

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'84 MAR -5 -9 :30

GENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 05 09
M.T.M.S.R.

MONTREAL
MESSAGE

hck

ENTRE :

AUTOMOBILES PLYMOUTH CHRYSLER
DE POINTE-CLAIRE LTÉE,

(ci-après appelée «l'Employeur»)

ET :

FRATERNITÉ CANADIENNE DES CHEMINOTS,
EMPLOYÉS DES TRANSPORTS ET AUTRES
OUVRIERS, LOCAL 511,

(ci-après appelée «la Fraternité»)

se terminant le 31 août 1984.

ARTICLES

1- BUTS DE LA CONVENTION.....	1
2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
3- ORGANISATION SYNDICALE.....	1
4- SÉCURITÉ SYNDICALE.....	2
5- REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	2-3
6- AFFICHAGE D'AVIS.....	3
7- DROITS DE LA DIRECTION.....	3-4
8- PROCÉDURE DE GRIEFS.....	4-7
9- ARBITRAGE.....	7-8
10- MESURES DISCIPLINAIRES.....	8
11- GRÈVE ET LOCKOUT.....	8-9
12- ANCIENNETÉ.....	9-12
13- VALIDITÉ DES CLAUSES ET ARTICLES.....	12
14- HEURES DE TRAVAIL.....	12-13
15- LES SALAIRES.....	13
16- PROCÉDURE DE PAIE.....	13
17- LES VACANCES.....	13-14
18- LES CONGÉS PAYÉS.....	14-15
19- CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES.....	15-16
20- CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE.....	16
21- COURS DE PERFECTIONNEMENT.....	17
22- ASSURANCE COLLECTIVE.....	17
23- DURÉE DE LA CONVENTION.....	17
ANNEXE «A».....	19

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Les buts de la présente convention sont de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, d'assurer d'une part, un meilleur rendement au travail et, d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les deux parties et qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Local 511 de la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, comme le seul agent négociateur et représentant des salariés couverts par la décision rendue, le 1er septembre 1983, par le Commissaire du travail, soit «tous les employés, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des gérants de crédit et de bureau, des préposés à l'entretien et à la réparation de l'immeuble (maintenance), des vendeurs d'automobiles, des vendeurs de pièces sur la route et de ceux déjà accrédités» de l'Employeur pour son établissement du 335, boulevard Brunswick, Pte-Claire, Québec.
- 2.02 Le Local 511 de la Fraternité Canadienne des Cheminots reconnaît l'Employeur comme le seul agent négociateur qui a contresigné la présente convention.
- 2.03 (1) La présente convention s'appliquera seulement aux salariés de l'Employeur décrits dans la clause 2.01.
- (2) L'Employeur assujetti à la présente s'engage à avertir le Local 511 de la Fraternité Canadienne des Cheminots de tous changements ou modifications de sa raison sociale.
- 2.04 Il sera loisible à l'Employeur de définir le ou les établissements qu'il entend assujettir à la présente convention collective en y donnant son adhésion. En pareil cas, les autres établissements de l'Employeur, qui ne seront pas mentionnés dans le certificat d'accréditation, ne seront pas assujettis à la présente convention.
- 2.05 L'Employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives de la Fraternité, un représentant autorisé de la Fraternité aura le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de l'Employeur et durant les heures de travail, à condition d'en demander la permission préalable au représentant autorisé de l'Employeur. Cette permission devra être accordée si la rencontre demandée n'entrave pas les opérations immédiates de l'Employeur.

ARTICLE 3 - ORGANISATION SYNDICALE

- 3.01 La Fraternité, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux de l'Employeur et durant les heures de travail.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Aucun salarié n'est forcé d'appartenir à la Fraternité. Toutefois, comme condition du maintien de leur emploi, pour les salariés ayant été rémunérés au cours du mois, l'Employeur s'engage à déduire, pendant la durée des présentes, de la dernière paie de chaque mois de chaque salarié un montant égal à la cotisation mensuelle de la Fraternité. La Fraternité avisera l'Employeur par écrit du montant à être ainsi déduit de chaque salarié faisant partie de l'unité de négociation.
- 4.02 L'Employeur adressera à la Fraternité la liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites en accord avec la clause 4.01 et le montant total ainsi déduit. La liste indiquera également les raisons pour lesquelles une déduction n'aura pas été faite à un salarié. Les remises à la Fraternité devront être faites dans les quinze (15) jours de la perception.
- 4.03 L'expression «salarié régulier» utilisée dans la présente convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai, telle que définie à la clause 12.09.

ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur reconnaît le droit de la Fraternité de nommer ou autrement de choisir un représentant d'atelier qui doit, en conformité avec les dispositions de la présente convention, agir au nom des salariés.
- 5.02 (1) Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu sur les lieux de l'Employeur et durant les heures de travail.
- (2) Dans le cas d'un grief, le représentant d'atelier seul pourra, sans perte de salaire sur les lieux de l'Employeur et durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs prévue à l'Article 8, après avis au représentant autorisé de l'Employeur, et à la condition de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail et pourvu que la demande soit accordée dans les vingt-quatre (24) heures.
- 5.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente, la Fraternité avisera l'Employeur par écrit du nom du représentant d'atelier ainsi que du nom des agents d'affaires ou des autres représentants des salariés. Par la suite, l'Employeur ne sera tenu de reconnaître un salarié comme nouveau représentant d'atelier qu'après la réception par le représentant autorisé de l'Employeur d'un avis écrit de la Fraternité confirmant la nomination ou le choix de ce salarié comme représentant d'atelier.
- 5.04 (1) Le représentant d'atelier est sujet aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.

- (2) Sans préjudice à ses droits de direction, les plaintes de l'Employeur relatives à la manière dont le représentant d'atelier exécute ses fonctions syndicales seront adressées par écrit à un des agents d'affaires, qui fera enquête et, aussitôt que possible, prendra toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation. Si l'Employeur n'est pas satisfait des mesures prises par l'agent d'affaires, il peut loger un grief à la Fraternité suivant la clause 8.10 (1).

5.05 Afin de maintenir le bon accord entre l'Employeur, ses représentants et ses salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties concernées, en cas de litige. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles rencontres en demandant que son représentant autorisé soit prévenu au préalable par la Fraternité des motifs et buts de la demande de rencontre.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 (1) La Fraternité pourra afficher dans les départements de l'établissement de l'Employeur des avis de convocation ou aux autres avis du même genre, aux endroits habituels ou sur les tableaux désignés par l'Employeur.
- (2) Tels avis devront être signés par le représentant d'atelier et ne seront affichés qu'après avoir été approuvés par le représentant autorisé de l'Employeur.
- (3) La Fraternité, ses représentants et ses membres ne feront, sur les lieux de l'Employeur et durant les heures de travail, la distribution d'aucune circulaire ou documentation quelconque.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 La Fraternité reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris, sans limiter la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:
- (a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- (b) Embaucher, congédier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les salariés ou leur imposer quelque mesure disciplinaire pour juste cause;
- (c) Établir, réviser et amender les règlements régissant les salariés;

- (d) Diriger le travail des salariés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leur emplacement, l'attribution du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toutes autres matières relatives aux opérations de l'Employeur.
- 7.02 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux prescriptions de la présente convention, à moins que le contraire ne soit spécifiquement prévu et sujet aux droits du salarié concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente convention.
- 7.03 La Fraternité coopérera avec l'Employeur pour assurer de la part des salariés le respect des dispositions de la présente convention. De façon particulière, l'Employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement discipliner tout salarié exécutant mal son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remplir les exigences normales de sa tâche.
- 7.04 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur avisera la Fraternité par écrit du nom de la personne qui sera le représentant autorisé de l'Employeur pour les fins de l'application des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 8.01 Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 8.02 Un grief individuel survient quand le conflit ou la mésentente ne concerne qu'un salarié.
- 8.03 Un grief collectif survient quand le conflit ou la mésentente concerne deux (2) salariés ou plus ou l'ensemble des salariés.
- 8.04 Un grief de la Fraternité survient quand le conflit ou la mésentente se produit directement entre la Fraternité et l'Employeur et concerne des droits de la Fraternité prévus par la présente convention et distincts de ceux des salariés.
- 8.05 Un grief de l'Employeur survient quand le conflit ou la mésentente se produit directement entre l'Employeur et la Fraternité.

