ouvrables de congé garanties et payées peuvent être prises séparément ou consécutivement, au choix du salarié.

b)    Tout salarié éprouvé par le décès de son frère, de sa sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du père ou de la mère de son conjoint, de son beau-père ou de sa belle-mère, a droit de s'absenter sans perte de salaire vingt-sept (27) heures entre le jour du décès et les funérailles inclusivement. Le jour du décès peut aussi être inclus, au choix du salarié.

De plus, dans le cas du décès d'un frère ou d'une sœur, il peut aussi s'absenter du travail pendant une (1) journée additionnelle, mais sans salaire.

c)    Tout salarié éprouvé par le décès d'un gendre, d'une bru ou de l'un de ses petits-enfants a droit de s'absenter, sans perte de salaire, deux (2) jours ouvrables entre le jour du décès et les funérailles inclusivement. Le jour du décès peut aussi être inclus, au choix du salarié.

d)    Tout salarié éprouvé par le décès de l'un de ses grands-parents a droit de s'absenter, sans perte de salaire, un jour (1) ouvrable entre le jour du décès et les funérailles inclusivement. Le jour du décès peut aussi être inclus, au choix du salarié.

e)    Tout salarié a droit à dix-huit (18) heures de jours ouvrables de congé garanties et payées à son taux de salaire réel à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Ces heures ouvrables de congé garanties et payées peuvent être prises séparément ou consécutivement, au choix du salarié.

De plus, le salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pour trois (3) journées additionnelles pour l'une ou l'autre de ces occasions.

f)    Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour ouvrable précédant son mariage lorsque le jour de son mariage n'est pas un jour ouvrable.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage 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 semaine à l'avance.

- g) Toute rémunération versée au salarié par l'employeur en vertu de cet article doit inclure la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention et ce, suivant son horaire de travail.
- h) Aux fins du présent article, « conjoint » désigne les personnes :
  - a. qui sont liées par un mariage ou par une union civile et qui cohabitent;
  - b. qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
  - c. qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- i) Malgré les alinéas a), b) et c) du sous-paragraphe h) qui précède, lorsque le conjoint du salarié décède, le salarié continue de bénéficier des congés sociaux prévus à cet article 12, et ce, tant qu'il ne sera pas sujet de nouveau à l'alinéa a), b) ou c) du sous-paragraphe h).
- j) Les heures et jours de congé sociaux prévus aux sous-paragraphes a) et b) qui précèdent ne sont pas cumulatifs en cas de décès de plusieurs membres de la même famille, et ce, au cours d'un même événement.

## 12.02 Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié 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 soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui soit confié.

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 que l'enfant a été confié au salarié.



- c) 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 ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.
- d) Le salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis de l'alinéa précédent après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

#### **12.03 Congé de maternité**

Au sujet du congé de maternité, les parties conviennent d'appliquer les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et du *Régime québécois d'assurance parentale*.

#### **12.04 Congé de paternité**

Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

#### **12.05 Versement et mode de retenue spéciale des contributions du salarié à l'assurance collective du syndicat pendant la prise de congé parental (12.02) et de congé de paternité (12.04)**

Pour chaque semaine de non contribution du salarié à l'assurance collective du syndicat, en raison de la prise de congé parental (12.02) ou de congé de paternité (12.04), l'équivalent des sommes non déduites est versé par l'employeur à l'assurance collective du syndicat. Après quoi, pour un nombre égal de semaines de retard l'employeur déduit en double la contribution du salarié à l'assurance collective du syndicat, dont il remet cinquante pour cent (50 %) à l'assurance collective du syndicat selon la procédure prévue et conserve l'autre cinquante pour cent (50 %) en guise de remboursement. De plus, malgré le paragraphe 19.03 de la convention, en cas de départ ou de terminaison d'emploi du salarié, l'employeur a le droit d'être remboursé concernant lesdites contributions que lui doit le salarié à même les sommes qu'il lui doit.

## **ARTICLE 13 HEURES DE BANQUE DE TEMPS**

- 13.01 1. Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tout salarié ayant complété une (1) année ou plus de service continu à cette date, a droit à dix-huit (18) heures de banque de temps au cours d'une année de calendrier payables à cent pour cent (100 %) de son salaire réel à la condition suivante :
- pour obtenir le remboursement d'un nombre d'heures et/ou de partie d'heure de sa banque, équivalent à son absence jusqu'à l'épuisement de ces heures et/ou partie de sa banque, l'employeur doit être avisé de l'absence du salarié, et ce, avant la journée même de son absence au travail ou la journée même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail ou au cours de la journée régulière de travail et avant de quitter pour s'absenter du travail.
2. Lorsqu'un salarié utilise du temps en heure et/ou partie d'heure de congé de sa banque, ce temps en heures et/ou partie d'heure lui est déduit du nombre d'heures et /ou partie d'heure que le salarié a droit, et ce, jusqu'à épuisement de son temps. Ce temps en heure et/ou partie d'heure utilisé par le salarié est payable par l'employeur à cent pour cent (100 %) de son taux de salaire réel alors en vigueur, y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe ~~9:20~~ 9:20 de la convention, et ce, suivant son horaire de travail.

### **13.02 Nouveau salarié**

Un nouveau salarié a droit à trois (3) heures de sa banque de temps payable à cent pour cent (100 %) de son salaire réel, à compter de la date à laquelle il acquiert son ancienneté et par la suite, il a droit à trois (3) heures additionnelles payables à cent pour cent (100 %) de son salaire réel à chaque fois qu'il complète deux (2) mois de service continu, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier suivant la date à laquelle il a complété un (1) an de service continu. Par la suite, le salarié bénéficie des dispositions du paragraphe 13.01.

### **13.03 Heures et/ou partie d'heure de banque de temps non utilisées**

Entre le 1<sup>er</sup> et le 15 janvier de chaque année, l'employeur paie au salarié à cent pour cent (100 %) du salaire réel alors en vigueur (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe ~~9:20~~ 9:20 de la convention, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié au moment du paiement) le temps en heures et/ou partie d'heure de la banque dû et non utilisé pendant l'année précédente.

Cependant, si le salarié a appartenu cinq (5) mois de service continu ou plus

à la sixième (6<sup>e</sup>), la quinzième (15<sup>e</sup>), la seizième (16<sup>e</sup>) ou la dix-huitième (18<sup>e</sup>) équipe de travail pendant l'année précédente, celui-ci est alors considéré pour fins de paiement de la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention, comme un salarié affecté à l'une de ces équipes de travail au moment du paiement.

#### **13.04 Départ du salarié (excluant les mises à pied)**

Au départ du salarié, l'employeur calcule au prorata de l'année en cours, le nombre d'heures de banque de temps à raison de une heure et demie (1h30) par mois de service continu depuis le 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au départ.

L'employeur paie au salarié, s'il y a lieu, cent pour cent (100 %) du salaire réel alors en vigueur, (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié au moment du départ pour le paiement) le temps en heures et/ou partie d'heure de la banque auquel le salarié avait droit selon l'alinéa ci-dessus, moins le nombre d'heures et/ou partie d'heure utilisées; si le salarié a utilisé plus d'heures et/ou partie d'heure que ce à quoi il avait droit, l'employeur a droit d'être remboursé.

Le salarié s'étant prévalu d'un congé sans solde prévu au paragraphe 14.02 et qui quitte les services de l'employeur doit avoir travaillé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année pour avoir droit au paiement.

### **ARTICLE 14 CONGÉ SANS SOLDE**

#### **14.01 Courte durée**

- a) Tout salarié qui en fera la demande au moins quinze (15) jours à l'avance aura droit d'être libéré trois (3) fois pendant la durée de la présente convention collective, mais au maximum une (1) fois par année, pour un congé sans solde d'une durée de cinq (5) à trente (30) jours de calendrier par fois et ce, sans affecter ses droits acquis.

Cependant, ces périodes de prise de congé sans solde, pour chaque salarié, ne peuvent être prises de façon continue, soit en joignant les jours de la fin d'une année de référence avec ceux du début de l'année de référence suivante.

Toutefois, pas plus d'un (1) salarié à la fois par occupation pourra quitter en même temps pour ce congé sans solde.

Cependant, pour les occupations ayant plus de dix (10) salariés, un maximum de deux (2) salariés peuvent être en congé sans solde.

Toutefois, pas plus de deux (2) salariés dans l'ensemble de l'entreprise peuvent prendre un congé sans solde en même temps.

Cependant, le principe d'ancienneté ne s'applique pas pour les fins du présent paragraphe 14.01, sauf si plus d'un (1) salarié le même jour demande un congé sans solde, dans ce cas, l'ancienneté prévaudra.

La demande et la confirmation du congé sans solde doivent être faites par écrit.

Pour les fins d'application de ce congé sans solde, l'année de référence sera du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

- b) Toutefois, un salarié qui a fait une demande et a obtenu le choix de son congé sans solde peut modifier ou annuler son choix de congé sans solde, à la condition d'avoir avisé l'employeur au moins quatre (4) jours ouvrables avant la prise de ce congé sans solde par ce salarié, et en autant que les droits des autres salariés concernant le choix des congés sans solde, ne soient lésés d'aucune façon et que le quantum soit respecté.
- c) **Versement et mode de retenue spéciale des contributions du salarié à l'assurance collective du syndicat pendant la prise de ce congé sans solde**

Pour chaque semaine de non contribution du salarié à l'assurance collective du syndicat, en raison de la prise de congé sans solde prévue à ce sous-paragraphe 14.01 a), l'équivalent des sommes non déduites est versé par l'employeur à l'assurance collective du syndicat. Après quoi, pour un nombre égal de semaines de retard l'employeur déduit en double la contribution du salarié à l'assurance collective du syndicat, dont il remet cinquante pour cent (50 %) à l'assurance collective du syndicat selon la procédure prévue et conserve l'autre cinquante pour cent (50 %) en guise de remboursement. De plus, malgré le paragraphe 19.03 de la convention, en cas de départ ou de terminaison d'emploi du salarié, l'employeur a le droit d'être remboursé concernant lesdites contributions que lui doit le salarié à même les sommes qu'il lui doit.

## **14.02 Longue durée**

### **Congé sans solde pour une période minimale de trente et un (31) jours et maximale de douze (12) mois**

Tout salarié ayant complété deux (2) ans ou plus de service continu et qui en fait la demande a droit à un congé sans solde d'une durée minimale de trente et un (31) jours et maximale de douze (12) mois, et ce, sans affecter ses droits acquis.

Cette demande de congé sans solde doit être formulée par écrit à l'employeur au moins vingt (20) jours avant que le congé sans solde ne devienne effectif. Le salarié remet en main propre ladite demande écrite en présence d'un délégué d'atelier ou d'un témoin choisi par celui-ci. L'avis écrit doit contenir les informations suivantes : la date de la demande, la date de début du congé sans solde qui doit commencer avec le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable de la semaine régulière de travail du salarié, selon son horaire de travail. Copie de la demande de congé sans solde du salarié est expédiée au syndicat le lendemain ouvrable de sa réception par l'employeur.

Toutefois, pas plus d'un salarié à la fois par entreprise, et dans le cas d'une entreprise couvrant plusieurs établissements, dans chaque établissement, peut être en congé sans solde en même temps.

L'employeur accorde le congé sans solde au salarié qui en fait la demande écrite le premier à l'employeur et ce, selon la date de réception de celle-ci par l'employeur. Si le même jour l'employeur reçoit plus d'une demande écrite de congé sans solde, et que les périodes de congé sans solde demandées sont simultanées, dans ce cas, l'ancienneté prévaudra.

À son retour au travail, le salarié reprend son occupation et équipe ou à défaut de telle occupation ou équipe, celui-ci est alors considéré comme un salarié mis à pied et est sujet alors à l'application du sous-paragraphe 5.07 b) de la convention.

Un salarié pourra se prévaloir de ce congé sans solde une (1) seule fois pendant la durée de la convention collective.

Dans l'éventualité où le salarié décidait de mettre fin ou d'écourter la durée de son congé sans solde (cependant, il ne peut l'écourter à moins de trente et un (31) jours), il doit aviser l'employeur au moins quatorze (14) jours avant son retour au travail et celui-ci doit s'effectuer après la fin de ce délai avec le début du premier jour ouvrable de la semaine régulière de travail, et ce, selon l'horaire de travail du salarié.

## **ARTICLE 15 VACANCES**

### **15.01 a) Moins d'un (1) an de service au 1<sup>er</sup> mai**

Tout salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai de l'année a moins d'un (1) an de service continu, bénéficie à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum équivalent à autant de journées ouvrables qu'il a de mois de service continu dans les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai, mais n'excédant pas soixante-douze (72) heures ou de deux (2) semaines de calendrier.

Pour fins d'application des journées ouvrables ci-dessus mentionnées, chaque journée ouvrable est équivalente à neuf (9) heures de vacances annuelles et s'accumule sans dépasser soixante-douze (72) heures ouvrables de vacances annuelles.

- b) Tout salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai a un (1) an et plus de service continu bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de deux (2) semaines complètes. \*4 %
- c) Tout salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai a quatre (4) ans complets de service continu bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois (3) semaines complètes. \*6 %
- d) Tout salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai a dix (10) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de quatre (4) semaines complètes. \*8 %
- e) Tout salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai, a dix-huit (18) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de cinq (5) semaines complètes. \*10 %
- f) Tout salarié qui, au 1<sup>er</sup> mai, a vingt-deux (22) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de cinq (5) semaines complètes. \*11 %
- g) Tout salarié qui a trente (30) ans complets ou plus de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de cinq (5) semaines complètes. \*12 %

Durée de service continu au 1 <sup>er</sup> mai	Nombre de semaines	* % de vacances si applicables (voir sous-paragraphe 15.02)
Moins d'un an de service au 1 <sup>er</sup> mai	Selon 15.01 a)	4 %
1 an, moins de 4 ans	2 semaines	4 %
4 ans, moins de 10 ans	3 semaines	6 %
10 ans, moins de 18 ans	4 semaines	8 %
18 ans et plus	5 semaines	10 %
22 ans, moins de 30 ans	5 semaines	11 %
30 ans et plus	5 semaines	12 %

## 15.02 Rémunération de vacances

- a) Tout salarié qui a droit à moins de soixante-douze (72) heures ouvrables de vacances ou de deux (2) semaines complètes de vacances, recevra une rémunération de vacances égale à quatre pour cent (4 %) des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances. Cependant, le salarié visé par le sous-paragraphe 15.01 a) et qui a accumulé ses soixante-douze (72) heures, soit deux (2) semaines de vacances, a droit à la rémunération telle que prévue au sous-paragraphe 15.02 b) ci-dessous.
- b) Tout salarié qui a droit à deux (2), trois (3), quatre (4), ou cinq (5) semaines de vacances reçoit une rémunération de vacances égale au plus élevé des montants suivants :
- 1° le taux horaire réel en vigueur (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20, et ce, suivant son horaire de travail) au moment où il est effectivement en vacances, multiplié par le nombre d'heures de travail d'une semaine régulière de travail, soit trente-six (36) heures, et ce, même pendant une ou des semaines de vacances prises lorsque les quatorzième (14<sup>e</sup>) et quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail sont en opération et comporte une semaine régulière de travail de quarante (40) heures payées pour les salariés au travail, multiplié par le nombre de semaines de vacances, ce à quoi il a droit selon le paragraphe 15.01 de la présente convention.

Il est entendu que lors de la prise d'une ou plusieurs semaines de vacances par un salarié pendant que les quatorzième (14<sup>e</sup>) et quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail sont en opération, celui-ci a nécessairement droit à chacune des fêtes statutaires chômées et payées à raison de huit (8) heures par jour qui sont incluses dans une semaine régulière de travail des quatorzième (14<sup>e</sup>) et quinzième (15<sup>e</sup>) équipes et ce, même si le salarié est payé

seulement trente-six (36) heures pour chaque semaine de vacances en question et ce, même si la semaine régulière de travail de cette équipe est de quarante (40) heures et est répartie sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi, le tout sujet à l'application du paragraphe 15.07 de la convention pour chaque fête statutaire chômée et payée pendant chacune des semaines.

Le sous-alinéa ci-dessus mentionné s'applique à l'alinéa 1 du sous-paragraphe 15.02 c) de la convention.

Cependant, il a droit à quatre pour cent (4 %), six pour cent (6 %), huit pour cent (8 %), dix pour cent (10 %), onze pour cent (11 %) et douze pour cent (12 %) selon le cas, des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances si le salarié a été absent sept cent vingt (720) heures ouvrables ou plus, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié durant cette période de douze (12) mois, exception faite des cas prévus au sous-paragraphe 15.02 c).

Il est entendu que les absences pour activités syndicales prévues au paragraphe 3.04 de la convention, pour charge publique prévue au sous-paragraphe 3.05 a) de la convention, pour la fonction de candidat juré, juré ou de témoin, prévues au sous-paragraphe 3.05 b) de la convention, pour les fêtes statutaires prévues au paragraphe 11.01 de la convention, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié, pour les heures de congé mobile prévues au paragraphe 11.03 de la convention, pour les congés sociaux prévus à l'article 12 de la convention ou pour les heures de banque de temps prévues à l'article 13 de la convention, ou pour les congés sans solde prévus au paragraphe 14.01 de la convention, ou pour les vacances prévues à l'article 15 de la convention ou pour les absences autorisées par l'employeur, celles-ci n'étant pas considérées comme des absences donc, ne sont pas comptabilisées pour fins de calcul dans l'application de l'alinéa 1<sup>o</sup> de ce sous-paragraphe b) ;

- 2° ou dans le cas du sous-paragraphe 15.01 b) pour une rémunération de quatre pour cent (4 %), dans le cas du sous-paragraphe 15.01 c) pour une rémunération de six pour cent (6 %), dans le cas du sous paragraphe 15.01 d) pour une rémunération de huit pour cent (8 %), et dans le cas du sous-paragraphe 15.01 e) pour une rémunération de dix pour cent (10 %), dans le cas du sous-paragraphe 15.01 f) pour une rémunération de onze pour cent (11 %) et dans le cas du sous-paragraphe 15.01 g) pour une rémunération de douze pour cent



(12 %) des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances.

- c) 1. Malgré le sous-paragraphe b) ci-dessus, si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident, congé de maternité, congé de paternité ou congé parental durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer sa rémunération de vacances annuelles, il a alors droit à la rémunération de vacances annuelles suivante : le taux horaire réel en vigueur (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention, et ce, suivant son horaire de travail) au moment du paiement de ses vacances, multiplié par le nombre d'heures de travail d'une semaine régulière de travail, soit trente-six (36) heures, et ce, même pendant une ou des semaines de vacances prises lorsque les quatorzième (14<sup>e</sup>) et quinzième (15<sup>e</sup>) équipes de travail sont en opération et compte une semaine régulière de travail de quarante (40) heures payées pour les salariés au travail, multiplié par le nombre de semaines de vacances, ce à quoi il a droit, selon le paragraphe 15.01 de la présente convention. Le salarié visé par le sous-paragraphe 15.01 a) et dont les vacances annuelles sont inférieures à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des heures ouvrables de congé qu'il a accumulés.
2. Malgré l'alinéa c) 1. ci-dessus, la rémunération des vacances annuelles ne doit pas excéder la rémunération à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu à cet alinéa c) 1.

Pour fins de calcul lors de la rémunération des vacances en vertu de cet alinéa c) 2., on doit alors ajouter aux gains réalisés prévus au sous-paragraphe 15.02 a) ou 15.02 b) selon le cas, les gains que le salarié aurait normalement réalisés pendant la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence.

3. Cependant, un salarié pour avoir droit à la rémunération des vacances prévue selon les alinéas c) 1. et 2. ci-dessus doit avoir travaillé dans les deux ans précédant la date de qualification aux vacances annuelles soit le 1<sup>er</sup> mai.

### **15.03 Prise de vacances**

- a) Le choix de vacances est toujours basé sur l'occupation permanente détenue par le salarié au moment du choix de vacances. Chaque choix de la date de prise de vacances se fait par ordre d'ancienneté et par occupation.
- b) À moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur ou sous réserve du sous-paragraphe 15.05 c), les vacances sont prises entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de chaque année.
- c) Du 1<sup>er</sup> au 15 mars de chaque année, l'employeur invite les salariés à faire le choix de leurs vacances par un avis à cet effet au tableau d'affichage.