PROCÉDURE ET RÈGLES CONCERNANT LE GRIEF INDIVIDUEL8.06 PREMIÈRE ÉTAPE - DIRECTEUR DU DÉPARTEMENT

- (1) Tout salarié, qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît une disposition de la présente convention, doit soumettre son grief écrit et signé par lui au directeur de son département, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que le salarié a eue de cet événement. Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner du représentant d'atelier.
- (2) Le directeur du département donnera sa réponse par écrit au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief. Une copie de cette réponse sera remise au représentant d'atelier.

8.07 DEUXIÈME ÉTAPE - REPRÉSENTANT AUTORISÉ DE L'EMPLOYEUR

- (1) Si le directeur du département ne donne pas sa réponse écrite dans le délai qui lui est accordé ou si cette réponse ne satisfait pas le salarié, un agent d'affaires de la Fraternité peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief par écrit au représentant autorisé de l'Employeur.
- (2) Le représentant autorisé de l'Employeur donnera sa réponse par écrit à l'agent d'affaires de la Fraternité dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief à la deuxième étape. Une copie de cette réponse sera remise au représentant d'atelier.
- (3) Si le représentant autorisé de l'Employeur ne donne pas sa réponse écrite dans le délai qui lui est accordé ou si cette réponse ne satisfait pas la Fraternité, cette dernière peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief par écrit à l'arbitrage en accord avec les dispositions de la clause 9.01.

PROCÉDURE ET RÈGLES CONCERNANT LE GRIEF COLLECTIF

- 8.08 (1) Tout grief collectif doit être signé par les salariés concernés et s'appliquera uniquement aux salariés qui l'auront signé.
- (2) Tout grief collectif doit être soumis par écrit par le représentant d'atelier ou par un agent d'affaires de la Fraternité au représentant autorisé de l'Employeur, à la deuxième étape de la clause 8.07 (1), dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que les salariés concernés ont eue de cet événement.
- (3) Le représentant autorisé de l'Employeur donnera sa réponse par écrit à l'agent d'affaires de la Fraternité dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief à la deuxième étape. Une copie de cette réponse sera remise au représentant d'atelier.

- (4) Si le représentant autorisé de l'Employeur ne donne pas sa réponse écrite dans le délai qui lui est accordé ou si cette réponse ne satisfait pas les salariés concernés, la Fraternité peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief par écrit à l'arbitrage en accord avec les dispositions de la clause 9.01.

PROCÉDURE ET RÈGLES CONCERNANT LE GRIEF
DE LA FRATERNITÉ ENVERS L'EMPLOYEUR

- 8.09 (1) Tout grief de la Fraternité relatif à un conflit ou à une mésentente avec l'Employeur doit être signé et soumis par écrit par le représentant autorisé de la Fraternité au représentant autorisé de l'Employeur, à la deuxième étape de la clause 8.07 (1), dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que la Fraternité a eue de cet événement.
- (2) Le représentant autorisé de l'Employeur donnera sa réponse par écrit à l'agent d'affaires de la Fraternité dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief à la deuxième étape. Une copie de cette réponse sera remise au représentant d'atelier.
- (3) Si le représentant autorisé de l'Employeur ne donne pas sa réponse écrite dans le délai qui lui est accordé ou si cette réponse ne satisfait pas la Fraternité, cette dernière peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief par écrit à l'arbitrage en accord avec les dispositions de la clause 9.01.

PROCÉDURE ET RÈGLES CONCERNANT LE GRIEF
DE L'EMPLOYEUR ENVERS LA FRATERNITÉ

- 8.10 (1) Tout grief de l'Employeur relatif à un conflit ou à une mésentente avec la Fraternité doit être signé et soumis par écrit par le représentant autorisé de l'Employeur au représentant autorisé de la Fraternité, à la deuxième étape de la clause 8.07 (1), dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que l'Employeur a eue de cet événement.
- (2) Le représentant autorisé de la Fraternité donnera sa réponse par écrit au représentant autorisé de l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief à la deuxième étape. Une copie de cette réponse sera remise au représentant d'atelier.
- (3) Si le représentant autorisé de la Fraternité ne donne pas sa réponse écrite dans le délai qui lui est accordé ou si cette réponse ne satisfait pas l'Employeur, ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief par écrit à l'arbitrage en accord avec les dispositions de la clause 9.01.

RÈGLES GÉNÉRALES CONCERNANT LES GRIEFS

- 8.11 Les parties reconnaissent et conviennent que seules les allégations contenues dans le grief tel que formulé à la première étape applicable de la procédure de griefs seront considérées.
- 8.12 (1) Tous les délais qui précèdent sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé.
- (2) Seuls les représentants autorisés des parties peuvent consentir par écrit à des extensions de délais.
- (3) En ce qui concerne le grief individuel et le grief collectif, les mots «jours ouvrables» s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'Employeur pour les divers groupes de salariés assujettis à la présente convention.
- (4) En ce qui concerne le grief de la Fraternité et le grief de l'Employeur, les mots «jours ouvrables» excluent les samedis, les dimanches et les congés payés prévus par la présente convention.
- 8.13 (1) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur avisera la Fraternité et le représentant d'atelier par écrit du nom des personnes qui seront ses directeurs de départements pour les fins de la première étape de la clause 8.06.
- (2) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, la Fraternité avisera l'Employeur par écrit du nom de la personne qui sera son représentant autorisé pour les fins des clauses 8.09, 8.10 et 8.12 (2).

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, dans le délai prévu aux clauses 8.07 (3), 8.08 (4), 8.09 (3) et 8.10 (3), selon la nature du grief en question, en aviser l'autre partie par écrit.
- 9.02 Les griefs soumis à l'arbitrage conformément à la clause 9.01 seront entendus et décidés, suivant un ordre établi par la date de soumission de chacun de ces griefs à la première étape applicable de la procédure de griefs et à tour de rôle, par les arbitres suivants:
- Me Marc Gravel
Me Raymond Leboeuf
Me Roland Tremblay
- 9.03 Il incombera alors aux parties de communiquer entre elles et avec l'arbitre déterminé pour fixer une date d'audition.
- 9.04 L'arbitre aura juridiction et autorité pour interpréter et appliquer les dispositions de la présente convention dans la seule mesure où elles seront nécessaires pour la détermination du grief et n'aura aucun pouvoir pour modifier ou changer de quelque façon que ce soit les dispositions de la convention, pour substituer quelques nouvelles dispositions pour toutes dispositions existantes ou pour rendre quelque décision qui vienne en contradiction avec les dispositions de ladite convention.

- 9.05 (1) Si une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre aura le pouvoir de la maintenir, de l'annuler, ou, s'il y a preuve de parti-pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire ou que la mesure disciplinaire imposée n'a aucune proportion avec l'offense reprochée, de la modifier, en déterminant la mesure disciplinaire appropriée et, le cas échéant, le remboursement dû par l'Employeur. Il est entendu et convenu que tous salaires gagnés et prestations reçues durant la période de la mesure disciplinaire devront être déduits de tout tel remboursement décrété par l'arbitre.
- (2) En matière disciplinaire, l'Employeur doit assumer le fardeau de la preuve.
- 9.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trois (3) mois de sa nomination, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à lui accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- 9.07 La décision de l'arbitre qui respecte les dispositions du présent Article sera finale et liera les parties.
- 9.08 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés, à parts égales, entre les parties.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 (1) Lorsque l'Employeur impose une suspension ou un congédiement à un salarié, il doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'imposition de telle suspension ou de tel congédiement, lui fournir par écrit et de façon générale les motifs de ladite suspension ou dudit congédiement et remettre une copie de cet écrit au représentant d'atelier.
- (2) Tout grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement doit être signé et soumis par écrit par le salarié, à la deuxième étape de la clause 8.07 (1), dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception par le salarié de l'écrit prévu à la clause précédente. Par la suite, le reste de la procédure prévue pour le grief individuel sera suivi.
- 10.02 Tout avis disciplinaire écrit, qui n'est pas suivi d'un autre dans les douze (12) mois de calendrier, ne peut être invoqué contre le salarié.