Du 16 mars au 31 mars, tous les salariés peuvent choisir leurs dates de vacances afin qu'au plus tard le 15 avril, la liste complète de vacances telles que choisies par chacun des salariés régis par la présente convention soit affichée.

- d) L'employeur libère en même temps pour fins de vacances au maximum un tiers (1/3) de ses salariés par occupation.

Aux fins de l'application du ratio de vacances de un tiers (1/3) ci-dessus, les établissements Ford et Jaguar Land Rover sont considérés séparément et le ratio de un tiers (1/3) s'applique distinctement dans chacun des établissements.

Le salarié déclaré totalement invalide ou dont la CSST détermine qu'il n'y a pas d'emploi convenable ne sera pas considéré pour les fins d'application du ratio de vacances de un tiers (1/3).

- e) Le salarié qui veut choisir ou changer son choix de vacances après le 15 avril peut le faire, avec un avis à l'employeur d'au moins quinze (15) jours mais ne peut en aucun cas déplacer un salarié ayant déjà fait son choix de vacances. De plus, le principe d'ancienneté ne s'applique pas lors de la journée de la demande de fixer ou de changer le choix de vacances, sauf si deux (2) salariés et plus, la même journée, demandent le même choix.

### **15.04 Vacances fractionnées**

- a) Les salariés qui ont droit à moins de soixante-douze (72) heures ouvrables de vacances annuelles ou à moins de deux (2) semaines de vacances ne peuvent les fractionner ;

- b) Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines peuvent prendre deux (2) semaines consécutives ou prendre une première semaine lors du premier choix et la deuxième lors du second choix;
- c) Les salariés qui ont droit à trois (3) semaines de vacances peuvent, lors du choix de vacances, prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives par choix, il ne peut y avoir plus de trois (3) choix ;
- d) Les salariés qui ont droit à quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances peuvent, lors du choix des vacances, prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives par choix, il ne peut y avoir plus de cinq (5) choix;

#### **15.05 Paiement des vacances**

- a) Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances équivalente au nombre d'heures ouvrables ou de semaines prises avant son départ en vacances.
- b) Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatoire les vacances prescrites par cet article, sous réserve du sous-paragraphe 15.05 c) et d).
- c) Cependant, en aucun cas, un salarié en mise à pied, en maladie, en accident, en congé de maternité, en congé de paternité ou en congé parental peut être considéré comme étant en vacances même si ses vacances avaient été choisies et qu'elles coïncident avec cette période. Dans ce cas, le salarié peut à sa discrétion renoncer aux vacances et demander par écrit (à l'employeur) le paiement total ou partiel des vacances qu'il avait choisies. Sinon, elles sont reportées à une autre date de son choix en autant que le quantum soit respecté et que l'employeur soit avisé au moins quinze (15) jours à l'avance. Si le salarié n'a pu prendre ses vacances dans l'année suivant la fin de l'année de référence, elles lui sont payées.
- d) Un salarié ayant subi une mise à pied pour quatre cent soixante-huit (468) heures et plus durant une année de référence, peut, à sa discrétion, se faire payer un maximum de huit (8) jours ouvrables selon les calculs prévus au sous-paragraphe 15.02, mais ces heures seront considérées comme des vacances prises.

## 15.06 **Départ**

- a) Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour juste cause reçoit au moment de son départ, la rémunération de vacances acquise avant le 1<sup>er</sup> mai précédant qui n'ont pas été prises, plus quatre pour cent (4 %) ou six pour cent (6 %) ou huit pour cent (8 %), ou dix pour cent (10 %) ou onze pour cent (11 %) ou douze pour cent (12 %) des gains réalisés depuis tel 1<sup>er</sup> mai selon qu'il soit dans la catégorie 15.01 a), b), c), d) e), f) ou g).
- b) Malgré le sous-paragraphe a), le salarié qui quitte son employeur sans donner l'avis de départ requis selon le paragraphe 17.03 n'a droit qu'au remboursement prévu par la *Loi sur les normes du travail*.

15.07 Si une ou plusieurs fêtes chômées et payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit, à son choix, de se faire payer de telles fêtes ou de les reporter à une autre date de son choix tout en respectant le quantum prévu au sous-paragraphe 15.03. Toutefois, si le salarié le désire, il peut transférer le nombre d'heures équivalentes dans sa banque d'heures de congé mobile prévue au paragraphe 11.03. L'employeur doit être avisé du choix du salarié au moins une (1) semaine à l'avance, sauf entente contraire entre les parties.

Les fêtes chômées qui tombent pendant la prise de vacances d'un salarié lui seront payées en sus de ses vacances au moment de son départ s'il a choisi de se les faire payer.

## 15.08 **Gains**

Aux fins de cette convention collective, l'expression « gains » signifie toute rémunération brute versée par l'employeur au salarié, sauf pour les fins d'application du premier alinéa des sous-paragraphe 20.02 a) et b) de la convention collective.

## **ARTICLE 16 RAPPEL AU TRAVAIL**

16.01 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté les lieux du travail est payé au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 10 de la convention mais cette rémunération ne peut être inférieure à trois (3) heures de travail à son taux réel majoré de cinquante pour cent (50 %).

## **ARTICLE 17 RÉGULARITÉ DE PAIEMENT**

**17.01** Excepté dans les cas de force majeure ou de mise à pied effectuée conformément à la convention, tout salarié recevra une rémunération hebdomadaire minimum équivalente à sa semaine régulière de travail.

Toutefois, toutes les absences du salarié durant la semaine réduiront d'autant cette garantie hebdomadaire.

### **17.02 a) Tempête de neige ou verglas**

Si l'employeur se voit obligé de fermer son entreprise, ou l'un de ses établissements s'il en compte plusieurs, pour cause de tempête de neige ou verglas, il paiera au salarié présent au travail et qui n'a pas été prévenu de ne pas se présenter, la pleine rémunération pour le reste de la journée.

### **b) Cas de force majeure**

Sous réserve de ce qui est prévu au sous-paragraphe 17.02 a) ci-dessus, dans tous les cas de force majeure, tout salarié se rapportant aux heures conventionnelles sans avoir été averti au moins deux (2) heures à l'avance que ses services ne seraient pas requis, a droit à un minimum de quatre heures et demi (4,5) payées à son taux réel de salaire (y compris toute prime prévue à la convention).

Toutefois, pour le salarié dont la journée régulière de travail est déjà commencée, dont les services ne sont plus requis lors d'un cas de force majeure, il a droit à la rémunération complète de sa journée régulière de travail.

### **17.03 Préavis de mise à pied**

1° L'employeur qui veut faire une mise à pied d'un salarié doit lui donner un avis écrit d'une durée minimum de deux (2) jours ouvrables, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié. Copie de cet avis est expédiée au syndicat le lendemain ouvrable de la mise à pied effective du salarié. L'avis de mise à pied de l'employeur pour qu'il soit valide et mette fin à la régularité de paiement prévue au paragraphe 17.01 doit obligatoirement se terminer avec le dernier jour ouvrable de travail de la semaine régulière, et ce, suivant l'horaire de travail du salarié.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure et le délai prévus ci-dessus, cet avis ou toute absence de cet avis doit être considéré comme étant nul et sans effet et le salarié a alors droit de recevoir la rémunération

hebdomadaire minimum garantie prévue au paragraphe 17.01, et ce, tant que l'employeur ne se conformera pas à la procédure prévue à ce paragraphe 17.03.

Malgré ce qui précède, le salarié suspendu pour mesure disciplinaire ou congédié pour cause n'a pas droit à cette période d'avis.

## **2° Rappel au travail et régularité de paiement**

Dans tous les cas de rappel au travail, le salarié rappelé au travail a droit à une période minimale de quatre (4) jours ouvrables de régularité de paiement, si le salarié est rappelé sur une équipe de travail comportant une semaine régulière de travail de quatre (4) jours ouvrables débutant avec le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable de son retour au travail. Il a cependant droit à une période minimale de cinq (5) jours ouvrables de régularité de paiement, s'il est rappelé sur une équipe de travail comportant une semaine régulière de travail de cinq (5) jours ouvrables débutant avec le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable de son retour au travail. De plus, ce salarié rappelé au travail est sujet et a droit au préavis conforme de mise à pied prévu au sous-paragraphe 17.03 1<sup>o</sup> ci-dessus.

## **ARTICLE 18 BÉNÉFICES ADDITIONNELS**

### **18.01 Vêtements de travail**

1° Sauf pour les salariés de bureau et vendeurs de service, l'employeur doit fournir gratuitement à tous les salariés neuf (9) pantalons neufs et neuf (9) hauts d'uniforme appropriés, au choix du salarié, soit des chemises, des polos, des chandails ou des t-shirts, selon la taille et l'identité du salarié et de les remplacer par des vêtements de travail neufs à tous les mois de mai des années paires. L'employeur doit aussi remplacer, au besoin, lesdits vêtements de travail endommagés ou brisés, et ce, par des vêtements de travail neufs et appropriés, et ce, selon la taille et l'identité du salarié.

De plus, l'employeur doit aussi fournir gratuitement, au besoin, un minimum de trois (3) salopettes neuves ou de trois (3) sarraus neufs, au choix du salarié, selon la taille et l'identité du salarié. L'employeur doit aussi remplacer, au besoin, lesdits vêtements de travail endommagés ou brisés et ce, par des vêtements de travail neufs et appropriés, et ce, selon la taille et l'identité du salarié. Cependant, le matériel est choisi après entente entre les salariés et l'employeur.

Malgré le premier alinéa ci-dessus, au mois de mai de chaque année paire, l'employeur doit fournir gratuitement à tous les salariés qui travaillent sur une équipe de travail comportant une semaine régulière de travail de cinq (5) jours ouvrables, à l'exception des quatorzième (14<sup>e</sup>) et quinzième (15<sup>e</sup>) équipes, deux (2) pantalons neufs et deux (2) chemises neuves additionnelles. De plus, l'employeur doit aussi leur fournir gratuitement une salopette ou un sarrau neuf additionnel, au choix du salarié.

L'employeur doit aussi faire blanchir à ses frais lesdits pantalons, chemises, salopettes ou sarraus et ce, à chaque semaine.

- 2° Dans le cas des vendeurs de service, l'employeur doit leur fournir gratuitement, à raison de deux (2) fois par année de calendrier, soit pendant la saison d'automne, et ce, au plus tard le 15 septembre pour les vêtements de travail d'hiver et pendant le printemps, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour les vêtements de travail d'été, et ce, de la façon suivante :

Ensemble de vêtements d'automne et d'hiver :

- Trois (3) paires de pantalons ou trois (3) jupes;
- Cinq (5) chemises à manches longues ou cinq (5) polos à manches longues;
- Un (1) veston ou une (1) veste;
- Une (1) cravate.

Ensemble de vêtements de printemps et d'été :

- Trois (3) paires de pantalons ou trois (3) jupes;
- Cinq (5) chemises à manches courtes ou cinq (5) polos à manches courtes.

Le choix de ces vêtements de travail se fait par entente entre l'employeur et l'ensemble des salariés vendeurs de service.

Les salariés vendeurs de service doivent faire blanchir à leurs frais lesdits vêtements de travail.

Ces vêtements de travail demeurent la propriété du salarié vendeur de service.

**3° Port de la cravate, du veston ou de la veste**

En aucun cas l'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il porte la cravate, le veston ou la veste. Cependant, à compter du 15 septembre au 15 juin inclusivement, l'employeur peut exiger d'un salarié vendeur de service qu'il porte le veston ou la veste et la cravate.

**4° Prime d'achat et de nettoyage de vêtements**

Tout salarié occupant la fonction de salarié de bureau reçoit, en plus de son taux de salaire réel, une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure sur toutes les heures payées pour lui permettre de compenser l'achat et le nettoyage de ses vêtements.

5° À compter de toutes les dates prévues au paragraphe 18.01, l'employeur qui fait défaut du respect du présent paragraphe 18.01 doit verser une indemnité de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure (sur les gains réalisés) à chaque salarié qui n'a pas reçu ses vêtements ou autres, et ce, tant que l'employeur ne rencontre pas entièrement son obligation du présent paragraphe 18.01.

6° À moins d'une entente entre les parties ou d'une situation hors de son contrôle et ne résultant pas d'une négligence de l'employeur, le défaut par l'employeur de respecter les dispositions du paragraphe 18.01 constitue un préjudice pour le syndicat et les salariés. C'est à l'employeur que revient la charge de la preuve qu'il ne s'agit pas de sa négligence et qu'il s'agit d'une situation hors de son contrôle et il doit en ces cas aviser le syndicat dans les plus brefs délais et lui fournir les pièces justificatives. Ainsi, lorsqu'il est démontré que l'employeur n'a pas respecté 18.01, cela constitue la seule preuve requise par le Syndicat pour l'attribution de l'indemnité prévue au paragraphe 18.01 5° et l'arbitre a le pouvoir, dès lors, d'accorder cette indemnité.

7° Dans tous les cas de fourniture ou d'achat de vêtements prévu au présent paragraphe 18.01, l'employeur doit s'assurer que les vêtements ou autres soient appropriés.



- 18.02 a) Dans les cas de destruction ou de dommages causés aux coffres et aux outils des salariés dus à un accident ou à un incendie ou dus à un vol par effraction, ou suite à un vol dû à la négligence de l'employeur ou à un vol par effraction de leurs coffres et outils, et ce, dans l'entreprise de l'employeur ou dans chaque établissement si elle en compte plusieurs, ce dernier remboursera à ces salariés le prix de remplacement à neuf des coffres et des outils indiqués sur la liste fournie à l'employeur et nécessaire à leur travail, selon la preuve de rachat du même coffre et des mêmes outils ou l'équivalent.

Toutefois, pour que cette obligation soit valide, le salarié doit fournir à son employeur, à l'embauche et ensuite annuellement sur demande de ce dernier, une liste à jour avec description détaillée du coffre et chacun des outils qu'il contient. En tout temps, l'employeur ou son représentant peut vérifier l'exactitude de cette liste et des outils indiqués. Tous nouveaux outils acquis par le salarié doivent être mentionnés à l'employeur pour qu'ils soient ajoutés ou remplacés sur la liste des outils déjà couverts.

- b) 1. L'entretien normal et les réparations (y compris jusqu'à son remplacement par un neuf identique) d'un outil pneumatique fourni par le salarié en raison de son travail, est aux frais de l'employeur pourvu que cet outil serve régulièrement au salarié avec l'accord de l'employeur et soit à sa disposition sur les lieux du travail.
2. Pour les outils électriques et électroniques du salarié nécessaires à son travail et approuvés par son employeur, celui-ci paiera en cas de bris cent pour cent (100 %), soit du coût des réparations ou de son remplacement (par un neuf identique), le moindre des deux.

### 18.03 **Commodités**

L'entreprise de l'employeur ou chacun des établissements si elle en compte plusieurs, sera pourvu d'abreuvoirs, de lavabos avec eau chaude et eau froide, de toilettes ainsi que d'une salle à manger adéquate.

De plus, dans la salle à manger, l'employeur voit à ce que les salariés bénéficient d'armoires, d'un comptoir avec évier, de savons nettoyeurs, de tables et chaises, de réfrigérateur, d'un four électrique, de four à micro-ondes, et ce, en nombre suffisant pour les salariés.

Ces commodités seront à l'usage des salariés de l'unité de négociation et l'entretien ménager de celles-ci devra être fait quotidiennement.

#### 18.04 **Pose d'enduit et retouche de peinture**

- a) Si, dans l'entreprise de l'employeur ou dans chaque établissement si elle en compte plusieurs, on exécute la pose d'enduit sur les voitures, cette fonction sera exécutée dans un endroit isolé ou éloigné; cet endroit sera ventilé si les salariés sont affectés à cause de la proximité de la pose d'enduit.
- b) Dans la mesure du possible, si dans l'entreprise de l'employeur ou dans chaque établissement si elle en compte plusieurs, on exécute des retouches de peinture sur les voitures, cette fonction sera exécutée dans un endroit isolé et ventilé.

#### 18.05 **Équipements de sécurité**

##### a) **Chaussures de sécurité**

À l'exception des salariés de bureau, le port de chaussures de sécurité par le salarié est obligatoire. À cette fin, l'employeur rembourse, une fois par année de calendrier, à tout salarié ayant acquis son ancienneté et sur présentation de la facture d'achat le coût des chaussures de sécurité jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-quinze dollars (195,00 \$).

C'est au salarié qu'appartient le choix du marchand et de la chaussure, et si le coût d'achat dépasse le montant maximum permis, ce dernier en assume le coût excédentaire. Il est toutefois convenu que le salarié peut inclure dans le coût l'achat de couvre-chaussures ainsi que de semelles.

Cependant, le montant maximum permis sera majoré de la façon suivante :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016: 200,00 \$
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017: 205,00 \$
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018: 210,00 \$
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019: 215,00 \$

Toutefois, un salarié qui n'a pas travaillé du tout pendant une année de calendrier n'a pas droit au remboursement ci-dessus mentionné.

**b) Gants de chirurgien**

L'employeur doit fournir gratuitement aux salariés qui veulent les utiliser des gants de chirurgien en latex et des gants de nitrile, modèle ultra mince : 0,004 po. De plus, l'employeur doit s'assurer qu'il y en a en permanence à la disposition des salariés pour répondre aux besoins des salariés utilisateurs.

**c) Lunettes de sécurité et examen**

**1. Verres ajustés**

Pour le salarié qui a acquis son droit d'ancienneté et qui doit porter une paire de lunettes de sécurité ajustées à sa vue, l'employeur lui fournit gratuitement les verres ajustés à sa vue avec anti-reflets ainsi qu'une monture conforme aux normes de sécurité.

**2. Verres neutres**

Pour le salarié qui a acquis son droit d'ancienneté et qui doit porter une paire de lunettes de sécurité, l'employeur lui fournit gratuitement les verres neutres de bonne qualité avec anti-reflets approuvés par un optométriste ainsi qu'une monture conforme aux normes de sécurité.

**3. Examen de la vue**

Sur présentation de la facture, l'employeur assume le coût d'un examen de la vue pour chaque salarié, et ce, au maximum d'une (1) fois par deux (2) années de calendrier.

**4. Remplacement verres et/ou montures**

De plus, l'employeur remplace la paire de lunettes de sécurité (verres et/ou monture), entre autres, lors d'une prescription à la suite d'un examen de la vue, selon l'usure et en cas de bris si le bris a lieu pendant les heures de travail.

## **18.06 Transport des coffres et outils des salariés**

Dans les cas de mouvements de main-d'œuvre d'une entreprise couvrant plusieurs établissements, si un salarié est appelé à changer d'établissement, l'employeur doit fournir gratuitement au salarié un véhicule adéquat pour qu'il puisse transporter son ou ses coffres et outils d'un établissement à l'autre, et ce, pendant ses heures régulières de travail avec pleine compensation salariale.

## **18.07 Heures de congé de maladie, accident**

À compter de la signature de la présente convention, dans le cas d'un arrêt de travail d'un salarié dû à une maladie ou un accident non professionnel, l'employeur doit après la réception d'une attestation médicale indiquant que le salarié est en maladie ou accident :

- remettre au salarié, dans les cinq (5) jours suivant l'arrêt de travail dudit salarié, une cessation d'emploi avec confirmation du paiement d'une (1) heure à titre de congé de maladie ou accident payé.

Par conséquent, l'employeur paie à compter de la date de signature de la présente convention une (1) heure à titre de congé de maladie ou accident lors d'une situation prévue ci-dessus.

## **ARTICLE 19 ASSURANCE COLLECTIVE**

### **19.01 Contribution de l'employeur**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention, l'employeur verse à l'assurance collective du syndicat une contribution de trente et un dollars (31,00 \$) par semaine pour chaque salarié couvert par la convention et qui reçoit un salaire durant ladite semaine.

L'employeur majorera sa contribution de la façon suivante :

- à compter du 4 janvier 2016 : 33,00 \$;
- à compter du 2 janvier 2017 : 35,00 \$;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 36,00 \$;
- à compter du 31 décembre 2018 : 37,00 \$

De plus, l'employeur doit verser cette contribution ci-dessus mentionnée même lorsque le salarié est en congé sans solde en vertu du sous-paragraphe 14.01 de la convention collective.