ARTICLE 11 - GRÈVE ET LOCKOUT

- 11.01 Au cours de la présente entente ou de tout renouvellement, il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés ou de la Fraternité et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'Employeur.

- 11.02 Advenant la violation de la clause 11.01, tout salarié sera sujet à un congédiement immédiat ou à toute autre mesure disciplinaire, y compris la perte d'ancienneté. En pareil cas, le salarié concerné ne pourra invoquer la procédure de griefs prévue à l'Article 8, sauf pour déterminer si oui ou non il a violé les dispositions de ladite clause 11.01.
- 11.03 Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lockout par l'Employeur.
- 11.04 L'Employeur convient que, le soir de l'assemblée mensuelle de la Fraternité, il fera tout effort raisonnable pour planifier le travail de façon à permettre à un nombre maximum de salariés d'y assister.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

- 12.01 Le service continu s'entend de la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.
- 12.02 L'ancienneté générale s'entend de la durée du service continu d'un salarié régulier pour le compte de l'Employeur.
- 12.03 L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date d'embauchage d'un salarié régulier.
- 12.04 (1) Au cas de cessation définitive d'un département ou d'une opération par l'Employeur, tout salarié affecté par telle cessation définitive peut déplacer un salarié d'un autre département, au sens de la clause 12.05, à la condition qu'il possède une ancienneté générale plus grande que ce salarié et qu'il puisse, quant à l'habileté, les aptitudes et la qualité du travail, remplir les exigences normales des tâches de ce salarié.
- (2) Lorsqu'il y a mise à pied permanente, c'est-à-dire une mise à pied de six (6) mois et plus, le salarié mis à pied et le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, reçoivent un préavis, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale du salarié mis à pied:
- (a) moins d'une (1) année - une (1) semaine;
 - (b) une (1) année à cinq (5) années - deux (2) semaines;
 - (c) plus de cinq (5) années et moins de dix (10) années - quatre (4) semaines;
 - (d) dix (10) années et plus - huit (8) semaines.
- 12.05 L'ancienneté départementale s'entend de la durée du service continu d'un salarié régulier pour l'Employeur dans l'un des départements suivants:
- 1) Département du service;
 - 2) Département des ventes;
 - 3) Département de l'administration.

- 12.06 (1) L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire travailler ses salariés aux tâches dans lesquelles ils sont généralement reconnus comme ayant la plus grande efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignés, sans toutefois que les salariés ne soient autorisés à refuser toute assignation de travail, à moins de cause majeure.
- (2) Tous les autres critères étant équivalents, l'ancienneté départementale prévaudra dans tous les cas de mise à pied temporaire et de rappel.
- (3) Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour une (1) journée ou moins, l'Employeur ne sera pas tenu de mettre à pied un salarié, dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise à pied, pourvu que le travail ait été assigné deux (2) heures précédant la mise à pied.
- (4) Lors d'une mise à pied temporaire, un salarié qui aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, pourra être le premier à être mis à pied, sans pour autant affecter son ancienneté générale.
- 12.07 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi promues maintiendront leur droit d'ancienneté pour une seule période accumulée de quatre-vingt-dix (90) jours civils d'essai. Cependant, après cette période d'essai, les personnes ainsi promues perdront leur droit d'ancienneté et ne pourront remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.
- 12.08 (1) L'Employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe sans tenir compte de l'ancienneté, moyennant une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure.
- (2) Définition: Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une tâche de l'unité de négociation, a la responsabilité de la surveillance et direction du travail d'un groupe de salariés qui remplissent des tâches de l'unité de négociation.
- 12.09 (1) Un salarié est à l'essai pour une période de soixante (60) jours travaillés à compter de la date de son engagement. Au cours de cette période, il n'a pas le droit d'invoquer les règles de l'ancienneté ni la procédure de griefs, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.
- (2) Tout congédiement par l'Employeur pendant cette période pourra avoir lieu sans que l'Employeur n'ait à donner de motifs.
- (3) Tout salarié acquérant de l'ancienneté à la suite d'une période d'essai aura l'ancienneté à compter de son entrée au service. Lorsque deux salariés ou plus commencent à travailler le même jour, le salarié commençant à travailler plus tôt a l'ancienneté préalable. Si plus d'un salarié commence à travailler à la même heure, le même jour, l'ancienneté sera déterminée par les feuilles d'engagement qui devront porter un numéro de séquence déterminant la priorité d'ancienneté.

- 12.10 (1) Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus de deux (2) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'Employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus au présent contrat.
- (2) Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente convention.
- 12.11 Il y aura perte d'ancienneté et d'emploi dans les cas suivants:
- 1) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - 2) S'il est congédié pour juste cause;
 - 3) S'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie, où la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, le salarié devra produire un certificat médical sur demande. Toute autre demande ne pourra être exigée à des intervalles moindres de trois (3) mois;
 - 4) Si rappelé au travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de rappel transmis par lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
 - 5) La prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
 - 6) S'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable;
 - 7) S'il est absent pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser son supérieur immédiat ou, ayant avisé son supérieur immédiat, sans fournir de raisons valables, dont le fardeau de la preuve lui incombe.
- 12.12 Deux listes d'ancienneté générale et départementale seront remises à la Fraternité et au représentant d'atelier le 1er avril et le 1er octobre de chaque année. L'Employeur se chargera d'afficher telles listes.
- 12.13 Les contestations au sujet d'une date ou d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant l'affichage des listes d'ancienneté. L'Employeur aura alors dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévaudront en tout temps.

- 12.14 Malgré les dispositions précédentes, le représentant d'atelier dûment élu sera réputé avoir la plus grande ancienneté générale et départementale.

ARTICLE 13 - VALIDITÉ DES CLAUSES ET ARTICLES

- 13.01 Advenant la nullité d'une clause ou d'un article de la présente convention par suite de l'application de la loi, seul(e) cette clause ou cet article sera déclaré(e) invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeureront en vigueur.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 (1) La semaine régulière de travail sera pour:
- (a) Les salariés affectés au Département de l'administration: de trente-cinq (35) heures par semaine étalées sur cinq (5) jours de sept (7) heures;
 - (b) Tous les autres salariés: de quarante (40) heures par semaine étalées sur cinq (5) jours de huit (8) heures.
- (2) Une période quotidienne de repas d'une (1) heure non-payée sera accordée à tous les salariés.
- 14.02 Une période de douze (12) minutes, aux frais de l'Employeur sera accordée aux salariés durant l'avant-midi et durant l'après-midi, sur les lieux de travail. L'Employeur pourra céduer ces périodes de repos.
- 14.03 (1) Sauf force majeure, soit un événement sur lequel l'Employeur n'a aucun contrôle, un salarié requis de se présenter au travail le matin, à l'heure cédulée par l'Employeur pour sa classification, devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'avant-midi pour cette classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.
- (2) Sauf force majeure, soit un événement sur lequel l'Employeur n'a aucun contrôle, un salarié requis de se présenter au travail l'après-midi, à l'heure cédulée par l'Employeur pour sa classification, devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'après-midi pour cette classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.
- 14.04 (1) Pour tous les salariés couverts par cette convention, le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de temps et demi le taux horaire régulier lorsque les salariés dépasseront les heures régulières de la journée normale de travail.
- (2) Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier.
- (3) Quand il sera nécessaire de faire du surtemps, il sera offert par ordre d'ancienneté au sein du département concerné et celui qui possédera le moins d'ancienneté au sein du département concerné et capable de faire le travail ne pourra refuser.

- (4) Dans le cas d'un travail non-terminé, celui-ci devra être complété par celui qui l'a commencé, et sa durée ne devra pas normalement excéder une (1) heure après les heures régulières de travail.