- 19.02 a) Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et qui est membre du syndicat est admissible à l'assurance collective du Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (ass. coll. du SNEGQ inc.).
- b) Tous les salariés actuels et futurs lorsqu'ils deviennent admissibles sont obligés d'adhérer à l'assurance collective du Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (ass. coll. du SNEGQ inc.).

**19.03 Contribution du salarié participant et sa retenue**

Le syndicat informe par écrit à l'employeur du montant de la contribution de chaque salarié participant à cette assurance collective et celui-ci déduit de la paie de tel salarié participant, sa contribution personnelle à l'assurance collective.

Cependant, à compter de la date de terminaison d'emploi d'un tel salarié, aucune contribution personnelle à l'assurance collective ne peut être déduite de la paie de ce salarié. De plus, il en va de même pour ce qui est de la contribution de l'employeur audit régime d'assurance collective concernant ce salarié.

**19.04 Versement et remise des contributions**

La somme totale due, soit la contribution de l'employeur pour chaque salarié couvert par la convention et celle des salariés participant, sera versée à l'assurance collective du Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (ass. coll. du SNEGQ) et sera remise au syndicat, une fois le mois, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, et ce, selon la formule papier, informatisée ou autres technologies fournie à cet effet par le syndicat (relevé des cotisations mensuelles).

**19.05 Retard à remettre la somme due**

Pour tout retard de plus de cinq (5) jours à effectuer la remise de la somme due dans les délais prévus au paragraphe 19.04, ladite somme totale due, soit les contributions de l'employeur pour chaque salarié couvert par la convention, et celle des salariés participant, sera majorée de trois pour cent (3 %) automatiquement, et ce, pour chaque mois de retard. Cette majoration de trois pour cent (3 %) est entièrement aux frais de l'employeur et elle s'applique aussi sur la somme des majorations dues et déjà appliquées pour les mois précédents, s'il y en a.

## **19.06 Participation à l'assurance collective**

La participation du salarié au régime d'assurance collective ne doit pas être affectée par l'absence de celui-ci pour des raisons telles que maladie, accident, congé de maternité, congé de paternité ou congé parental sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles du salarié et dans ce cas l'employeur assume sa part de contribution.

## **ARTICLE 20 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE**

- 20.01 a) Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et qui est membre du syndicat est admissible au régime complémentaire de retraite du Syndicat national des employés de Garage du Québec inc.
- b) Tous les salariés actuels et futurs sont obligés d'adhérer au régime lorsqu'ils deviennent admissibles comme condition du maintien de leur emploi.

### **20.02 Contribution au régime complémentaire de retraite**

- a) La contribution du salarié admissible est de sept et demi pour cent (7,5 %) de ses gains hebdomadaires réalisés en vertu du taux de salaire prévu à l'échelle salariale à l'annexe « A » ou du taux supérieur de salaire payé par l'employeur s'il y en a un, exception faite de ses autres gains.

Cependant, dans le cas de la paie de rémunération des vacances seulement, le pourcentage ci-dessus mentionné s'applique sur les gains totaux que la paie de vacances inclut.

Le syndicat peut en tout temps modifier le pourcentage de contribution du salarié prévu ci-dessus. En ce cas, les dispositions de la convention relatives au régime complémentaire de retraite s'appliquent sur le pourcentage modifié.

- b) La contribution de l'employeur est de dix et demi pour cent (10,5 %) des gains hebdomadaires de chaque salarié admissible, et ce, en vertu du taux de salaire prévu à l'échelle salariale à l'annexe « A » ou du taux supérieur de salaire payé par l'employeur s'il y en a un, exception faite de ses autres gains.

Cependant, dans le cas de la paie de rémunération des vacances seulement, le pourcentage ci-dessus mentionné s'applique sur les gains totaux que la paie de vacances inclut.

**c) Pleine contribution du salarié et de l'employeur au Régime complémentaire de retraite du Syndicat national des employés de garage du Québec inc.**

Malgré les sous-paragraphes a) et b) de ce paragraphe, il est entendu que l'employeur ne modifiera pas le rapport mensuel (relevé des cotisations mensuelles) fourni par le Syndicat concernant les contributions du salarié et de l'employeur au Régime complémentaire retraite du Syndicat national des employés de garage du Québec inc., si pour un salarié la différence entre les heures régulières payées et les heures inscrites audit rapport ne dépasse pas une(1) heure, et ce, applicable pour chaque salarié.

Cependant, cette entente ne s'applique pas si le total des heures inscrites par le syndicat au rapport est inférieur ou supérieur de plus d'une (1) heure pour un salarié au total des heures régulières pour le mois concerné, et ce, applicable pour chaque salarié.

**d) Ajustement sur les contributions du salarié et de l'employeur**

De plus, l'employeur en complétant la formule fournie par le syndicat, soit le relevé des cotisations mensuelles, en ce qui a trait aux contributions du salarié au Régime complémentaire de retraite, s'il y a une différence d'un maximum de cinq cents (.05¢) en plus ou en moins entre le montant total facturé par le syndicat pour les semaines de contributions du salarié pour le mois en question (soit une période de quatre (4) semaines ou de cinq (5) semaines selon le cas), et les contributions déduites du salarié pour la même période, l'employeur retient sur la paie du salarié cette différence en moins à combler ou rembourse le salarié pour cette différence en plus, selon le cas, pour payer ainsi le montant total des contributions facturées par le syndicat, et ce, pour chaque salarié.

Cet ajustement de cinq cents (.05¢) en plus ou en moins doit se faire sur la dernière paie se terminant avec la période de facturation du syndicat.

Ainsi, l'employeur fait de même dans son cas; s'il y a une différence d'un maximum de cinq cents (.05¢) en plus ou en moins entre le montant total facturé par le syndicat pour les semaines de contributions de l'employeur pour le mois en question (soit une période de quatre (4) semaines ou de cinq (5) semaines selon le cas), et le montant total des contributions à être versées, celui-ci doit payer le montant total facturé par le syndicat pour les semaines de contributions pour le mois en question, et ce, pour chaque salarié admissible.

Cet ajustement de cinq cents (.05¢) en plus ou en moins doit se faire sur la dernière paie se terminant avec la période de facturation du syndicat.

**20.03** L'employeur doit déduire hebdomadairement de la paie de chaque salarié admissible, sa contribution personnelle au régime complémentaire de retraite du syndicat. Cependant, à compter de la date de terminaison d'emploi d'un tel salarié, aucune contribution personnelle audit régime ne peut être déduite de la paie de ce salarié. De plus, il en va de même pour ce qui est de la contribution de l'employeur audit régime concernant ce salarié.

**20.04 Versement et remise des contributions**

La somme totale due, soit les contributions de chaque salarié admissible et de l'employeur, sera versée au régime complémentaire de retraite du *Syndicat national des employés de garage du Québec inc.* (RCR du SNEGQ inc.) et sera remise au syndicat, une fois le mois, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, et ce, selon la formule fournie papier, informatisée ou autres technologies à cet effet par le syndicat. (Relevé des cotisations mensuelles).

**20.05 Retard à remettre les sommes dues**

Pour tout retard de plus de cinq (5) jours à effectuer la remise totale de la somme due, dans le délai prévu au paragraphe 20.04, cette somme totale due, soit les contributions de chaque salarié admissible et de l'employeur, sera majorée de trois pour cent (3 %) automatiquement, et ce, pour chaque mois de retard. Cette majoration de trois pour cent (3 %) est entièrement aux frais de l'employeur et elle s'applique aussi sur la somme des majorations dues et déjà appliquées pour les mois précédents, s'il y en a.

**20.06 Retraite progressive**

Il ne peut y avoir de retraite progressive de salarié sauf entente entre les parties.

**20.07 Participation au régime complémentaire de retraite (RCR)**

La participation du salarié au régime complémentaire de retraite (RCR) ne doit pas être affectée par l'absence de celui-ci pour des raisons telles que maladie, accident, congé de maternité, congé de paternité ou congé parental sous réserve du paiement régulier de la contribution exigible au salarié et dans ce cas, l'employeur assume sa part de contribution.



## **ARTICLE 21 SALAIRES**

21.01 Les taux de salaire minimums et les occupations professionnelles apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention en font partie intégrante.

21.02 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire.

Cependant, dans le cas des occupations de peintre et de débosseleur, le travail au temps standard (*flat rate*) est possible mais l'employeur ne peut l'exiger du salarié. Les temps et les taux de *flat rate* et le travail à exécuter seront communiqués au salarié avant que le travail ne débute.

Les allocations de *flat rate* devront être comptabilisées de façon à pouvoir être vérifiées.

Le taux horaire minimum prévu pour chaque occupation constitue une garantie minimum pour tout travail exécuté à *flat rate*.

21.03 Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieures à celles prévues ou non à la présente convention ne verra pas ses avantages diminués ou enlevés pendant la durée de la présente convention, que ces avantages lui étaient attribués avant ou durant l'application de cette convention.

21.04 Tout salarié recevra sa rémunération à chaque semaine, le jeudi avant-midi et en monnaie ayant cours légal dans la Province de Québec. Cependant, si le jeudi coïncide avec un jour férié, tout salarié reçoit alors sa paie et celle-ci doit être encaissable le dernier jour ouvrable précédant le jour férié.

21.05 a) À l'occasion de la paie hebdomadaire, les informations suivantes doivent être données au salarié.

La rémunération du salarié doit lui être versée par chèque sous enveloppe scellée ou par virement bancaire dans l'institution du choix du salarié, et dans la même journée l'employeur distribue les talons de paie à chaque salarié en main propre.

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie ou sur un bulletin de paie distinct, soit :

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 qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux normal;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
8. le taux du salaire réel;
9. le montant du salaire brut;
10. la nature et le montant des déductions opérées, entre autres :
  - régime complémentaire de retraite;
  - régime enregistré d'épargne retraite;
  - club social;
  - cotisation syndicale et additionnelle ;
11. le montant du salaire net versé au salarié ;
12. les heures de congés mobiles utilisées;
13. les heures de banque de temps supplémentaire accumulées.

**b) Information sur la cotisation syndicale et la contribution du salarié au régime complémentaire de retraite**

Le montant total de la cotisation syndicale et celui de la contribution du salarié au régime complémentaire de retraite doivent être indiqués sur les formules T4 et Relevé 1 de chaque salarié.

**c) Autres retenues**

L'employeur accepte de déduire des salaires d'un ou de plusieurs salariés les autres retenues indiquées par le syndicat à la condition que l'employeur n'ait pas de contribution à faire. De plus, il fait parvenir les sommes d'argent ainsi retenues pour chaque salarié selon les modalités indiquées par le syndicat, et ce, à l'organisme désigné par ce dernier.

**d) Informations sur la rémunération**

Sur demande du syndicat, l'employeur doit fournir les éléments pertinents sur la rémunération versée à un salarié, taux de salaire, nombre d'heures, temps supplémentaire (taux et demi (½) et taux double ou autre), et ce, dans les quinze (15) jours suivant la demande écrite du syndicat.

## **21.06 Prime de véhicule routier lourd**

Pour la période pendant laquelle un salarié exécute des réparations sur un véhicule routier lourd, il a droit à une prime de cinquante sous (0,50 \$) l'heure, et ce, en plus de son taux réel.

## **21.07 Cas spéciaux**

Les parties peuvent déroger à la présente convention et établir, par entente mutuelle, des conditions de salaire et de travail différentes pour les salariés victimes d'une déficience physique ou mentale ou dont l'aptitude est diminuée ou toute autre cause.

## **21.08 Affectation temporaire**

a) Tout salarié qui est affecté temporairement, par l'employeur selon le sous-paragraphe 5.06 a) 2, à une occupation autre que son occupation régulière doit recevoir le taux horaire de l'occupation à laquelle il est affecté temporairement ou de son occupation régulière, selon ce qui est le plus élevé. Le salarié a alors droit au taux le plus élevé pour la journée complète lors de l'affectation temporaire.

### **b) 1° Affectation temporaire sur une autre occupation**

Le salarié requis par l'employeur lors d'une affectation temporaire sur une autre occupation que la sienne peut refuser ladite affectation si un salarié ayant moins d'ancienneté à l'intérieur de la même occupation que lui satisfait aux exigences normales de la tâche où l'affectation temporaire se produit, et ce, sous réserve du paragraphe 9.19 de la convention.

### **2° Affectation temporaire dans la même occupation avec un transfert d'équipe**

Toute affectation temporaire d'un salarié dans la même occupation qui occasionne un transfert d'équipe doit être offerte par ancienneté parmi les salariés des autres équipes. Si aucun salarié des autres équipes et de la même occupation n'accepte ladite affectation temporaire, l'employeur peut alors y assigner le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés des autres équipes et de la même occupation, et ce, sous réserve du paragraphe 9.19 de la convention.

- c) Une affectation temporaire ne peut excéder douze (12) jours ouvrables si cette affectation se produit sur une équipe de travail comportant une semaine régulière de travail de quatre (4) jours ouvrables et de quinze (15) jours ouvrables si cette affectation se produit sur une équipe de travail comportant une semaine régulière de travail de cinq (5) jours ouvrables, sauf s'il y a entente entre le syndicat et l'employeur.

Il est convenu qu'une affectation temporaire doit être effectuée sur une base temporaire et exclusivement dans un but de dépannage.

**21.09 a) Nouvelles occupations**

Si, pendant la durée de la convention de nouvelles occupations sont créées à l'intérieur de l'unité de négociation couverte par la convention collective, les parties conviennent de la procédure suivante :

- 1° L'employeur et le syndicat doivent s'entendre par écrit sur la description des tâches de l'occupation.
- 2° L'employeur et le syndicat doivent s'entendre par écrit sur le taux de salaire, les taux de l'échelle de salaire, si elle en comporte une, et ce, pour chaque nouvelle occupation ainsi que les augmentations de salaire à être accordées pendant la durée de la convention.
- 3° Cette entente écrite doit faire partie intégrante de cette convention collective.

**b) Chef d'équipe**

- 1° Après entente entre le syndicat et l'employeur, le salarié qui à la demande de l'employeur remplace un cadre temporairement ou est élu chef d'équipe en conformité et selon le respect des dispositions du sous-paragraphe 21.09 c) de la convention collective « Définition du rôle et des responsabilités d'un chef d'équipe » reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure sur toutes les heures payées et ce, tant qu'il demeure chef d'équipe. En tout temps le syndicat peut mettre fin à cette entente.
- 2° A moins d'une entente contraire entre l'employeur et le syndicat, le travail effectué ou appartenant à l'occupation de vendeurs de service, ne peut être donné, transféré, subdivisé ou réparti à des salariés mécaniciens, débosseurs ou peintres et ne peut être combiné d'aucune façon avec l'une de ces fonctions. De plus, les salariés occupant une de ces fonctions (mécanicien, débosseur

ou peintre) ne peuvent d'aucune façon coordonner, surveiller, distribuer, contrôler, répartir, donner ou ordonner tout travail à un ou des salariés occupant une de ces dites fonctions (mécanicien, débosseleur ou peintre). En tout temps, le syndicat peut mettre fin à cette entente.

**c) Définition du rôle et des responsabilités d'un chef d'équipe**

**1. Conditions préalables**

- l'organisation du travail, selon la formule d'équipes de travail, est acceptée démocratiquement par l'ensemble des salariés syndiqués du département ;
- l'employeur en collaboration avec le syndicat doit tenir, au tout début, une rencontre d'information avec les salariés touchés par le changement et procéder selon les dispositions des sous-paragraphes 21.09 b) et 21.09 c) de la convention ;
- le chef d'équipe ne peut, en aucun temps, exprimer des commentaires sur un comportement ou une attitude inadéquate d'un salarié syndiqué. Le rôle de discipliner ou de réprimander demeure l'entière responsabilité de l'employeur ;
- la performance de l'équipe ne doit pas faire l'objet de comparaisons avec les autres équipes du même département. L'affichage des résultats des équipes ou des résultats individuels est proscrit. La gestion de la performance individuelle demeure l'entière responsabilité de l'employeur.

**2. Responsabilités d'un chef d'équipe**

- organisation du travail : il planifie et priorise le travail en collaboration avec le vendeur de service ou le directeur ;
- distribution du travail : il attribue les bons de travail aux techniciens en fonction de leurs connaissances et compétences ;
- suivi sur les réparations : il s'assure du cheminement des opérations ;

- support technique et formation : il offre un support ponctuel lorsque requis et s'assure du développement des connaissances et des compétences des membres de l'équipe dans un objectif d'équité, de polyvalence et de respect de la convention collective ;
- système qualité : il s'assure du respect des procédures opérationnelles de travail ISO 9002 et contribue à la gestion des non-conformités telle que définie dans la procédure de système ISO 9002, et ce, si l'employeur est certifié ISO 9002 ;
- santé et sécurité au travail : il promouvoit la santé et la sécurité au travail en collaboration avec le comité de S.S.T. ;
- communication : il participe à l'animation des rencontres d'équipe ou de département et diffuse l'information pertinente à son équipe.

### **3. Qualifications requises**

- I- avoir le sens de l'organisation ;
- II- être bon communicateur ;
- III- avoir les connaissances techniques appropriées ;
- IV- être en mesure d'évaluer les qualifications techniques des autres techniciens ;
- V- avoir une intégrité reconnue ;
- VI- adhérer aux principes de concertation (philosophie participative).

### **4. Modalités de fonctionnement**

- I- que tout salarié intéressé exprime son intérêt ;
- II- que soit élu par l'ensemble des salariés présents le ou les chefs d'équipe ;

- III- que soit décidée la composition de ou des équipes par le ou les chefs d'équipe et leur superviseur pour être ensuite validée auprès des salariés. Un assistant au chef d'équipe doit être nommé par les salariés qui forment l'équipe afin qu'il puisse le remplacer lors de son absence ou advenant le cas où le chef d'équipe ne terminerait pas son mandat ;
- IV- que ce processus démocratique soit refait à tous les ans (date anniversaire de la nomination) et que le ou les chefs d'équipes puissent à nouveau être élu(s);
- V- que la pertinence du concept de chef d'équipe soit en place tant et aussi longtemps que l'ensemble des salariés le juge pertinent ;
- VI- que l'entente de chef d'équipe soit acceptée par le comité exécutif du syndicat sous réserve du sous-paragraphe 21.09 b) de la convention collective.

#### **21.10 Définition du « taux réel »**

Aux fins de la présente convention, le « taux réel » signifie le taux de salaire prévu à l'échelle salariale à l'annexe « A » (taux de salaire minimum) ou le taux supérieur de salaire prévu au paragraphe 21.03, si le salarié en possède un.

Donc, pour les salariés qui sont payés selon les taux de salaire prévus à l'échelle salariale à l'annexe « A » (taux de salaire minimums), les augmentations minimums de salaire négociés dans la convention s'appliquent sur ces taux de salaire de l'échelle, et c'est sur ces mêmes taux que sont appliqués les bénéfices de la convention collective pour ces salariés.

Pour les salariés qui possèdent un taux supérieur, les augmentations minimums de salaire négociées dans la convention s'appliquent sur ce taux supérieur, et c'est sur ce même taux que sont appliqués les bénéfices de la convention collective pour ces salariés.

Toutefois, lorsque le salarié change d'échelon (année) concernant les occupations classifiées ou change d'année d'apprentissage ou de classe concernant les occupations qualifiées, l'employeur est tenu de payer au salarié le plus élevé des deux (2) taux suivants :- soit le taux de salaire minimum prévu à l'échelle salariale selon sa nouvelle classification ou de sa nouvelle qualification, ou soit le taux de salaire supérieur déjà acquis.

## **21.11 Prestations ou sommes d'argent provenant d'un tiers payant**

Toutes prestations ou sommes d'argent versées à un salarié et provenant d'un tiers payant ne peuvent servir à l'employeur pour être déduites des bénéfices prévus à la convention collective, sauf pour les fins d'application du premier (1<sup>er</sup>) alinéa du sous-paragraphe 11.02 d) de la convention collective.