ARTICLE 15 - LES SALAIRES

- 15.01 L'annexe «A» détermine, par département, les classifications applicables aux salariés et les taux de salaire qui seront payables à un salarié, selon la classification.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE PAIE

- 16.01 Le salaire du salarié lui sera payé une (1) fois par semaine, au plus tard le jeudi midi, couvrant la semaine finissant le vendredi précédant.
- 16.02 Avec sa paie, le salarié recevra par écrit les détails suivants:
- (a) les nom et prénom du salarié;
 - (b) la date de la période de paie;
 - (c) le taux de salaire;
 - (d) le temps supplémentaire;
 - (e) les déductions consenties par le salarié ou permises par la loi; et
 - (f) le montant net payé.
- 16.03 Il est convenu que l'Employeur inscrive sur les formules T-4 et TP-4 le montant payé de la cotisation syndicale du salarié, pour la durée de l'année.

ARTICLE 17 - LES VACANCES

- 17.01 Les vacances seront basées sur l'ancienneté générale du salarié, au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.
- 17.02 Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service complété, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra 4% de ses gains accumulés au 30 avril de l'année alors en cours.
- 17.03 Échelle des vacances:
- Un (1) an et plus d'ancienneté - deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- Cinq (5) ans d'ancienneté et plus - trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- Quinze (15) ans d'ancienneté et plus - quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

- 17.04 (1) Dans la première semaine de mai, l'Employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté, au sein du département concerné, de choisir leur période de vacances. Après cette période, un salarié indécis pourra se faire fixer sa période de vacances par l'Employeur.
- (2) Avant le 15 mai, deux (2) listes de vacances seront remises au représentant d'atelier qui les affichera, et dans les huit (8) jours, toute erreur devra être signalée et corrigée. Une fois la correction faite, les listes seront officielles.
- (3) Il sera loisible à l'Employeur de céduer les vacances de ses salariés pour la même période; la période maximum de fermeture complète par l'Employeur sera alors de deux (2) semaines durant les mois de juillet et août.
- 17.05 (1) Tout salarié ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives; la troisième semaine se prendra entre le 1er novembre et le 1er mai suivant.
- (2) Tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines pourra exiger que la troisième et la quatrième semaine soient consécutives.
- (3) Tout salarié qui prendra ses vacances entre le 1er novembre et le 1er avril pourra prendre lesdites vacances consécutives.
- (4) Dans tous ces cas, le salarié doit avoir soumis à l'Employeur, au plus tard le 1er octobre, le choix de sa période de vacances.
- 17.06 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 17.03, à l'exception d'un congédiement pour juste cause.
- 17.07 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.
- 17.08 Tout salarié qui se marie légalement, pourra prendre consécutivement trois (3) semaines de vacances, s'il y a droit d'après la clause 17.03, dans la période de son choix, sans pour autant que la clause 17.04 soit affectée. Cependant, un avis de quatre (4) mois devra être donné à son Directeur de département.

ARTICLE 18 - LES CONGÉS PAYÉS

- 18.01 (1) Les jours suivants seront des congés payés:

Jour de l'An;
 Le lendemain du jour de l'An;
 Vendredi Saint;
 Fête de la Reine;
 Saint-Jean-Baptiste;
 Jour du Canada;
 Fête du Travail;
 Jour de l'Action de Grâce;
 Journée avant le jour de Noël;
 Jour de Noël;
 Le lendemain du jour de Noël;
 Journée avant le jour de l'An.

- (2) Il est entendu que le nombre de fêtes payées consenti par l'Employeur est limité à douze (12) et que l'Employeur tenu de payer toute autre fête par suite de l'application d'un décret ou proclamation du gouvernement à tout niveau, pourra substituer pareille fête à l'une ou l'autre de celles énumérées ci-dessus.
- (3) Ce bénéfice ne s'applique pas aux salariés en congé sans solde, aux salariés en mise à pied et aux salariés absents du travail en raison d'une maladie à long terme ou en accident de travail.
- 18.02 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours de congés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.
- 18.03 (1) Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail, à moins de raisons graves telles que maladie, attestée par certificat médical, ou décès, tel que prévu à la clause 19.01.
- Lorsque le salarié sera requis de travailler un jour de congé payé, le travail sera offert par ordre d'ancienneté au sein de la classification concernée et le salarié avec le moins d'ancienneté au sein de la classification concernée et capable de faire le travail ne pourra refuser. Les heures travaillées un jour de congé férié seront rémunérées à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié plus le paiement pour le congé férié.
- (2) Cependant, dans les cas de mise à pied temporaire, le salarié bénéficie des congés spécifiés à la clause 18.01 moyennant que la mise à pied n'excède pas quarante-huit (48) heures avant ou après le congé.
- 18.04 (1) Les congés ayant lieu un jour non ouvrable seront payés, sujet aux dispositions ci-dessus. Le paiement sera calculé sur la base d'une (1) journée régulière de travail.
- (2) Si un congé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé ou la période de vacances.