## **21.12 Occupation combinée**

### **a) Procédure d'affichage**

Une occupation combinée est considérée comme une nouvelle occupation sur un poste permanent et l'employeur qui crée une telle occupation doit le faire en conformité avec la procédure prévue au paragraphe 5.06 et est sujet à l'application du sous-alinéa prévu à 5.07 b) 2. d) de la convention collective et ce, pour combler ledit « poste permanent vacant ». Cependant, cette nouvelle occupation (occupation combinée) n'est pas sujet à l'application du sous-paragraphe 21.09 a) de la convention collective compte tenu que la description de ces emplois et le taux de salaire de cette nouvelle occupation (occupation combinée) est déterminé au sous-paragraphe 21.12 a) ci-dessus, sauf entente contraire entre les parties.

b) Un salarié qui obtient une occupation combinée est rémunéré au taux réel de salaire établi pour l'occupation la mieux rémunérée.

c) Le syndicat peut résilier une occupation combinée pour un motif valable en donnant à l'employeur un avis écrit.

### **d) Définition d'un motif valable**

Constitue un motif valable, le fait qu'une occupation combinée a pour effet de causer une injustice ou un préjudice à un salarié sur le principe de l'application de l'ancienneté pur, et ce, malgré qu'une occupation combinée est reconnue être une occupation en elle-même.

Exemple : L'employeur qui crée une occupation combinée (mécanicien – commis aux pièces) qui est octroyée à un salarié mécanicien ayant deux (2) années d'ancienneté, et ce, pour un affichage de poste vacant et que l'employeur, trois (3) mois plus tard, doit faire une mise à pied d'un mécanicien et que la mise à pied du mécanicien touche un salarié ayant plus d'ancienneté que celui ayant l'occupation combinée (mécanicien – commis aux pièces) le syndicat peut résilier l'occupation combinée.



Pour le salarié dont l'occupation combinée est résiliée, celui-ci retrouve l'occupation et l'équipe qu'il détenait avant la résiliation et ledit salarié garde tous ces droits à l'occupation combinée advenant le renouvellement de la même occupation.

- e) L'employeur doit s'entendre avec le syndicat dans quelle occupation, incluse dans l'occupation combinée, le salarié doit prendre ses vacances, soit dans l'une ou l'autre des occupations comprises dans ladite occupation combinée, et ce, avant l'affichage de l'occupation combinée et l'indiquer sur ledit affichage.

### **21.13 Compagnon exerçant l'occupation de préposé au service**

Tout salarié classé compagnon (classe A-A/B-B-C) et qui détient un poste permanent sur une des occupations qualifiées et qui exerce l'occupation de préposé au service dû à une des situations suivantes :

- a) un salarié compagnon à la suite d'une mise à pied opte pour un déplacement (bumping) sur l'occupation de préposé au service ;
- b) un salarié compagnon en mise à pied est rappelé au travail sur l'occupation de préposé au service ;
- c) un salarié compagnon qui était en période de mise à pied ou qui avait reçu l'avis de mise à pied prévu au paragraphe 17.03 et qui a postulé et obtenu un poste temporaire vacant sur l'occupation de préposé au service ;
- d) un salarié compagnon qui était en période de mise à pied ou qui avait reçu l'avis écrit de mise à pied prévu au paragraphe 17.03 et qui a postulé et obtenu un poste permanent vacant sur l'occupation de préposé au service et tant qu'il n'aura pas confirmé à l'employeur qu'il garde ledit poste permanent vacant de préposé au service qu'il a obtenu ;

a droit à un ajout de trois dollars et vingt-cinq cents (3,25 \$) l'heure sur le taux de l'échelle salariale alors en vigueur de préposé au service à l'annexe « A » de la convention. Cet ajout de trois dollars et vingt-cinq cents (3,25 \$) l'heure est considéré pour ce salarié et pour les fins d'application de la convention collective et plus particulièrement du paragraphe 21.10 de celle-ci comme un taux de salaire prévu à l'échelle salariale de l'annexe « A » (taux de salaire minimum). De plus, tel que convenu à l'item 15 b) de l'annexe « D » de la convention collective, les parties s'engagent à respecter et appliquer les reconnaissances ou les équivalences prévues aux paragraphes 24.04 et 24.05 de la convention collective et ce, lorsque nécessaire pour déterminer si un

salarié est un « compagnon » sur l'occupation de mécanicien, débosseleur, peintre ou préposé aux pièces, même si l'occupation de préposé aux pièces serait devenue une classification pour ledit salarié.

## **ARTICLE 22 LÉSIONS PROFESSIONNELLES**

22.01 L'employeur paie à tout salarié qui est victime d'une lésion professionnelle, le salaire perdu de la façon suivante :

- a) toute la journée où la lésion est survenue;
- b) le temps perdu par la suite pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation, ou pour des visites faites et exigées par l'employeur et pour lesquelles la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne verse aucune compensation.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit aux bénéfices susmentionnés, il faut que cette lésion professionnelle soit conforme au chapitre 1, section 2 et l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*.

- c) Le salarié qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle continue de participer aux régimes de retraite et d'assurances offerts dans l'établissement, pourvu qu'il paie sa part des cotisations exigibles, s'il y a lieu, auquel cas son employeur assume la sienne.

22.02 L'employeur est tenu de reprendre sans délai à son service un salarié absent depuis moins de trois (3) ans à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle si le rapport médical du médecin traitant ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail autorise le salarié à reprendre le travail.

## **ARTICLE 23 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

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

### **23.02 Formation du comité de santé et de sécurité**

Dans le but d'assurer la coopération entre l'employeur et ses salariés dans la poursuite des objectifs définis au paragraphe 23.01, les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et de sécurité.

De plus, les parties peuvent demander l'aide d'une association paritaire pour la santé et la sécurité du travail.

### **23.03 Composition du comité de santé et de sécurité**

Le comité de santé et de sécurité se compose de quatre (4) membres, dont deux (2) sont nommés par l'employeur et deux (2) sont élus par les salariés de l'employeur. Cependant, le nombre de membres qui composent le comité peut être augmenté en nombre égal après entente entre le syndicat et l'employeur.

### **23.04 Vote**

L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.

### **23.05 Réunion**

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

À défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement adopté conformément à la Loi.

### **23.06 Présomption**

Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

### **23.07 Absence du travail**

Les représentants des salariés doivent aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité.

### **23.08 Fonctions du comité de santé et de sécurité**

Les fonctions du comité sont les suivantes :

1. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
2. de choisir les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements adoptés conformément à la Loi, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés de l'établissement, et ce, sous réserve de dispositions contraires dans la convention collective;
3. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
4. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
5. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
6. de transmettre à la Commission de la santé et de la sécurité du travail les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements adoptés en vertu de la Loi;
7. de recevoir copie des avis d'accident 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;
8. de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du syndicat et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
9. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;

10. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur, les salariés ou le syndicat lui confient en vertu de la présente convention collective ;
11. d'informer les salariés sur les réalisations du comité de santé et de sécurité ;
12. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que lors de la visite d'un inspecteur en santé et sécurité que ce dernier soit accompagné lors de l'inspection, d'un membre élu par les salariés et d'un membre nommé par l'employeur au sein du comité de santé et sécurité.

### **23.09 Cas de désaccord**

1. En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux sous-paragraphes 1° et 2° du paragraphe 23.08, les représentants des salariés adresseront par écrit leurs recommandations aux représentants de l'employeur qui seront tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.
2. **Litige soumis à la Commission**

Si le litige persiste, il pourra être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission de la santé et de la sécurité du travail dont la décision sera exécutoire.

### **23.10 Affichage des noms des membres**

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

### **23.11 Mesures disciplinaires**

L'employeur ne pourra congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre mesure pour le motif qu'il est membre du comité.

Toutefois, l'employeur pourra congédier, suspendre ou déplacer un salarié ou lui imposer une autre mesure s'il a exercé une fonction au sein du comité de façon abusive.

### **23.12 Assignation temporaire**

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il revienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du travailleur croit que :

1. le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail ;
2. ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion ; et
3. ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

## **ARTICLE 24 CLASSIFICATION**

24.01 Les parties reconnaissent et conviennent de maintenir le régime de classification et de qualification actuel des compagnons et apprentis, et le régime de réglementation du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec. Cependant, les parties s'engagent après la signature de la convention collective à faire conjointement et avec diligence les démarches nécessaires pour que lesdits régimes ci-dessus mentionnés soient modifiés pour qu'ils reflètent les modifications contenues dans la convention collective.

Les parties conviennent également de reconnaître les définitions contenues à l'annexe « D » de la convention collective, qui s'appliquent pour fins de classification des emplois des salariés couverts par la convention collective. Cependant, les parties s'engagent après la signature de la convention collective à faire conjointement et avec diligence les démarches nécessaires pour que les définitions contenues au Décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec, soient modifiées pour qu'elles tiennent compte et reflètent les définitions de l'annexe « D » de la convention collective, ainsi que d'autres définitions si jugées nécessaires par les deux parties, et ce, pour tenir compte du marché des services automobiles de la région de Québec, là où le décret actuel s'applique.

Il est entendu entre les parties que les différentes cartes de spécialités émises par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec sont reconnues comme faisant partie et étant comprise dans l'occupation de mécanicien ou débosseleur, selon le cas.

De plus, l'employeur doit payer le taux réel du salarié selon la carte et la classe qu'il détient dans sa spécialité, s'il exerce généralement cette tâche, ou selon la carte de mécanicien ou débosseleur, selon le cas, qu'il détient, si cette

classe est supérieure à la classe qu'il détient dans la spécialité. En tout temps, le salarié mécanicien ou débosseleur ne peut être payé à un taux réel inférieur selon la carte et la classe qu'il détient comme mécanicien ou débosseleur, selon le cas.

Cependant, pour le salarié qui détient une carte de carrossier (spécialiste en ajustement) obtenue à l'époque où le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec émettait de telles cartes sans que le salarié n'ait au préalable obtenu une carte de compagnon mécanicien ou débosseleur, selon son origine, comme le veut la procédure actuelle, et qui exerce généralement cette tâche, ce salarié est alors considéré ayant une origine de compagnon mécanicien et est reconnu appartenir à l'occupation « mécanicien » et ainsi il sera payé selon la classe qu'il détient dans la spécialité, en vertu de l'échelle salariale de mécanicien.

#### **24.02 Reconnaissance**

Dans tous les cas, si un salarié possède une carte de classification de commis d'entrepôt et se retrouve sur l'occupation de préposé aux pièces, l'employeur lui reconnaîtra dans cette fonction, les années passées comme commis d'entrepôt jusqu'à concurrence de trois (3) années.

**24.03** Malgré le paragraphe 24.01 de la convention collective, les parties conviennent de ne pas reconnaître les occupations (cartes de classification et cartes de qualification) émises par le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec, et ce, si on ne retrouve pas ces occupations dans la convention collective. De plus, si pendant la durée de la convention collective de nouvelles occupations sont créées en vertu du sous-paragraphe 21.09 a) de la convention, les parties conviennent de les reconnaître et s'engagent par la suite, si jugé nécessaire par elles, à faire conjointement et avec diligence les démarches nécessaires pour que les définitions contenues au décret 164 relatives aux salariés de garage, de la région de Québec, soient modifiées pour qu'elles tiennent compte et reflètent ces nouvelles occupations ainsi que leurs taux de salaire.

**24.04 Abolition du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec et/ou du Décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec.**

##### **a) Classification**

Advenant que le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec et/ou du Décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec serait aboli, l'employeur partie à cette convention et le syndicat continueront de reconnaître les cartes de

classification (laveurs, commissionnaires, préposés à l'entretien (ménage, bâtisse, terrain), préposés au service, commis d'entrepôt, vendeurs de service, salariés de bureau) émises par ledit comité avant son abolition.

De plus, pour le salarié qui possède une telle carte de classification et que le maximum des échelons (années) et par conséquent, le maximum de l'échelle salariale de sa classification n'était pas encore atteint lors de l'abolition dudit comité et/ou dudit Décret, celui-ci changera à ce moment-là automatiquement d'échelon (année) et de taux réel de salaire à l'échelle salariale, et ce, à chaque date anniversaire de l'émission de la dernière carte jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classification.

Pour le nouveau salarié embauché qui ne possède pas de carte de classification émise par le Comité paritaire avant son abolition sur la fonction qu'il occupe ou pour tout autre salarié qui n'aurait pas de carte de classification pour la fonction occupée, celui-ci débute à l'échelon le plus bas de sa classification et est rémunéré selon cet échelon et change automatiquement d'échelon et par conséquent, de taux réel de salaire à chaque date d'anniversaire de son ancienneté, et ce, jusqu'au moment où il atteindra l'échelon maximum de sa classification.

De plus, l'occupation de préposé aux pièces actuellement reconnue par les parties comme étant une qualification deviendrait lors de l'abolition du comité et/ou dudit décret, une classification selon le tableau d'équivalence suivant :

Qualification		Classification
Préposé aux pièces :		Préposé aux pièces :
Classe A	devient	8 <sup>e</sup> année
Classe A-B	devient	7 <sup>e</sup> année
Classe B	devient	6 <sup>e</sup> année
Classe C	devient	5 <sup>e</sup> année
Apprenti :		
4 <sup>e</sup> année	devient	4 <sup>e</sup> année
3 <sup>e</sup> année	devient	3 <sup>e</sup> année
2 <sup>e</sup> année	devient	2 <sup>e</sup> année
1 <sup>ère</sup> année	devient	1 <sup>ère</sup> année

Advenant l'abolition dudit Comité et/ou dudit décret, cette nouvelle classification va remplacer celle prévue à l'annexe « A » de la convention et le salarié conserve son taux réel de salaire selon le tableau des équivalences.



Pour le salarié qui possédait une carte de qualification de préposé aux pièces avant l'abolition dudit comité et/ou dudit décret et qui n'avait pas atteint le maximum sur cette occupation (classe A), et par conséquent, le maximum de l'échelle salariale de sa qualification, celui-ci se retrouve alors dans l'année correspondante selon le tableau des équivalences ci-dessus, et pour changer d'échelon (année) et par conséquent, de taux réel de salaire, celui-ci changera à ce moment-là automatiquement d'échelon (année) et de taux réel de salaire à l'échelle salariale et ce, à chaque date anniversaire de l'émission de la dernière carte de qualification jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classification.

Pour le nouveau salarié embauché qui ne possède pas de carte de qualification de préposé aux pièces émise par le comité paritaire avant son abolition et qui occupe cette fonction ou pour tout autre salarié qui ne possède pas de carte de qualification de préposé aux pièces et qui occupe cette fonction, celui-ci débute à l'échelon le plus bas de sa classification et est rémunéré selon cet échelon et change automatiquement d'échelon et par conséquent, de taux réel de salaire à chaque date d'anniversaire de son ancienneté et ce, jusqu'au moment où il atteindra l'échelon maximum de sa classification.

Malgré l'alinéa ci-dessus, dans tous les cas, si un salarié possède une carte de classification de commis d'entrepôt ou a occupé cette fonction jusqu'à un maximum de trois (3) années et se retrouve sur l'occupation de préposé aux pièces, l'employeur lui reconnaîtra dans cette fonction, les années passées comme commis d'entrepôt jusqu'à concurrence de trois (3) années.

**b) Qualification**

Advenant que le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec et/ou du Décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec serait aboli, l'employeur partie à cette convention et le syndicat continueront de reconnaître les cartes de qualification des compagnons et apprentis émises par ledit comité avant son abolition.

De plus, l'employeur partie à cette convention et le syndicat reconnaîtront les cartes de qualification émises par les Comités paritaires de l'industrie des services automobiles des régions Saguenay Lac St-Jean, de la Mauricie ou de n'importe lequel des comités paritaires de l'automobile de la Province de Québec, et ce, si le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec et/ou du Décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec était aboli.

Tous les frais encourus par le salarié pour aller passer une carte de qualification à ces dits comités paritaires ou pour obtenir un changement de carte seront aux frais de l'employeur, y compris les frais d'inscription à être payés pour passer l'examen à cedit comité paritaire.

De plus, le salarié peut s'absenter du travail cinq (5) heures, cinq heures et demi (5,5), six (6) heures, sept (7) heures, sept heures quinze (7 h 15), huit (8) heures, neuf (9) heures ou douze (12) heures, selon son horaire de travail, sans réduction de salaire (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 de la convention et ce, suivant son horaire de travail) lorsqu'il va passer les examens au *Comité paritaire de l'industrie des services automobiles des régions Saguenay Lac St-Jean, de la Mauricie ou de n'importe lequel des comités paritaires de l'automobile de la Province de Québec*. Le salarié doit aviser l'employeur trois (3) jours à l'avance avant de s'absenter.

c) **Abolition de tous les comités paritaires de l'automobile de la province de Québec qui possèdent un règlement de qualification et/ou les décrets**

Advenant que tous les comités paritaires de l'automobile de la Province de Québec qui possèdent un règlement de qualification et/ou décrets seraient abolis, pour le salarié n'ayant pas atteint le maximum de sa qualification ou n'ayant pas de carte de qualification dans le métier qu'il exerce, l'employeur et le syndicat (deux ou trois représentants de chaque partie, selon le cas, et un superviseur) lui feront subir les mêmes examens qui étaient en vigueur au Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec, et ce, lors de son abolition. Les parties s'engagent à reconnaître les résultats obtenus, les compétences s'y rattachant ainsi que le taux de salaire prévu à la convention.

De plus, tous les frais découlant de l'application de l'alinéa ci-dessus seront payés à part égale par l'ensemble des employeurs parties à cette convention. Tout ce qui est prévu dans ce sous-paragraphe c) doit être en vigueur trente (30) jours après l'abolition de tous les comités paritaires et/ou décrets de l'automobile de la province de Québec qui possèdent un règlement de qualification.

**24.05 Désassujettissement de certaines occupations classifiées ou qualifiées contenues dans la convention collective et au décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec**

**a) Classification**

- 1° Advenant que certaines occupations classifiées couvertes par la convention collective et par le décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec, seraient enlevées du décret, alors le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec ne pourrait plus émettre de telles cartes de classification pour lesdites occupations classifiées de préposés à l'entretien (ménage, bâtisse, terrain), préposés au service, commis d'entrepôt, vendeurs de service ou salariés de bureau, l'employeur partie à cette convention et le syndicat continueront de reconnaître les cartes de classification des préposés à l'entretien (ménage, bâtisse, terrain), préposés au service, commis d'entrepôt, vendeurs de service ou salariés de bureau émises par ledit comité avant le désassujettissement d'une ou plusieurs de ces occupations.
- 2° De plus, pour le salarié qui possède une telle carte de classification et que le maximum des échelons (années) et par conséquent, le maximum de l'échelle salariale de sa classification n'était pas encore atteint lors du désassujettissement de ladite occupation ou classification dudit décret, celui-ci changera à ce moment-là automatiquement d'échelon (année) et de taux réel de salaire à l'échelle salariale, et ce, à chaque date anniversaire de l'émission de la dernière carte jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classification.
- 3° Pour le nouveau salarié embauché qui ne possède pas une telle carte de classification émise par le comité paritaire avant le désassujettissement au décret de la fonction qu'il occupe, celui-ci débute au moins à l'échelon première (1<sup>ère</sup>) année.  
  
Il est rémunéré selon l'échelon accordé par l'employeur et change automatiquement d'échelon et par conséquent de taux réel de salaire à chaque date anniversaire de son ancienneté, et ce, jusqu'au moment où il atteindra l'échelon maximum de sa classification.
- 4° Malgré les alinéas 2° et 3° ci-dessus, dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, si un salarié ne possède pas une telle carte de classification émise par le comité paritaire avant le

désassujettissement au décret de la fonction qu'il occupe, les parties conviennent que le ou les années d'ancienneté d'un salarié chez l'employeur déterminent son échelon (année) et est rémunéré selon cet échelon dans l'échelle salariale, et change automatiquement d'échelon et par conséquent de taux réel de salaire à chaque date anniversaire de son ancienneté, et ce, jusqu'au moment où il atteindra l'échelon maximum de sa classification. Cependant, si le salarié possédait une carte de classification émise par le comité paritaire avant le désassujettissement sur la fonction qu'il occupe, le salarié a droit au système le plus avantageux entre celui prévu à cet alinéa et celui prévu au deuxième alinéa ci-dessus.

**b) Qualification**

- 1° Advenant que l'occupation qualifiée de préposé aux pièces couverte par la convention collective et par le décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec, serait enlevé dudit décret ou que pour certaines raisons techniques un salarié exerçant l'occupation de préposé aux pièces prévue dans la convention collective, et ce, suivant la description de cet emploi à l'annexe « D » de cette convention, serait désassujettie du décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec, les parties conviennent que l'occupation de préposé aux pièces, actuellement reconnue par les parties comme étant une occupation qualifiée (qualification) deviendrait lors de l'enlèvement de l'occupation de préposé aux pièces audit décret ou lors du désassujettissement d'un salarié préposé aux pièces audit décret pour des raisons techniques et dans ce cas applicable à cedit salarié seulement, une occupation classifiée (classification) selon le tableau d'équivalence suivant :

**Qualification**

**Classification**

**Préposé aux pièces :**

**Préposé aux pièces :**

Classe A	devient	8 <sup>e</sup> année
Classe A-B	devient	7 <sup>e</sup> année
Classe B	devient	6 <sup>e</sup> année
Classe C	devient	5 <sup>e</sup> année

**Apprenti :**

4 <sup>e</sup> année	devient	4 <sup>e</sup> année
3 <sup>e</sup> année	devient	3 <sup>e</sup> année
2 <sup>e</sup> année	devient	2 <sup>e</sup> année
1 <sup>re</sup> année	devient	1 <sup>re</sup> année

Par raison technique, on entend que la nouvelle définition de cet emploi (préposé aux pièces) qui serait contenue au décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec, versus la définition d'un préposé aux pièces prévue à l'annexe « D » de cette convention serait différente et exclurait l'assujettissement de ce salarié préposé aux pièces audit décret.

- 2° Advenant l'enlèvement de l'occupation de préposé aux pièces dudit décret ou le désassujettissement d'un salarié préposé aux pièces dudit décret pour les raisons techniques ci-dessus mentionnées, cette nouvelle classification va remplacer celle prévue à l'annexe « A » de la convention et le salarié conserve son taux réel de salaire selon le tableau des équivalences.
- a. Pour le salarié qui possédait une carte de qualification de préposé aux pièces avant l'enlèvement de cette occupation au décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec, ou le désassujettissement d'un salarié préposé aux pièces dudit décret pour les raisons techniques ci-dessus mentionnées et qui n'avait pas atteint le maximum sur cette occupation (classe A), et par conséquent, le maximum de l'échelle salariale de sa qualification, celui-ci se retrouve alors dans l'année correspondante selon le tableau des équivalences ci-dessus, et pour changer d'échelon (année) et par conséquent, de taux réel de salaire, celui-ci changera à ce moment-là automatiquement d'échelon (année) et de taux réel de salaire à l'échelle salariale, et ce, à chaque date anniversaire de l'émission de la dernière carte de qualification jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classification.
- b. Pour le nouveau salarié embauché qui ne possède pas de carte de qualification de préposé aux pièces émise par le comité paritaire avant le désassujettissement de cette fonction qu'il occupe, celui-ci débute au moins à l'échelon 1<sup>ère</sup> année et est rémunérée selon l'échelon accordé par l'employeur et change automatiquement d'échelon et par conséquent, de taux réel de salaire à chaque date

d'anniversaire de son ancienneté, et ce, jusqu'au moment où il atteindra l'échelon maximum de sa classification.

c. Malgré les sous-alinéas a. et b. ci-dessus, dans tous les cas de mouvements de main-d'œuvre, si un salarié ne possède pas de carte de qualification de préposé aux pièces émise par le comité paritaire avant l'enlèvement de cette occupation au décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec, ou le désassujettissement de cette occupation pour le poste que le salarié occupe à cette fonction selon la convention collective, et ce, suivant la description de cet emploi à l'annexe « D » de cette convention, mais serait désassujettie dudit décret pour les raisons techniques ci-dessus mentionnées, les parties conviennent que celui-ci débute au moins à l'échelon accordé par l'employeur et change automatiquement d'échelon et par conséquent, de taux réel de salaire à chaque date anniversaire de son ancienneté, et ce, jusqu'au moment où il atteindra l'échelon maximum de sa classification.

3° Malgré l'alinéa 1° et les sous-alinéas 2° a. b. et c. ci-dessus, dans tous les cas si un salarié possède une carte de classification de commis d'entrepôt ou a occupé cette fonction jusqu'à un maximum de trois (3) années et se retrouve sur l'occupation de préposé aux pièces, l'employeur lui reconnaîtra dans cette fonction les années passées comme commis d'entrepôt jusqu'à concurrence de trois (3) années.

## **ARTICLE 25 APPRENTIS**

25.01 Dans les entreprises assujetties à la présente convention, il ne peut y avoir plus d'un (1) apprenti par trois (3) compagnons.

Cette répartition du nombre d'apprentis doit s'entendre de tous les métiers qualifiés pris en bloc et on doit effectuer le calcul de ce prorata à partir des salariés sur la liste d'ancienneté.

## **ARTICLE 26   FORMATION**

Aux fins de cette convention, le terme « formation » ou « cours de formation » inclus l'information technique, la formation personnelle et les cours de perfectionnement provenant des manufacturiers, d'un de ses sous-traitants, de l'employeur ou d'un tiers, quel qu'en soit le support, la nature, la forme, par qui elle est dispensée ou la façon dont elle est dispensée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, entre autres :

### **26.01   Session d'information technique et formation personnelle.**

- a)   Cours de classement ou cours de formation et examens pour acquérir les prérequis nécessaires pour avoir le droit d'accéder au cours de perfectionnement plus avancé du manufacturier.
  
- b)   Ces cours de classement, cours de formation ou examen en provenance du manufacturier ou d'un de ses sous-traitants peuvent être donnés directement par le manufacturier, par un intermédiaire reconnu par lui ou par des cours planifiés, organisés ou offerts par l'employeur et donnés par l'employeur, par un tiers, ou à l'aide d'un ordinateur à partir du centre de formation chez l'employeur ou, selon le choix du salarié à partir de sa résidence, mais après autorisation de l'employeur, et selon les dispositions relatives à la formation à domicile en ligne prévues à l'annexe « G ».

### **26.02   Cours de perfectionnement**

Aux fins de cette convention, l'expression « cours de perfectionnement », signifie un cours de formation provenant du manufacturier ou d'un tiers offerte chez le concessionnaire ou suivi à l'extérieur de l'entreprise. Ces types de formation sont offerts normalement de jour, entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures (17 h 00).

Lorsque les cours de perfectionnement sont aussi disponible pour être suivis en ligne sur internet, le salarié peut aussi à son choix, suivre ces cours de perfectionnement de sa résidence, après entente à cet effet avec l'employeur, et selon les dispositions relatives à la formation à domicile en ligne prévues à l'annexe « G ».

## **26.03 Attribution**

- a) **Lorsqu'ont lieu des cours de formation prévus aux paragraphes 26.01 et 26.02, l'employeur affiche pendant quatorze (14) jours, un avis écrit à cet effet; cet avis doit spécifier le contenu du cours, s'il est suivi en ligne ou en classe et en ce cas, l'endroit et la date où il aura lieu. Tout salarié de l'occupation qui est intéressé à suivre ce cours, doit, dans la durée de l'affichage, inscrire son nom sur l'avis d'affichage. De plus, l'employeur peut exiger de tout salarié qu'il s'inscrive à ce cours de formation concernant son occupation.**
- b) **Parmi les salariés postulants, le choix sera fait en tenant compte de l'ancienneté des salariés concernés et des tâches auxquelles ils sont normalement assignés. Par la suite, copie de cet avis d'affichage contenant les inscriptions et identifiant les salariés qui ont été choisis pour suivre ou assister à ces cours de classement ou de perfectionnement est transmise au syndicat et affichée sur les tableaux d'affichage, et ce, le plus tôt possible mais au plus tard une semaine avant la date prévue pour ledit cours de classement ou de perfectionnement.**
- c) **Pour les fins d'application de la convention collective, si l'employeur incite, invite ou demande aux salariés qu'ils participent à ces dites activités de formation, ceci est considéré et signifie être de la formation exigée par l'employeur.**
- d) **Malgré le sous-paragraphe 5.07 b) 1. b), il incombe à l'employeur de mettre à jour et de maintenir à jour les connaissances et la qualification de ses salariés pour remplir les exigences normales de la tâche dans leur occupation, et de ce fait, il doit prendre les moyens nécessaires en leur offrant des cours de classement, de perfectionnement ou toute autre formation concernant leur occupation, et ce, à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans l'organisation des opérations de l'employeur ainsi que dans les procédés de travail.**
- e) **Dans le respect de l'énoncé de principe des sous-paragraphes précédents, l'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour que les salariés puissent avoir accès à la formation prévue ci-dessus concernant leur occupation, et ce, pendant leur horaire de travail, sans perte de salaire (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 et ce, suivant leur horaire de travail).**



- f) Cependant, en aucun temps dans l'application du sous-paragraphe 5.07, l'employeur ne pourra soulever que le salarié n'est pas qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche dans son occupation, si le salarié était absent pendant la période d'affichage ou le salarié a été un postulant sur les cours de perfectionnement en question et que l'employeur ne l'a pas retenu, soit à cause de son ancienneté et/ou de la tâche à laquelle il est normalement assigné.
- g) Dans ces cas, l'employeur doit accorder prioritairement la tâche au salarié qui a le plus d'ancienneté et il doit prendre les moyens nécessaires pour que le salarié en question devienne qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche, et ce, dans les plus brefs délais.

#### **26.04 Formation et déplacement**

Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

- a) durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur; sont inclus dans le temps de déplacement les périodes de temps de repas d'une durée raisonnable en tenant compte des circonstances;
- b) durant le temps de la formation exigée par l'employeur.

#### **26.05 Temps de formation**

- a) Ces cours de formation concernant leur occupation qui sont suivis par les salariés sont sans perte de salaire, avec une rémunération minimum du nombre d'heure de leur journée régulière de travail et payées à leur taux réel de salaire (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 et ce, suivant leur horaire de travail).
- b) De plus, advenant que la durée du cours de formation excède le nombre d'heure de la journée régulière de travail pour les salariés, et ce, suivant leurs horaires de travail respectifs, ceux-ci doivent alors assister au cours de formation et sont rémunérés à leur taux horaire réel en vigueur (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 et ce, suivant leur horaire de travail), à taux simple pour les quatre (4) premières heures ou selon la première des éventualités, jusqu'à l'atteinte de quarante (40) heures totales effectuées au cours de la semaine régulière, soit du dimanche au samedi, et à taux et demi pour les heures de cours additionnelles.

- c) De plus, advenant que le cours de formation soit un jour non ouvrable pour les salariés, et ce, suivant leurs horaires de travail respectifs, ceux-ci doivent alors assister au cours de formation, et ils sont rémunérés pour un minimum de neuf heures (9 h 00) selon la rémunération suivante : le taux horaire réel en vigueur (y compris la prime d'équipe prévue au paragraphe 9.20 et ce, suivant leur horaire de travail) à taux simple pour les quatre (4) premières heures ou selon la première des éventualités, jusqu'à l'atteinte de quarante (40) heures totales effectuées au cours de la semaine régulière, soit du dimanche au samedi, et à taux et demi pour les heures de cours additionnelles.

Les salariés ont droit, à leur choix, de se faire payer telle journée ou de reporter la journée de congé payé, selon le nombre d'heure à taux simple et à taux et demi, converties en heures régulières à taux simple, à une ou des dates convenues entre lui et son employeur. S'il n'y a pas d'entente sur une ou des dates, ce congé payé à taux simple peut être pris séparément ou consécutivement après avoir donné un avis à l'employeur d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf si le salarié et l'employeur s'entendent pour un délai plus court.

#### 26.06 Temps de déplacement

- a) En plus de rémunérer le temps de formation ci-dessus mentionné, l'employeur doit aussi payer aux salariés selon leur taux réel de salaire, le temps de déplacement (aller et retour) que ceux-ci doivent effectuer pour participer auxdits cours de formation à l'extérieur de l'entreprise.

Ce temps de déplacement est payé à taux simple pour les quatre (4) premières heures ou selon la première des éventualités, jusqu'à l'atteinte de quarante (40) heures totales effectuées au cours de la semaine régulière, soit du dimanche au samedi, et à taux et demi pour les heures de cours additionnelles.

- b) Toutefois, lorsque les cours de formation ont lieu à l'extérieur de la région de Québec, en plus des conditions qui précèdent, tout salarié qui, le jour ouvrable précédant le cours de formation a un horaire de travail se terminant après dix-sept heures trente (17 h 30), dans ces cas, si pour le salarié cette journée-là est une journée ouvrable de douze (12) heures, celui-ci termine alors sa journée régulière de travail à dix-sept heures (17 h 00) et ce, sans aucune perte de salaire pour cette journée régulière de travail. Pour le salarié affecté à la troisième (3<sup>e</sup>) ou la quatrième (4<sup>e</sup>) équipe de travail, si cette journée-là est une journée ouvrable pour le salarié, celui-ci termine alors sa journée régulière de travail à seize heures trente (16 h 30) et ce, sans aucune perte de salaire pour cette journée régulière de travail. Pour le salarié affecté à la

cinquième (5<sup>e</sup>), septième (7<sup>e</sup>), huitième (8<sup>e</sup>), ou neuvième (9<sup>e</sup>) équipe de travail, si le jour ouvrable précédant le cours de perfectionnement est un mardi, mercredi ou jeudi, celui-ci s'absente alors toute ladite journée régulière de travail et ce, sans aucune perte de salaire pour cette journée régulière de travail. Pour le salarié affecté à la sixième (6<sup>e</sup>) ou quinzième (15<sup>e</sup>) équipe de travail, si le jour précédant le cours de perfectionnement est un jour ouvrable pour le salarié, celui-ci s'absente alors toute ladite journée et ce, sans aucune perte de salaire pour cette journée régulière de travail. Dans ces cas, à moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur, le salarié doit se rendre dans la région où se donne le cours de perfectionnement le jour ouvrable précédent.

- c) Il est convenu entre les parties que le temps de déplacement effectué par les salariés le jour précédent pour se rendre (aller seulement) dans la région où se donne le cours de formation, celui-ci est inclus (aller seulement) dans la période où le salarié termine alors sa journée régulière de travail et celle où il aurait normalement terminé sa journée régulière de travail. Si le temps de déplacement pour aller seulement est plus élevé que ladite période, alors ce temps additionnel est aussi rémunéré au salarié selon son taux réel de salaire et ce, selon les dispositions prévues au paragraphe 26.06 a) ci-dessus.

#### **26.07 Formation pendant un jour non ouvrable**

Pour le salarié qui serait choisi en vertu du paragraphe 26.03 pour aller suivre un cours de formation, et ce, à des heures situées en partie ou en totalité en dehors de son horaire de travail, celui-ci a droit, à son choix de se faire payer la durée du cours, selon la rémunération suivante : le taux horaire réel en vigueur, multiplié par le nombre d'heures situées en partie ou en totalité en dehors de son horaire de travail, à taux simple pour les quatre (4) premières heures ou selon la première des éventualités, jusqu'à l'atteinte de quarante (40) heures totales effectuées au cours de la semaine régulière, soit du dimanche au samedi, et à taux et demi pour les heures de cours additionnelles ou de reporter ces heures en congé payé à taux simple et les heures additionnelles à taux et demi converties en heures régulières, à une date ou des dates à être convenues entre lui et son employeur.

S'il n'y a pas d'entente sur une ou des dates, ces heures de congé payé à taux simple peuvent être prises séparément ou consécutivement après avoir donné un avis à l'employeur d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf si le salarié et l'employeur s'entendent pour un délai plus court.

Il est entendu que les heures dudit cours qui sont situées à l'intérieur de son horaire de travail sont payées selon le premier alinéa ci-dessus.

#### **26.08 Coût d'inscription**

Advenant que des coûts d'inscription soient exigés pour tout cours de formation prévu à l'article 26 de la convention, l'employeur s'engage à en défrayer les coûts, incluant les taxes.

#### **26.09 Frais de déplacement, repas et coucher**

L'employeur acquitte les frais ou rembourse le salarié pour les frais encourus, s'il y a lieu, déplacement, repas et coucher selon ce qui est prévu à l'Annexe « G ».

#### **26.10 Centre de formation**

L'entreprise de l'employeur est pourvue d'un centre de formation (bureau ou local) réservé à la formation des salariés. Les cours de formation en provenance du manufacturier ou d'un de ses sous-traitants ont lieu obligatoirement au centre de formation, à l'exception des exercices pratiques qui peuvent être faits dans les départements appropriés. Le centre de formation doit être équipé adéquatement pour rencontrer les besoins de formation de l'ensemble des salariés. Il doit contenir entre autres le matériel et les équipements appropriés et requis pour faire les activités de formation offertes par le ou les manufacturiers du concessionnaire. Ces activités de formation sont décrites au sous-paragraphe 26.01 a), mais incluant l'alinéa 5, et au sous-paragraphe 26.01 b).

Cependant, l'employeur couvert par la présente convention collective, qui possède une ou des concessions apparentées peut être pourvu d'un seul centre de formation, pour un ou plusieurs de ses établissements couverts par cette convention.

#### **26.11 Carte de certification Halocarburé**

A la demande de l'employeur un salarié qui suit la formation sur la certification Halocarburé est considéré comme au travail pour le temps de formation et d'examen. Le salarié est rémunéré selon les dispositions de l'article 26 pour le temps de formation et de déplacement. L'employeur s'engage à défrayer le coût de la carte de certification Halocarburé pour tous les salariés ayant suivi la formation et passé l'examen avec succès.

## **ARTICLE 27 COMITÉ DE FORMATION CONTINUE**

27.01 a) Sur une base volontaire et après entente entre le syndicat et l'employeur et dans la poursuite des objectifs définis au paragraphe 26.02 de la convention collective, les parties peuvent convenir de former un comité de formation continue.

b) **Composition du comité de formation continue**

Le comité de formation continue se compose de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par l'employeur et deux (2) sont nommés par le syndicat.

De plus, après entente entre le syndicat et l'employeur, le comité pourra s'adjoindre une ou des personnes ressources pour aider au bon fonctionnement du comité.

Cependant, le nombre de membres qui composent le comité peut être augmenté en nombre égal après entente entre le syndicat et l'employeur.

c) **Fonctions du comité de formation continue**

1° Planifier, suivre et contrôler les activités de formation en considérant les ressources financières disponibles mais sous réserve des dispositions de la convention collective.

2° Le comité déterminera lui-même ses modalités et règles de fonctionnement et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

d) **Vote et décision**

Aucune décision du comité ne peut être exécutoire sans l'accord des deux (2) parties.

e) **Dissolution du comité de formation continue**

En tout temps sur un avis écrit de l'une ou l'autre des parties, le comité de formation continue est dissout et doit cesser immédiatement ses opérations et ce, à compter de la date de réception de l'avis reçu.

## **ARTICLE 28 EXTENSION JURIDIQUE**

28.01 Les parties conviennent de demander au ministère du Travail l'extension juridique de la présente convention collective.

## **ARTICLE 29 ANNEXES**

29.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective de travail.

29.02 Les dispositions de la Loi sur les Normes du travail et de la Fête Nationale s'appliquent à la convention, à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

## **ARTICLE 30 VENDEUR DE SERVICE ET ÉCHELON ADDITIONNEL**

30.01 La procédure actuellement suivie par le comité paritaire sur les services automobiles de la région de Québec pour ce qui est des changements d'échelon (années) dans l'occupation de vendeur de service sera aussi appliquée pour les échelons additionnels (années) prévus à la convention pour l'occupation de vendeur de service après 4 ans et après 5 ans. Cette procédure et l'ajout de ces échelons additionnels s'appliquent pour classer les vendeurs de service et ce, jusqu'à ce que ces modifications soient contenues dans le décret relatif aux salariés de garage, région de Québec.

## **ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION**

31.01 La présente convention collective prend effet le 9 février 2015 et elle demeure en vigueur jusqu'au 7 février 2021 inclusivement, sauf si prévu autrement dans la convention collective de travail.

31.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention, ou, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

## ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ

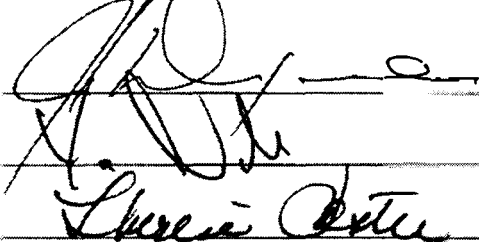
32.01 Les augmentations minimums sur les taux réels des salaires prévues à l'échelle salariale de l'annexe « A » de la présente convention collective en date du 9 février 2015 ont un effet rétroactif à cette date ainsi que les taux prévus aux paragraphes 10.02 et 10.03 pour le travail en temps supplémentaire ainsi que l'article 20 pour le régime complémentaire de retraite et ce, pour tous les salariés qui était à l'employeur de l'employeur pendant la période totale ou partielle du 9 février 2015 à la date de signature de la présente convention collective.

La rétroactivité s'applique à toutes les heures payées, soit en temps supplémentaire, soit en temps régulier, pour la période totale ou partielle s'étendant du 9 février 2015 à la date de signature de la présente convention, et ce, en conformité avec les occupations et le taux de salaire réel des salariés avant augmentation.

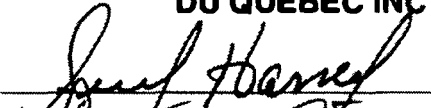
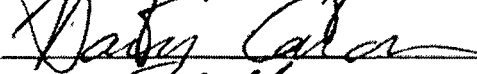





De plus, le montant de rétroactivité doit être payé à chaque salarié dans les vingt (20) jours suivant la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 20<sup>e</sup> jour du mois de mai 2015.

J.L. DESJARDINS AUTO  
COLLECTION INC.

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYES DE GARAGE  
DU QUEBEC INC

  
  
  
  
  
  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE

OCCUPATION	Taux actuel	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle
		Au 09-02-15	09-02-15	Au 08-02-16	08-02-16	Au 13-02-17	13-02-17	Au 12-02-18	12-02-18	Au 11-02-19	11-02-19	Au 10-02-20	10-02-20
		3%		2.3%		2.3%		2.3%		2.3%		3%	

### COMPAGNONS

Mécaniciens (mécaniciens de véhicule routier) : spécialistes en électricité (spécialistes en électromécanique), spécialistes en alignement de roues, spécialistes en transmission automatique, spécialistes en freins, carrossiers (spécialistes en ajustement), spécialistes en diesel (mécaniciens de véhicule routier lourd) ; soudeurs ; machinistes ; bourreleurs.

Classe A	36,17 \$	1,09 \$	37,26 \$	0,86 \$	38,12 \$	0,88 \$	39,00 \$	0,90 \$	39,90 \$	0,92 \$	40,82 \$	1,22 \$	42,04 \$
Classe A-B	34,03 \$	1,02 \$	35,05 \$	0,81 \$	35,86 \$	0,82 \$	36,68 \$	0,84 \$	37,52 \$	0,86 \$	38,38 \$	1,15 \$	39,53 \$
Classe B	33,27 \$	1,00 \$	34,27 \$	0,79 \$	35,06 \$	0,81 \$	35,87 \$	0,83 \$	36,70 \$	0,84 \$	37,54 \$	1,13 \$	38,67 \$
Classe C	32,23 \$	0,97 \$	33,20 \$	0,76 \$	33,96 \$	0,78 \$	34,74 \$	0,80 \$	35,54 \$	0,82 \$	36,36 \$	1,09 \$	37,45 \$

### APPRENTIS

4 <sup>e</sup> année	26,78 \$	0,80 \$	27,58 \$	0,63 \$	28,21 \$	0,65 \$	28,86 \$	0,66 \$	29,52 \$	0,68 \$	30,20 \$	0,91 \$	31,11 \$
3 <sup>e</sup> année	25,28 \$	0,76 \$	26,04 \$	0,60 \$	26,64 \$	0,61 \$	27,25 \$	0,63 \$	27,88 \$	0,64 \$	28,52 \$	0,86 \$	29,38 \$
2 <sup>e</sup> année	23,39 \$	0,70 \$	24,09 \$	0,55 \$	24,64 \$	0,57 \$	25,21 \$	0,58 \$	25,79 \$	0,59 \$	26,38 \$	0,79 \$	27,17 \$
1 <sup>re</sup> année	21,92 \$	0,66 \$	22,58 \$	0,52 \$	23,10 \$	0,53 \$	23,63 \$	0,54 \$	24,17 \$	0,56 \$	24,73 \$	0,74 \$	25,47 \$



OCCUPATION	Taux actuel	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle
		Au 09-02-15	09-02-15	Au 08-02-16	08-02-16	Au 13-02-17	13-02-17	Au 12-02-18	12-02-18	Au 11-02-19	11-02-19	Au 10-02-20	10-02-20
		3%		2.3%		2.3%		2.3%		2.3%		3%	

### COMPAGNONS

Peintre, débosseleurs, carrossiers (spécialistes en ajustement)

Classe A	32,93 \$	0,99 \$	33,92 \$	0,78 \$	34,70 \$	0,80 \$	35,50 \$	0,82 \$	36,32 \$	0,84 \$	37,16 \$	1,11 \$	38,27 \$
Classe A-B	31,01 \$	0,93 \$	31,94 \$	0,73 \$	32,67 \$	0,75 \$	33,42 \$	0,77 \$	34,19 \$	0,79 \$	34,98 \$	1,05 \$	36,03 \$
Classe B	30,33 \$	0,91 \$	31,24 \$	0,72 \$	31,96 \$	0,74 \$	32,70 \$	0,75 \$	33,45 \$	0,77 \$	34,22 \$	1,03 \$	35,25 \$
Classe C	29,41 \$	0,88 \$	30,29 \$	0,70 \$	30,99 \$	0,71 \$	31,70 \$	0,73 \$	32,43 \$	0,75 \$	33,18 \$	1,00 \$	34,18 \$

### APPRENTIS

4 <sup>e</sup> année	24,43 \$	0,73 \$	25,16 \$	0,58 \$	25,74 \$	0,59 \$	26,33 \$	0,61 \$	26,94 \$	0,62 \$	27,56 \$	0,83 \$	28,39 \$
3 <sup>e</sup> année	23,03 \$	0,69 \$	23,72 \$	0,55 \$	24,27 \$	0,56 \$	24,83 \$	0,57 \$	25,40 \$	0,58 \$	25,98 \$	0,78 \$	26,76 \$
2 <sup>e</sup> année	21,34 \$	0,64 \$	21,98 \$	0,51 \$	22,49 \$	0,52 \$	23,01 \$	0,53 \$	23,54 \$	0,54 \$	24,08 \$	0,72 \$	24,80 \$
1 <sup>re</sup> année	19,94 \$	0,60 \$	20,54 \$	0,47 \$	21,01 \$	0,48 \$	21,49 \$	0,49 \$	21,98 \$	0,51 \$	22,49 \$	0,67 \$	23,16 \$

### COMPAGNONS

Préposés aux pièces

Classe A	30,76 \$	0,92 \$	31,68 \$	0,73 \$	32,41 \$	0,75 \$	33,16 \$	0,76 \$	33,92 \$	0,78 \$	34,70 \$	1,04 \$	35,74 \$
Classe A-B	27,99 \$	0,84 \$	28,83 \$	0,66 \$	29,49 \$	0,68 \$	30,17 \$	0,69 \$	30,86 \$	0,71 \$	31,57 \$	0,95 \$	32,52 \$
Classe B	26,77 \$	0,80 \$	27,57 \$	0,63 \$	28,20 \$	0,65 \$	28,85 \$	0,66 \$	29,51 \$	0,68 \$	30,19 \$	0,91 \$	31,10 \$
Classe C	26,36 \$	0,79 \$	27,15 \$	0,62 \$	27,77 \$	0,64 \$	28,41 \$	0,65 \$	29,06 \$	0,67 \$	29,73 \$	0,89 \$	30,62 \$

OCCUPATION	Taux actuel	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle
		Au 09-02-15	09-02-15	Au 08-02-16	08-02-16	Au 13-02-17	13-02-17	Au 12-02-18	12-02-18	Au 11-02-19	11-02-19	Au 10-02-20	10-02-20
		3%		2.3%		2.3%		2.3%		2.3%		3%	

**APPRENTIS**

4 <sup>e</sup> année	24,17 \$	0,73 \$	24,90 \$	0,57 \$	25,47 \$	0,59 \$	26,06 \$	0,60 \$	26,66 \$	0,61 \$	27,27 \$	0,82 \$	28,09 \$
3 <sup>e</sup> année	22,50 \$	0,68 \$	23,18 \$	0,53 \$	23,71 \$	0,55 \$	24,26 \$	0,56 \$	24,82 \$	0,57 \$	25,39 \$	0,76 \$	26,15 \$
2 <sup>e</sup> année	21,53 \$	0,65 \$	22,18 \$	0,51 \$	22,69 \$	0,52 \$	23,21 \$	0,53 \$	23,74 \$	0,55 \$	24,29 \$	0,73 \$	25,02 \$
1 <sup>re</sup> année	20,03 \$	0,60 \$	20,63 \$	0,47 \$	21,10 \$	0,49 \$	21,59 \$	0,50 \$	22,09 \$	0,51 \$	22,60 \$	0,68 \$	23,28 \$

**COMMISSIONNAIRES**

	23,93 \$	0,72 \$	24,65 \$	0,57 \$	25,22 \$	0,58 \$	25,80 \$	0,59 \$	26,39 \$	0,61 \$	27,00 \$	0,81 \$	27,81 \$
--	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------

**LAVEURS**

*(ajustement de 1,00 \$ l'heure avant l'augmentation du 09-02-2015 pour porter le taux à 16,54 \$ avant la hausse salariale de 3 % et ajustement de 0,50 \$ l'heure avant l'augmentation du 08-02-2016 pour porter le taux à 17,54 \$ avant la hausse salariale de 2,3 %)*

*\*Ces ajustements ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant déjà d'un taux de salaire supérieur à la présente échelle*

	15,54 \$	0,50 \$	17,04 \$	0,40 \$	17,94 \$	0,41 \$	18,35 \$	0,42 \$	18,77 \$	0,43 \$	19,20 \$	0,58 \$	19,78 \$
--	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------

**PRÉPOSÉ À LA RÉCEPTION  
 DANS L'AIRE DE SERVICE**

*(ajustement de 1,00 \$ l'heure avant l'augmentation du 09-02-2015 pour porter le taux à 16,54 \$ avant la hausse salariale de 3 % et ajustement de 0,50 \$ l'heure avant l'augmentation du 08-02-2016 pour porter le taux à 17,54 \$ avant la hausse salariale de 2,3 %)*

*\*Ces ajustements ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant déjà d'un taux de salaire supérieur à la présente échelle*

	15,54 \$	0,50 \$	17,04 \$	0,40 \$	17,94 \$	0,41 \$	18,35 \$	0,42 \$	18,77 \$	0,43 \$	19,20 \$	0,58 \$	19,78 \$
--	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------

OCCUPATION	Taux actuel	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle
		Au 09-02-15	09-02-15	Au 08-02-16	08-02-16	Au 13-02-17	13-02-17	Au 12-02-18	12-02-18	Au 11-02-19	11-02-19	Au 10-02-20	10-02-20
		3%		2.3%		2.3%		2.3%		2.3%		3%	

**PRÉPOSÉ À L'OUTILLAGE**

(ajustement de 1,00 \$ l'heure avant l'augmentation du 09-02-2015 pour porter le taux à 16,54 \$ avant la hausse salariale de 3 % et ajustement de 0,50 \$ l'heure avant l'augmentation du 08-02-2016 pour porter le taux à 17,54 \$ avant la hausse salariale de 2,3 %)

\*Ces ajustements ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant déjà d'un taux de salaire supérieur à la présente échelle

	15,54 \$	0,50 \$	17,04 \$	0,40 \$	17,94 \$	0,41 \$	18,35 \$	0,42 \$	18,77 \$	0,43 \$	19,20 \$	0,58 \$	19,78 \$
--	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------

**PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN**

(ménage, bâtisse, terrain)	24,79 \$	0,74 \$	25,53 \$	0,59 \$	26,12 \$	0,60 \$	26,72 \$	0,61 \$	27,33 \$	0,63 \$	27,96 \$	0,84 \$	28,80 \$
----------------------------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------

**PRÉPOSÉS AU SERVICE**

	18,95 \$	0,57 \$	19,52 \$	0,45 \$	19,97 \$	0,46 \$	20,43 \$	0,47 \$	20,90 \$	0,48 \$	21,38 \$	0,64 \$	22,02 \$
--	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------

**COMMIS D'ENTREPÔT**

(Manutentionnaire, à la condition qu'ils demeurent commis d'entrepôt)

Commis d'entrepôt	22,50 \$	0,68 \$	23,18 \$	0,53 \$	23,71 \$	0,55 \$	24,26 \$	0,56 \$	24,82 \$	0,57 \$	25,39 \$	0,76 \$	26,15 \$
2 <sup>e</sup> année	21,53 \$	0,65 \$	22,18 \$	0,51 \$	22,69 \$	0,52 \$	23,21 \$	0,53 \$	23,74 \$	0,55 \$	24,29 \$	0,73 \$	25,02 \$
1 <sup>re</sup> année	20,03 \$	0,60 \$	20,63 \$	0,47 \$	21,10 \$	0,49 \$	21,59 \$	0,50 \$	22,09 \$	0,51 \$	22,60 \$	0,68 \$	23,28 \$

OCCUPATION	Taux actuel	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle	Augm. min. sur taux réel	Échelle
		Au 09-02-15	09-02-15	Au 08-02-16	08-02-16	Au 13-02-17	13-02-17	Au 12-02-18	12-02-18	Au 11-02-19	11-02-19	Au 10-02-20	10-02-20
		3%		2.3%		2.3%		2.3%		2.3%		3%	

**VENDEURS DE SERVICE**

6 <sup>e</sup> année	27,75 \$	0,83 \$	28,58 \$	0,66 \$	29,24 \$	0,67 \$	29,91 \$	0,69 \$	30,60 \$	0,70 \$	31,30 \$	0,94 \$	32,24 \$
5 <sup>e</sup> Année	27,06 \$	0,81 \$	27,87 \$	0,64 \$	28,51 \$	0,66 \$	29,17 \$	0,67 \$	29,84 \$	0,69 \$	30,53 \$	0,92 \$	31,45 \$
4 <sup>e</sup> année	26,34 \$	0,79 \$	27,13 \$	0,62 \$	27,75 \$	0,64 \$	28,39 \$	0,65 \$	29,04 \$	0,67 \$	29,71 \$	0,89 \$	30,60 \$
3 <sup>e</sup> année	24,17 \$	0,73 \$	24,90 \$	0,57 \$	25,47 \$	0,59 \$	26,06 \$	0,60 \$	26,66 \$	0,61 \$	27,27 \$	0,82 \$	28,09 \$
2 <sup>e</sup> année	22,58 \$	0,68 \$	23,26 \$	0,53 \$	23,79 \$	0,55 \$	24,34 \$	0,56 \$	24,90 \$	0,57 \$	25,47 \$	0,76 \$	26,23 \$
1 <sup>re</sup> année	21,28 \$	0,64 \$	21,92 \$	0,50 \$	22,42 \$	0,52 \$	22,94 \$	0,53 \$	23,47 \$	0,54 \$	24,01 \$	0,72 \$	24,73 \$

**SALARIÉS DE BUREAU**

8 <sup>e</sup> année	24,56 \$	0,74 \$	25,30 \$	0,58 \$	25,88 \$	0,60 \$	26,48 \$	0,61 \$	27,09 \$	0,62 \$	27,71 \$	0,83 \$	28,54 \$
7 <sup>e</sup> année	23,38 \$	0,70 \$	24,08 \$	0,55 \$	24,63 \$	0,57 \$	25,20 \$	0,58 \$	25,78 \$	0,59 \$	26,37 \$	0,79 \$	27,16 \$
6 <sup>e</sup> année	22,86 \$	0,69 \$	23,55 \$	0,54 \$	24,09 \$	0,55 \$	24,64 \$	0,57 \$	25,21 \$	0,58 \$	25,79 \$	0,77 \$	26,56 \$
5 <sup>e</sup> année	22,28 \$	0,67 \$	22,95 \$	0,53 \$	23,48 \$	0,54 \$	24,02 \$	0,55 \$	24,57 \$	0,57 \$	25,14 \$	0,75 \$	25,89 \$
4 <sup>e</sup> année	21,23 \$	0,64 \$	21,87 \$	0,50 \$	22,37 \$	0,51 \$	22,88 \$	0,53 \$	23,41 \$	0,54 \$	23,95 \$	0,72 \$	24,67 \$
3 <sup>e</sup> année	20,12 \$	0,60 \$	20,72 \$	0,48 \$	21,20 \$	0,49 \$	21,69 \$	0,50 \$	22,19 \$	0,51 \$	22,70 \$	0,68 \$	23,38 \$
2 <sup>e</sup> année	19,23 \$	0,58 \$	19,81 \$	0,46 \$	20,27 \$	0,47 \$	20,74 \$	0,48 \$	21,22 \$	0,49 \$	21,71 \$	0,65 \$	22,36 \$
1 <sup>re</sup> année	18,67 \$	0,56 \$	19,23 \$	0,44 \$	19,67 \$	0,45 \$	20,12 \$	0,46 \$	20,58 \$	0,47 \$	21,05 \$	0,63 \$	21,68 \$

**RÉCEPTIONNISTE-TÉLÉPHONISTE**

	N/A	N/A	16,00 \$	0,37 \$	16,37 \$	0,38 \$	16,75 \$	0,39 \$	17,14 \$	0,39 \$	17,53 \$	0,53 \$	18,06 \$
--	-----	-----	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------	---------	----------

## ANNEXE « B » PRIME DE LA SIXIÈME (6<sup>E</sup>) ET QUINZIÈME (15<sup>E</sup>) ÉQUIPE

### Occupations

### Montant de la prime/heure à la signature

#### Compagnons

Mécaniciens (mécaniciens de véhicule routier) : spécialistes en électricité (spécialistes en électromécanique), spécialistes en alignement de roues, spécialistes en transmission automatique, spécialistes en freins, carrossiers (spécialistes en ajustement), spécialistes en diesel (mécaniciens de véhicule routier lourd) ; soudeurs ; machinistes ; bourreleurs.

Classe A	1,56 \$
Classe A-B	1,48 \$
Classe B	1,45 \$
Classe C	1,40 \$

#### Apprenti

4 <sup>e</sup> année	1,18 \$
3 <sup>e</sup> année	1,08 \$
2 <sup>e</sup> année	1,00 \$
1 <sup>ère</sup> année	0,95 \$

#### Compagnons

Peintres, débosseleurs, carrossiers (spécialistes en ajustement)

Classe A	1,56 \$
Classe A-B	1,48 \$
Classe B	1,45 \$
Classe C	1,40 \$

#### Apprenti

4 <sup>e</sup> année	1,18 \$
3 <sup>e</sup> année	1,08 \$
2 <sup>e</sup> année	1,00 \$
1 <sup>ère</sup> année	0,95 \$

#### Compagnons

Préposés aux pièces

Classe A	1,29 \$
Classe A-B	1,21 \$
Classe B	1,15 \$
Classe C	1,14 \$

<b>Occupations</b>	<b>Montant de la prime/heure à la signature</b>	
<b>Apprentis</b>		
	4 <sup>e</sup> année	1,04 \$
	3 <sup>e</sup> année	0,97 \$
	2 <sup>e</sup> année	0,94 \$
	1 <sup>ère</sup> année	0,86 \$
<b>Commissionnaires</b>		1,03 \$
<b>Laveurs</b>		0,72 \$
<b>Préposé à la réception dans l'aire de service</b>		0,72 \$
<b>Préposé à l'outillage</b>		0,72 \$
<b>Préposés à l'entretien (ménage bâtisse, terrain)</b>		1,06 \$
<b>Préposés au service</b>		0,87 \$
<b>Commis d'entrepôt</b> (Manutentionnaire à la condition qu'il demeure commis d'entrepôt)		
	Commis d'entrepôt	0,97 \$
	2 <sup>e</sup> année	0,94 \$
	1 <sup>ère</sup> année	0,86 \$
<b>Vendeurs de service</b>		
	Après 5 ans	1,21 \$
	Après 4 ans ou 5 <sup>e</sup> année	1,18 \$
	Après 3 ans ou 4 <sup>e</sup> année	1,14 \$
	3 <sup>e</sup> année	1,04 \$
	2 <sup>e</sup> année	0,97 \$
	1 <sup>ère</sup> année	0,93 \$
<b>Salariés de bureau</b>		
	8 <sup>e</sup> année	1,05 \$
	7 <sup>e</sup> année	1,00 \$
	6 <sup>e</sup> année	0,98 \$
	5 <sup>e</sup> année	0,96 \$
	4 <sup>e</sup> année	0,90 \$
	3 <sup>e</sup> année	0,86 \$
	2 <sup>e</sup> année	0,82 \$
	1 <sup>ère</sup> année	0,80 \$

## ANNEXE « C » FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES NOUVEAUX SALARIÉS

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE GARAGE DU QUÉBEC INC.  
630, des Capucins  
Québec (Québec) G1J 3R8

N.A.S. :	_____	_____	_____
Date de naissance :	____/____/____	Sexe :	_____
	année mois jour		
Nom :	_____	Prénom :	_____
Adresse :	_____		
	_____		
Code postal :	_____	Téléphone :	(____) _____
Adresse courriel :	_____		
Statut civil :	_____	Date du statut :	____/____/____
			année mois jour
Date d'embauche :	____/____/____		
	année mois jour		
Employeur :	_____		
Occupation en cours :	_____		
Langue de communication :	_____		

**CARTES DE QUALIFICATION OU DE CLASSIFICATION QUE VOUS DÉTENEZ**

_____	Date : ____/____/____ année mois jour
_____	Date : ____/____/____ année mois jour
_____	Date : ____/____/____ année mois jour
_____	Date : ____/____/____ année mois jour

J'autorise mon employeur à transmettre au syndicat les informations contenues dans ce formulaire.

J'autorise le **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.** à se servir des renseignements personnels apparaissant à la présente annexe « C » pour l'administration et la gestion interne du syndicat, de l'assurance collective et du régime complémentaire de retraite.

Date d'embauche : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
année mois jour

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

## **ANNEXE « D » DESCRIPTIONS DES EMPLOIS OU OCCUPATIONS**

### **1. Définition :**

1.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective les expressions suivantes désignent :

#### **1) Mécanicien (mécanicien de véhicule routier)**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de programmation, d'inspection, de préparation, de réparation, de modification, d'essai routier, de remise en état ou d'entretien de systèmes, de toutes les composantes d'un système ou de pièces, ainsi que la dépose ou la pose de composantes d'un système ou de pièces d'un véhicule routier ou d'un véhicule routier lourd, y compris les travaux inclus dans l'une ou l'autre des spécialités définies ci-dessous.

Tout salarié qui apprend ce métier qualifié peut effectuer les travaux du mécanicien (mécanicien de véhicule routier).

Cependant, les travaux suivants peuvent aussi être effectués par un salarié non qualifié : l'inspection ou la vérification visuelle seulement, le graissage, la vidange des huiles, l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose du radiateur du moteur et de ses durites, des amortisseurs, des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des systèmes d'échappement à l'exception de la tubulure d'échappement (exhaust manifold), la dépose ou la pose des systèmes audio des manufacturiers et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule. De plus, il peut effectuer le remplissage de tous les fluides, à l'exception du système de climatisation.

Un salarié non qualifié peut effectuer les travaux énumérés au troisième alinéa uniquement dans la mesure où ces travaux ne requièrent pas la manipulation d'autres pièces ou d'autres composantes d'un système.

Les dispositions ci-dessus mentionnées s'appliquent sous réserve et en accord avec les précisions et exceptions prévues dans la description des tâches de l'occupation de préposé au service, et ce, en ce qui concerne les travaux de toute autre inspection ou vérification sur un véhicule.



a) **Spécialiste en électricité (spécialiste en électromécanique) :**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de réparation, de modification, de remise en état ou d'entretien des systèmes d'allumage, de démarrage, de charge, d'éclairage, d'alimentation, d'antipollution et de climatisation.

b) **Spécialiste en alignement de roues :**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de modification, d'entretien, de mise au point, de remise en état ou de réparation de systèmes de suspension, de direction.

c) **Spécialiste en transmission automatique :**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de modification, d'entretien, de mise au point, de remise en état ou de réparation d'une boîte de vitesse automatique.

d) **Spécialiste en freins :**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de modification, d'entretien, de remise en état ou de réparation d'un système de freins ou de ses composantes.

e) **Carrossier (spécialiste en ajustement) :**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux d'ajustement, de correction ou d'alignement de pièces de carrosserie, entre autres les ailes, les portes, les vitres, les moulures, les garde-boues, les essuie-glaces, les capots et portes de valises ou hayons et la pose d'accessoires d'origine ou de vitres. Il fait l'ajustement ou l'installation des ceintures de sécurité, fait de la menuiserie soudure ainsi que des retouches de peinture. Il fait les ajustements, la dépose ou la pose des régulateurs de vitres, régulateurs de sièges, régulateurs de miroirs, manuels et électriques, fait la dépose ou la pose des garnitures intérieures et du tableau de bord, fait les ajustements et la réparation de serrures en général, ajuste les toits de véhicules décapotables et en répare le mécanisme. Il localise et fait cesser les bruits de carrosserie, localise et répare les fuites d'eau et de poussière.

**f) Spécialiste en diesel (mécanicien de véhicule routier lourd) :**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux de diagnostic, de vérification, de programmation, d'inspection, de préparation, de réparation, de modification, d'essai routier, de remise en état ou d'entretien de systèmes, de toutes les composantes d'un système ou de pièces, ainsi que la dépose ou la pose de composantes d'un système ou de pièces d'un véhicule routier ou d'un véhicule routier lourd, y compris les travaux inclus dans l'une ou l'autre des cinq (5) spécialités définies ci-dessus.

Tout salarié qui apprend ce métier qualifié peut effectuer les travaux du spécialiste en diesel (mécanicien de véhicule routier lourd).

Cependant, les travaux suivants peuvent aussi être effectués par un salarié non qualifié : l'inspection ou la vérification visuelle seulement, le graissage, la vidange des huiles, l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues ; l'installation, la réparation, la dépose ou la pose du radiateur du moteur et de ses durites, des amortisseurs, des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des systèmes d'échappement à l'exception de la tubulure d'échappement (exhaust manifold), des systèmes audio et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule. De plus, il peut effectuer le remplissage de tous les fluides, à l'exception du système de climatisation.

Un salarié non qualifié peut effectuer les travaux énumérés au troisième alinéa uniquement dans la mesure où ces travaux ne requièrent pas la manipulation d'autres pièces ou d'autres composantes d'un système.

Les dispositions ci-dessus mentionnées s'appliquent sous réserve et en accord avec les précisions et exceptions prévues dans la description des tâches de l'occupation de préposé au service, et ce, en ce qui concerne les travaux de toute autre inspection ou vérification sur un véhicule.

**2) Débosseleur (carrossier)**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux de remise en état, de remise à neuf, de réparation, de modification, d'essai routier, de polissage ou d'entretien de la carrosserie et de ses composantes, la dépose ou la pose de pièces ou d'accessoires nécessaires à l'accomplissement du travail de carrossier, l'application d'apprêt, le redressement de châssis et les travaux inclus dans la spécialité définie ci-dessous.

Tout salarié qui apprend ce métier qualifié peut effectuer les travaux du débosseleur (carrossier).

**a) Carrossier (spécialiste en ajustement) :**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux d'ajustement, de correction ou d'alignement de pièces de carrosserie, entre autres les ailes, les portes, les vitres, les moulures, les garde-boues, les essuie-glaces, les capots et portes de valises ou hayons et la pose d'accessoires, de pare-brise ou de vitres. Il fait l'ajustement ou l'installation des ceintures de sécurité, fait de la menuiserie ainsi que des retouches de peinture. Il fait les ajustements, la dépose ou la pose des régulateurs de vitres, régulateurs de sièges, régulateurs de miroirs, manuels et électriques, fait la dépose ou la pose des garnitures intérieures et du tableau de bord, fait les ajustements et la réparation de serrures en général, ajuste les toits de véhicules décapotables et en répare le mécanisme. Il localise et fait cesser les bruits de carrosserie, localise et répare les fuites d'eau et de poussière.

**3) Peintre :**

Désigne tout salarié qualifié qui effectue des travaux de préparation des surfaces à peindre, d'application d'apprêt, de peinture ou de polissage sur la carrosserie et ses composantes ou accessoires de carrosserie.

**4) Préposé au service**

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

- i. l'inspection ou la vérification visuelle seulement, le graissage, la vidange des huiles (incluant la remise en son état initial de l'indicateur de vidange d'huile), l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose du radiateur du moteur et de ses durites, des amortisseurs, des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des systèmes d'échappement à l'exception de la tubulure d'échappement (exhaust manifold), la dépose ou la pose des systèmes audio des manufacturiers et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule. De plus, il peut effectuer le remplissage de tous les fluides, à l'exception du système de climatisation. Il peut également effectuer des essais routiers concernant la vérification des travaux qu'il a faits.

Un préposé au service peut effectuer les travaux énumérés à l'alinéa précédent uniquement dans la mesure où ces travaux ne requièrent pas la manipulation d'autres pièces ou d'autres composantes d'un système d'un véhicule.

Cependant, toute autre inspection ou vérification incluant la programmation sur un véhicule doit être exécutée exclusivement par un salarié mécanicien, sauf les travaux de programmation initiale permis et prévus au sous-paragraphe 1.04 f) de la convention pour un salarié préposé au service et ce, sans restreindre la généralité de ce qui précède, entre autres, la préparation à la route ou la pré-livraison (P.D.I.) des véhicules neufs, des véhicules d'occasion certifiés ou garantis par un manufacturier fabricant ou toute autre compagnie, des véhicules usagés, etc.

Toutefois, dans le cas de la préparation à la route ou la pré-livraison (P.D.I.) des véhicules neufs, l'employeur peut faire effectuer par un ou des salariés préposés au service un maximum de deux (2) inspections ou vérifications incluant la programmation (selon le sens du sous-paragraphe 1.04 f) de la convention) pour chaque salarié préposé au service et présent au travail durant une semaine donnée, chaque semaine donnée est répartie du lundi au vendredi.

Malgré ce qui précède, dans le cas de la préparation à la route ou la pré-livraison (P.D.I.) des véhicules neufs, l'employeur peut faire effectuer ce travail par un ou des salariés préposés au service, sans limite sur le nombre d'inspection ou vérification incluant la programmation (selon le sens du sous-paragraphe 1.04 f) de la convention) dans une semaine donnée, chaque semaine donnée est répartie du lundi au vendredi, et ce, uniquement s'il n'y a pas de salarié mécanicien ayant acquis son droit d'ancienneté et qui se trouve au même moment dans une des situations suivantes :

- a) d'un salarié mécanicien en mise à pied ;
- b) d'un salarié mécanicien en déplacement (bumping) sur une autre occupation ;
- c) d'un salarié mécanicien rappelé au travail sur une autre occupation ;
- d) d'un salarié mécanicien qui était en période de mise à pied ou qui avait reçu l'avis écrit de mise à pied prévu au paragraphe 17.03 et qui a postulé et obtenu un poste temporairement vacant sur une autre occupation ;

- e) d'un salarié mécanicien qui était en période de mise à pied ou qui avait reçu l'avis écrit de mise à pied prévu au paragraphe 17.03 et qui a postulé et obtenu un poste permanent vacant sur une occupation autre que la sienne et qu'il n'a pas encore confirmé, à ce moment-là, qu'il garde ledit poste permanent vacant obtenu.
- ii. Il peut effectuer le travail du laveur pour compléter ces fonctions.
- iii. Compte tenu de la restructuration et des nouvelles descriptions d'emplois qui en ont découlé pour les occupations de préposé au service et de laveur, le salarié qui était classé préposé au service sur la liste d'ancienneté et qui effectuait en totalité ou en partie les tâches du laveur prévues à l'item 5) de cette annexe et d'autres petits travaux semblables, continuera d'être classé préposé au service et recevra le salaire correspondant ou le taux de salaire supérieur, si le salarié en possède un, et ce, même s'il n'effectue pas les travaux principaux de préposé au service mentionné au sous-alinéa i. ci-dessus.

De plus, ce salarié est protégé par le sous-paragraphe 21.03 de la convention collective et ce, à chaque fois qu'il exercera l'occupation de préposé au service en tenant compte de ce qui est mentionné ci-dessus.

## 5) Laveur

- a) Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : lavage, nettoyage, essuyage, cirage des véhicules ou de leurs parties, manuellement ou à l'aide de machine ou en équipe.
- b)
  - i. la réception et l'inspection des véhicules neufs du manufacturier lors de la livraison ;
  - ii. la pose des enjoliveurs de roues ;
  - iii. il effectue les retouches de peinture à la main.
- c)
  - i. le transport de la clientèle ;
  - ii. l'enlèvement ou le soufflage de la neige sur les véhicules situés sur le terrain de stationnement ;
  - iii. le positionnement des véhicules sur le terrain de stationnement.

Cependant, les travaux mentionnés à l'alinéa c) i., c) ii. et c) iii. ci-dessus ne sont pas assujettis à l'application du paragraphe 1.06 et les travaux mentionnés à l'alinéa c) ii et c) iii ci-dessus ne sont pas assujettis à l'application du sous-paragraphe 1.03, 3<sup>o</sup> de la convention collective.

**6) Salarié de bureau**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : aux écritures, à la vérification, à la comptabilité, à la caisse, à l'entrée ou à la saisie de données, à la prise de rendez-vous de la clientèle incluant l'ouverture du dossier client, à la relance à la clientèle incluant la vérification du degré de satisfaction du service à la clientèle, à la classification des documents ou à la correspondance ; il contrôle les inventaires, les heures de travail du personnel ainsi que les heures consacrées aux réparations; il calcule et tient à jour différentes statistiques et différents indicateurs. Il peut également faire des travaux de bureau comme de la dactylographie ou du traitement de texte.

Ce salarié peut avoir comme travail principal de préparer et rédiger des réclamations qui sont acheminées pour paiement à des tiers ou il peut aussi avoir comme travail principal de recevoir les appels téléphoniques et de les acheminer. Ce salarié donne également des renseignements aux personnes qui téléphonent et prend les messages, il peut également agir comme réceptionniste pour diriger la clientèle aux différents services à l'intérieur de l'établissement. Cependant, le service de relance à la clientèle incluant la vérification du degré de satisfaction à la clientèle n'est pas assujetti à l'application du paragraphe 1.06 de la convention collective, sauf pour les salariés qui effectuaient ce travail pendant la durée de la précédente convention collective.

**7) Réceptionniste – téléphoniste**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : de recevoir les appels téléphoniques et de les acheminer, de donner des renseignements généraux aux personnes qui téléphonent et prendre les messages. Il agit comme réceptionniste afin de diriger la clientèle aux différents services à l'intérieur de l'établissement, distribue le courrier et peut faire payer les factures de clients et leur faire les reçus.

**8) Vendeur de service**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : la prise de rendez-vous à la clientèle incluant l'ouverture du dossier client, l'accueil de la clientèle, promouvoir la vente à la clientèle, le service de relance à la clientèle, à la caisse, à l'ouverture et à la fermeture du bon de travail, à la distribution et à la coordination du travail et qui en général assure le suivi et le service à la clientèle. Il peut effectuer occasionnellement des essais routiers.

Cependant, le service de relance à la clientèle n'est pas assujéti à l'application du paragraphe 1.06 de la convention collective et ce, pour le vendeur de service.

**9) Préposé à l'entretien**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à faire le nettoyage et l'entretien des bâtiments et des terrains faisant partie de l'entreprise.

Cependant, ces travaux ne sont pas assujettis à l'application du paragraphe 1.06 de la convention collective, sauf pour le salarié détenant l'occupation de préposé à l'entretien au 16 février 2009.

**10) Préposé aux pièces (commis aux pièces)**

Salarié qualifié dont les fonctions sont essentiellement reliées aux commandes, à la manutention, à la réception, à l'expédition, à l'entreposage, au classement, à l'emballage ou à la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules. De plus, lorsque le préposé aux pièces sert des pièces, des accessoires ou des pneus de véhicules à d'autres salariés de l'entreprise, ce travail est considéré être une vente.

Tout salarié qui apprend ce métier qualifié peut effectuer les travaux du préposé aux pièces (commis aux pièces).

**11) Commis d'entrepôt**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : la manutention, la réception, l'expédition, l'entreposage, le classement ou l'emballage des pièces, des accessoires ou des pneus de véhicules. Le commis d'entrepôt ne peut effectuer les commandes ou la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules.

**12) Commissionnaire (chauffeur ou livreur)**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à la livraison de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules.

**13) Préposé à la réception dans l'aire de service**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : l'accueil des clients à leur arrivée dans l'aire de service lorsqu'ils descendent de leur véhicule ou à l'extérieur si la ligne d'entrée s'étire, demander au client la clé de contact du véhicule, l'identifier à l'aide d'une étiquette, indiquer le kilométrage et les huit (8) derniers chiffres du numéro de série, s'il y a pose de pneus, demander s'ils doivent être entreposés et dans l'affirmative, noter la grandeur, la marque des pneus ainsi que l'usure sur le coupon; remet la partie détachable du coupon au client afin qu'il puisse la remettre au vendeur de service; dirige le client vers le comptoir des vendeurs de service et l'avise qu'il sera répondu aussitôt qu'un vendeur de service se libère (pour les clients Lincoln, les référer aux vendeurs de service Lincoln), met les protections intérieures, sièges et tapis, sort les véhicules de l'aire de service, identifie l'endroit où le véhicule est stationné et assure une circulation continue dans l'aire de service, nettoie le plancher de l'aire de service au besoin ainsi que l'aire de travail des vendeurs de service, va reconduire et chercher les clients, déneige les véhicules.

**14) Préposé à l'outillage**

Salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : responsable du local de l'outillage, des outils essentiels du manufacturier et spécialisés, répondre et fournir l'outillage aux techniciens et en assurer le contrôle au niveau du retour des outils; entretenir les outils ainsi que ceux de l'atelier; assurer la mise à jour de l'inventaire de l'outillage, fait la mise à jour des scanners (ids), reçoit et classe en ordre les pièces remplacées sous garantie et provenant des techniciens, procède aux retours de pièces chez le manufacturier; détruit les pièces n'ayant aucune demande de retour chez le manufacturier, procède à l'inventaire des pièces remplacées sous garantie continuellement afin d'éviter l'accumulation, maintient et classe les manuels d'entretien.



- 15) a) **apprenti** : Désigne tout salarié qui apprend l'une des occupations (métiers) qualifiées régis par le décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec ou régis par la convention collective. De plus, pour les fins d'application de la présente convention, un apprenti est compris et fait partie du métier ou de l'occupation en question qu'il apprend soit, mécanicien, débosseleur, peintre ou préposé aux pièces.
- b) **compagnon** : Désigne tout salarié qui a terminé l'apprentissage de l'une des occupations (métiers) qualifiées et régies par le décret 164 relatif aux salariés de garage, région de Québec ou régis par la convention collective, qui possèdent la compétence requise pour le pratiquer et a réussi les examens requis.
- 16) a) **Véhicule automobile** : Un véhicule routier au sens de l'article 4 du Code de la sécurité routière (L.R.Q., c.C-24.2) ; sont exclus des véhicules automobiles le cyclomoteur et la motocyclette au sens de l'article 4 de ce code, le véhicule tout terrain au sens de l'article 1 du Règlement sur la motoneige (R.R.Q., 1981, c. C-24, r.21) et tout autre véhicule destiné à être utilisé en dehors d'un chemin public en raison de sa nature, de sa destination ou par l'effet d'une loi.
- b) **Véhicule routier** : Un véhicule routier dont le poids total en charge (GVWR) est moins de dix-huit milles (18 000) livres.
- c) **Véhicule routier lourd** : Un véhicule routier dont le poids total en charge (GVWR) est dix-huit milles (18 000) livres ou plus. Ceci inclut un ensemble de véhicules formé d'un véhicule routier lourd motorisé tirant une remorque, une semi-remorque ou un essieu amovible.
- d) **Véhicule** : Cette expression désigne et inclut les définitions de «véhicule routier» et de «véhicule routier lourd».
- 17) a) **Mécanicien de véhicule routier** : Cette expression désigne un salarié mécanicien affecté normalement à des tâches sur un «véhicule routier».
- b) **Mécanicien de véhicule routier lourd** : Cette expression désigne un salarié mécanicien affecté normalement à des tâches sur un «véhicule routier lourd».

**18) Travail de l'unité de négociation**

Le fait de mettre les descriptions des emplois ou occupations dans la convention collective ne peut avoir pour effet de restreindre les travaux appartenant à l'unité de négociation et qui étaient normalement effectués par les salariés de l'unité de négociation auparavant et ce, parce que certains travaux ne sont pas expressément mentionnés dans lesdites descriptions.

**19) Différend d'application ou d'interprétation**

Malgré les dispositions de l'article 24 de la convention collective de travail, en cas de différend ou de conflit d'application ou d'interprétation entre les définitions contenues au décret 164 relatif aux salariés de garage de la région de Québec et les définitions contenues à l'annexe « D » de la convention collective, ce sont celles prévues à l'annexe « D » de la convention collective qui prévalent en tout temps pour les fins d'application ou d'interprétation de la convention collective.

## **ANNEXE « E » DROIT D'UTILISER ET DE CONDUIRE DES VÉHICULES DANS LE CADRE DE VOTRE EMPLOI**

### **Droit d'utiliser et de conduire des véhicules dans le cadre de votre emploi**

Madame,  
Monsieur,

Par la présente, vous nous certifiez que vous êtes titulaire d'un permis de conduire valide de la classe appropriée. Vous acceptez de nous aviser promptement de toute perte, révocation, suspension ou modification à votre permis de conduire, et vous nous autorisez à vérifier auprès de la Société de l'assurance-automobile du Québec l'état de votre dossier en ce qui concerne la validité de votre permis de conduire seulement, sous réserve des dispositions prévues au sous-alinéa à 5.07 b-2. f) de la convention collective.

À cet effet, veuillez compléter le questionnaire ci-dessous, le signer, joindre une photocopie de votre permis de conduire en vigueur et remettre ces documents à l'employeur, qui en assume les frais de photocopie.

Numéro de référence :		_____
Numéro de dossier :		_____
Par la présente, j'autorise mon employeur à vérifier en tout temps et sans autre avis préalable l'état de mon dossier auprès de la Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ) en ce qui concerne la validité et la classe de mon permis de conduire et je permets par conséquent à cette dernière de lui communiquer et/ou de lui transmettre ces deux renseignements ayant trait audit permis. Cette autorisation est valide pour une durée d'un an seulement, à compter de la date de la signature.		
Signature de la salariée ou du salarié		Date
La reproduction de la présente lettre fait preuve au même titre que l'original. L'employeur doit remettre une photocopie de cette lettre à la salariée ou au salarié signataire. Cette autorisation est nulle et prend fin immédiatement lorsque la ou le salarié(e) n'est plus à l'emploi de l'employeur.		

## **ANNEXE « F » CAMÉRA**

1. Les parties conviennent des modalités suivantes relativement aux caméras installées ou à être installées aux établissements visés par la convention collective :
  - a) Seront tolérées les caméras orientées en direction des accès aux établissements et des salles de montre de véhicules neufs et dont l'orientation ne permettra par ailleurs d'aucune façon et en aucun moment de capter des images ou des séquences de l'un ou l'autre des postes de travail couverts par la ou les accréditations syndicales applicables chez l'employeur;
  - b) Toutes les caméras qui ne respecteront pas les paramètres énoncés au paragraphe a) devront être enlevées par l'employeur;
  - c) En tout temps pendant la durée de la convention collective et sans préavis, un délégué syndical pourra demander à son employeur de vérifier l'orientation des caméras prévues au paragraphe a);
  - d) Dans l'éventualité où la vérification effectuée par le délégué syndical lui démontrait que l'orientation de l'une ou l'autre des caméras vérifiées ne respectait pas en tout point les paramètres énoncés au paragraphe a), la ou les caméras en cause devront alors être enlevées sans délai par l'employeur et sans possibilité pour ce dernier de la ou les installer à nouveau ou de la ou les remplacer;
  - e) En tout temps, y incluant lors de l'arbitrage ou de l'imposition de mesures disciplinaires, non disciplinaires ou autres, aucune image ou séquence captée par une ou des caméras non conformes aux paramètres énoncés au paragraphe a) ne pourra être utilisée à quelque fin que ce soit, reproduite ou dévoilée par tout moyen, verbalement, par écrit ou autrement par quiconque.

## **ANNEXE « G » BARÈMES DE FORMATION**

### **1. Formation pendant une mise à pied**

Un salarié en mise à pied peut, lorsqu'il y a une formation disponible pour lui, sur une base volontaire et après autorisation de l'employeur, suivre une formation pendant sa mise à pied. Ces formations demeurent soumises aux dispositions de la convention collective. Cependant, lorsque le salarié suit une formation pendant sa mise à pied, les dispositions relatives à la garantie d'heures et au préavis de mise à pied ne s'appliquent pas.

### **2. Formation du salarié à son domicile en ligne sur internet**

Sous réserve du respect des dispositions de la convention relatives à la formation, il est permis à un salarié qui le désire, après autorisation de l'employeur, de compléter ses formations en ligne sur internet, hors de l'entreprise et hors de ses heures de travail. Lorsque l'employeur autorise une formation en ligne, il l'offre aux salariés selon les dispositions de l'article 26. L'acceptation des salariés de suivre une formation en ligne en dehors de leurs heures de travail est entièrement volontaire.

Le salarié qui complète une formation à son domicile en ligne, hors de l'entreprise et hors de ses heures de travail, reçoit de l'employeur, une fois sa formation réussie le paiement à taux simple selon son taux de salaire de deux (2) fois le nombre d'heure alloué par le manufacturier pour la durée de la formation et de l'examen.

Le salarié peut aussi choisir de recevoir le paiement à taux simple selon son taux de salaire d'une fois et demie (1 ½) le nombre d'heure alloué par le manufacturier pour la durée de la formation et de l'examen et de mettre dans sa banque d'heures prévue au paragraphe 10.06 la demie (½) du temps alloué restante.

### **3. Formation dans un rayon de 50 kilomètres et moins de l'entreprise.**

La ou les journées de formation et le temps de déplacement sont rémunérés selon les dispositions de l'article 26.

Le salarié reçoit, lorsque le repas n'est pas fourni, un remboursement pour le repas sur présentation des pièces justificatives, jusqu'à concurrence de vingt dollars (20,00 \$).

Le salarié doit, lorsque requis par l'employeur utiliser son véhicule personnel pour se rendre au lieu de formation.

Si la formation se tient à moins de dix (10) kilomètres de l'établissement, le salarié n'a droit à aucun remboursement pour le kilométrage parcouru. Si la formation se tient à dix (10) kilomètres et plus de l'établissement, l'employeur rembourse au salarié le kilométrage excédentaire entre le kilométrage qu'il ferait normalement pour se rendre au travail et le kilométrage parcouru pour se rendre à la formation à raison de cinquante cents (0,50 \$) du kilomètre parcouru.

Si la formation est de moins de quatre (4) heures, le salarié doit se présenter au travail pour l'autre demi-journée, à moins d'entente avec l'employeur, mais sans aucune perte de salaire.

4. a) **Formation dans un rayon de plus de 50 kilomètres de l'entreprise**

La ou les journées de formation et le temps de déplacement sont rémunérés selon les dispositions de l'article 26.

Le salarié n'est pas tenu d'utiliser son véhicule personnel. Si le salarié utilise son véhicule personnel pour se rendre au lieu de formation, l'employeur lui rembourse un montant de cinquante cents (0,50 \$) du kilomètre parcouru.

L'employeur rembourse au salarié pour les repas, sur présentation des pièces justificatives et si le repas n'est pas fourni, jusqu'à concurrence des montants suivants :

Déjeuner :	15,00 \$, plus les taxes
Diner :	20,00 \$, plus les taxes
Souper :	35,00 \$, plus les taxes

De plus, à la fin desdits cours de perfectionnement, aucun salarié n'est tenu de se présenter au travail à l'établissement de l'employeur pour terminer sa journée régulière de travail et ce, sans aucune perte de salaire.

b) **Voyage à l'extérieur de la région administrative de Québec, mais au plus loin la région administrative de Montréal.**

Le salarié a droit à un départ la veille, soit à dix-sept heures (17 h 00) avec rémunération applicable selon l'article 26.

Le salarié qui, se déplace la veille d'une journée de formation pour une formation à l'extérieur a droit aux remboursements de repas selon le paragraphe 4 a). ci-dessus lors de la journée du déplacement.

**c) Voyage à l'extérieur plus loin que la région administrative de Montréal**

Le salarié a droit à un départ la veille, soit à douze heures (12 h 00) avec rémunération applicable selon l'article 26.

**d) Facture du coût de la chambre dans la province de Québec**

Maximum cent cinquante dollars (150,00 \$), taxes en sus. Le choix et la réservation de l'hôtel est fait par l'employeur, sauf entente entre le salarié et l'employeur.

**e) Frais du coût de la chambre, du train ou de l'avion et des repas en dehors de la province de Québec**

Le paiement se fait selon le coût réel en tenant compte du taux de change de la devise selon l'endroit de formation. De plus, lorsque le salarié a à se déplacer en avion ou en train, ou sortir à l'extérieur de la province de Québec pour aller suivre des cours de perfectionnement, l'employeur doit payer lui-même les frais concernant les billets d'avion ou de train et la chambre d'hôtel. De plus, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité d'effectuer les réservations des billets d'avion ou de train et de la chambre d'hôtel.

Les repas sont remboursés selon les montants inscrits au paragraphe 4 a) ci-dessus, en tenant compte du taux de change de la devise selon l'endroit de formation.

**f) Avance d'argent par l'employeur dans tous les cas de voyage pour formation en dehors de la province de Québec**

Cent pour cent (100%) du montant prévisible.

**5. Retour d'un cours de formation à plus de (+) de 250 km**

Dans tous les cas de force majeure tels que : tempête de neige, accident, maladie, tous les paiements prévus ci-dessous doivent s'appliquer.

1. Coucher additionnel
2. Frais de retour au travail
3. Autres dépenses raisonnables

**6. Si le salarié suit une formation hors de la province de Québec et qu'il doit prendre un vol de plus de trois (3) heures et que ce vol a lieu lors d'une journée régulière de travail, le salarié n'est pas tenu de se présenter au travail le jour de son vol.**

De plus, le temps passé à l'extérieur de la province est rémunéré à raison de neuf (9) heures par jour à taux simple pour chaque jour où il est à l'extérieur quel que soit le jour de la semaine.



**ANNEXE « H » PORTRAIT DES EFFECTIFS À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION**

<b>FORD</b>	
<b>OCCUPATIONS</b>	<b>NOMBRE DE SALARIÉS</b>
Vendeurs de service	14
Mécaniciens	50
Préposés aux pièces	13
Préposés au service	3

<b>JAGUAR / LAND ROVER</b>	
<b>OCCUPATIONS</b>	<b>NOMBRE DE SALARIÉS</b>
Vendeurs de service	2
Mécaniciens	5
Préposés aux pièces	1
Préposés au service	0

### Horaire des équipes de travail

Journée	Equipe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Lundi</b>		<b>CONGÉ</b>		<b>CONGÉ</b>					
Durée	9 heures		9 heures		12 heures	9 heures	12 heures	12 heures	9 heures
Horaire	7h30-17h30		11h30-21h00		7h30-21h00	17h30-3h00	7h30-21h00	7h30-21h00	7h30-17h30
Pauses	2 x 15 min.		2 x 15 min.		3 x 15 min.	2 x 15 min.	3 x 15 min.	3 x 15 min.	2 x 15 min.
Repas	■		16h30-17h00		12h00-12h30 17h00-18h00	22h00-22h30	12h00-12h30 17h00-18h00	12h00-12h30 17h00-18h00	■
<b>Mardi</b>									
Durée	9 heures	9 heures	9 heures	9 heures	5 heures	9 heures	8 heures	5 heures	5 heures
Horaire	7h30-17h30	7h30-17h30	11h30-21h00	11h30-21h00	16h30-21h30	17h30-3h00	7h30-16h00	16h00-21h00	16h00-21h00
Pauses	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 15 min.	1 x 15 min.
Repas	■	■	16h30-17h00	16h30-17h00		22h00-22h30	■		
<b>Mercredi</b>									
Durée	9 heures	9 heures	9 heures	9 heures	5 heures	9 heures	8 heures	5 heures	5 heures
Horaire	7h30-17h30	7h30-17h30	11h30-21h00	11h30-21h00	16h30-21h30	17h30-3h00	7h30-16h00	16h00-21h00	16h00-21h00
Pauses	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 15 min.	1 x 15 min.
Repas	■	■	16h30-17h00	16h30-17h00		22h00-22h30	■		
<b>Jeudi</b>									
Durée	9 heures	9 heures	9 heures	9 heures	5 heures	9 heures	8 heures	5 heures	5 heures
Horaire	7h30-17h30	7h30-17h30	11h30-21h00	11h30-21h00	16h30-21h30	17h30-3h00	7h30-16h00	16h00-21h00	16h00-21h00
Pauses	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 15 min.	1 x 15 min.
Repas	■	■	16h30-17h00	16h30-17h00		22h00-22h30	■		
<b>Vendredi</b>									
Durée	<b>CONGÉ</b>	9 heures	<b>CONGÉ</b>	9 heures	9 heures	<b>CONGÉ</b>	<b>CONGÉ</b>	9 heures	12 heures
Horaire		7h30-17h30		11h30-21h00	7h30-17h30			7h30-17h30	7h30-21h00
Pauses		2 x 15 min.		2 x 15 min.	2 x 15 min.			2 x 15 min.	3 x 15 min.
Repas		■		16h30-17h00	■			■	12h00-12h30 17h00-18h00

• S'il y a plus d'un choix de début de l'équipe (7h30 ou 7h45 ou 8h00) dans une occupation donnée, l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Les salariés ne peuvent être changés du choix de début de l'équipe à laquelle ils appartiennent, et ce, au cours de la semaine régulière de travail. Dans les cas de changements sur une occupation (mouvements de main-d'œuvre) concernant le ou les choix du début de l'équipe, l'ancienneté prévaut.

■ S'il y a plus d'un choix d'interruption de la prise du repas du midi (12h-12h30 ou 12h30-13h), l'employeur doit l'offrir et l'accorder aux salariés par ordre d'ancienneté et par occupation. Les salariés ne peuvent être changés du choix d'interruption de la prise du repas du midi à laquelle ils appartiennent, et ce, au cours de la semaine régulière de travail. Dans les cas de changements sur une occupation (mouvements de main-d'œuvre) concernant le ou les choix d'interruption de la prise de repas du midi, l'ancienneté prévaut.

Journée	Équipe									
	10	11	12	13		14	15	16	17	18
	(S'applique aux préposés au service seulement)			(salariés provenant de la 1 <sup>re</sup> équipe)	(salariés provenant de la 2 <sup>e</sup> équipe)	(Période des fêtes - 40 heures)		Vendeurs de service, Mécaniciens, Préposés aux pièces et préposés au service	(Réceptionniste-téléphoniste)	
<b>Lundi</b>					<b>CONGÉ</b>					
Durée	9 heures	9 heures	9 heures	9 heures		8 heures	8 heures			12 heures
Horaire	7h30-17h30	7h30-17h30	7h30-17h30	7h00-16h30		7h30-17h15	16h00-00h30			7h30-21h00
Pauses	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.		2 x 15 min.	2 x 15 min.			3 x 15 min.
Repas	■	■	■	■		11h30-12h30 12h00-12h30 12h00-13h00 12h30-13h30	20h00-20h30			12h00-12h30 17h00-18h00
<b>Mardi</b>	<b>CONGÉ</b>									
Durée		9 heures	9 heures	9 heures	9 heures	8 heures	8 heures	5 heures 30	8 heures	5 heures
Horaire		7h30-17h30	7h30-17h30	7h00-16h30	7h00-16h30	7h30-17h15	16h00-00h30	17h00-22h30	7h30-16h00	16h00-21h00
Pauses		2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 20 min.	2 x 15 min	1 x 20 min
Repas		■	■	■	■	11h30-12h30 12h00-12h30 12h00-13h00 12h30-13h30	20h00-20h30		■	
<b>Mercredi</b>		<b>CONGÉ</b>								
Durée	9 heures		9 heures	9 heures	9 heures	8 heures	8 heures	5 heures 30	8 heures	5 heures
Horaire	7h30-17h30		7h30-17h30	7h00-16h30	7h00-16h30	7h30-17h15	16h00-00h30	17h00-22h30	7h30-16h00	16h00-21h00
Pauses	2 x 15 min.		2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 20 min.	2 x 15 min	1 x 20 min
Repas	■		■	■	■	11h30-12h30 12h00-12h30 12h00-13h00 12h30-13h30	20h00-20h30		■	
<b>Jeudi</b>			<b>CONGÉ</b>							
Durée	9 heures	9 heures		9 heures	9 heures	8 heures	8 heures	5 heures 30	8 heures	5 heures
Horaire	7h30-17h30	7h30-17h30		7h00-16h30	7h00-16h30	7h30-17h15	16h00-00h30	17h00-22h30	7h30-16h00	16h00-21h00
Pauses	2 x 15 min.	2 x 15 min.		2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 20 min.	2 x 15 min	1 x 20 min
Repas	■	■		■	■	11h30-12h30 12h00-12h30 12h00-13h00 12h30-13h30	20h00-20h30		■	
<b>Vendredi</b>				<b>CONGÉ</b>					<b>CONGÉ</b>	
Durée	9 heures	9 heures	9 heures		9 heures	8 heures	8 heures	5 heures 30		12 heures
Horaire	7h30-17h30	7h30-17h30	7h30-17h30		7h00-16h30	7h30-17h15	16h00-00h30	17h00-22h30		7h30-21h00
Pauses	2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.		2 x 15 min.	2 x 15 min.	2 x 15 min.	1 x 20 min.		3 x 15 min
Repas	■	■	■		■	11h30-12h30 12h00-12h30 12h00-13h00 12h30-13h30	20h00-20h30			12h00-12h30 17h00-18h00



## 2015

JANVIER							FÉVRIER							MARS							AVRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4						1						1			1	2	3	4	5		
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30					
													30	31													
MAI							JUIN							JUILLET							AOÛT						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5						1	2
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
25	26	27	28	29	30	31	29	30	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30	31						
SEPTEMBRE							OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4				1	2	3	4						1			1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31								
													30														

## 2016

JANVIER							FÉVRIER							MARS							AVRIL							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5	6					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	29	28	29	30	31	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30							
MAI							JUIN							JUILLET							AOÛT							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
					1			1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31	29	30	31								
30	31																											
SEPTEMBRE							OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
			1	2	3	4					1	2			1	2	3	4	5	6				1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	26	27	28	29	30	31								









## Congés mobiles

2015

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

2016

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

2017

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

2018

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

2019

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

2020

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

2021

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**Congés d'heures de banque de temps utilisés (réf. Art. 13)**

**2015**

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

**2016**

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

**2017**

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

**2018**

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

**2019**

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

**2020**

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

**2021**

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

## **Fêtes chômées payées (réf. Art. 11)**

**2015**

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**2016**

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**2017**

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**2018**

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**2019**

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**2020**

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**2021**

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**BUREAU DU SYNDICAT**  
630, boul. des Capucins, Québec  
(Québec) G1J 2T7

Québec : 418 529-2175  
Fax : 418 529-1290  
E-mail : [personnel@snegq.qc.ca](mailto:personnel@snegq.qc.ca)

Guy Harvey, président, poste 224  
Denis Couture, conseiller, poste 223  
Elène Grégoire, responsable (SNEGQ) poste 225

Site : [www.snegg.qc.ca](http://www.snegg.qc.ca)

188