ARTICLE 19 - CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES

- 19.01 Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:
- (a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq (5) jours de calendrier;
- (b) Décès du père, de la mère: jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- (c) Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: une (1) journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celle-ci ait lieu un jour ouvrable;

- (d) Naissance de son enfant: le salarié se verra accorder la journée de la naissance et de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables;
- (e) À l'occasion de son mariage, le salarié se verra accorder la journée de son mariage, pourvu que ce soit un jour ouvrable.
- 19.02 En matière de congé de maternité, l'Employeur respectera les dispositions de toute législation applicable.
- 19.03 À compter du 1er septembre 1983, tout salarié régulier accumulera progressivement des jours de maladie à raison d'une demi-journée par mois de service continu (le salarié doit avoir travaillé sur une base régulière au moins dix (10) jours ouvrables dans le mois). Tout salarié malade et qui communique avec son supérieur immédiat, entre 8:00 heures et 10:00 heures le jour même de cette maladie, est remboursé à son salaire quotidien régulier, mais seulement jusqu'à concurrence des journées de maladie alors accumulées. Entre le 15 et le 31 août de chaque année, l'Employeur paiera au salarié régulier au même taux que ci-dessus, les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année.

ARTICLE 20 - CONGÉS D'ABSENCE SANS SOLDE

- 20.01 (1) Un membre de la Fraternité, sur avis de cinq (5) jours (cet avis devra être confirmé par écrit par la suite), aura droit à un congé d'absence pour assister aux congrès de la Fraternité ou des organisations syndicales auxquelles la Fraternité est affiliée. Pareil congé d'absence n'affectera pas l'ancienneté acquise par le salarié.
- (2) L'Employeur paiera le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu de la présente clause comme s'il avait été au travail. À la fin de chaque mois, l'Employeur réclamera à la Fraternité le remboursement des argents payés au salarié qui s'est absenté.
- 20.02 (1) L'Employeur accordera un congé d'absence sans paie pour une période n'excédant pas une (1) année à un salarié demandant un tel congé d'absence pour travailler à plein temps pour la Fraternité.
- (2) Ce privilège ne sera pas accordé, au cours de la présente convention, à plus d'un salarié.
- (3) Le salarié bénéficiant de pareil congé d'absence continuera d'accumuler son ancienneté pendant son absence.
- (4) Ce congé d'absence sera accordé sur avis écrit de cinq (5) jours à l'Employeur.

ARTICLE 21 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 21.01 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement après les heures de travail sans rémunération. Cependant, avis de tels cours devra être affiché par l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour les cours, et il ne devra pas y avoir plus de douze (12) sessions par année à moins d'une entente différente avec les salariés concernés. L'Employeur fournira à ses frais un repas, à ses salariés si l'assemblée dure plus d'une (1) heure.
- 21.02 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'extérieur de la région métropolitaine, pourvu que l'Employeur acquitte tous les frais de déplacement encourus et que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.
- 21.03 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à un cours de perfectionnement dans la région métropolitaine, durant les heures de travail, à condition qu'il reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.

ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 22.01 (1) L'Employeur maintiendra le plan d'assurance collective présentement en vigueur pour tous les salariés couverts par cette convention collective.
- (2) Les primes seront assumées comme suit: 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.
- 22.02 (1) L'Employeur consent à administrer un tel plan et à déduire hebdomadairement de la paie de ses salariés leur contribution au plan d'assurance collective.
- (2) Le salarié devra soumettre une autorisation écrite à l'Employeur pour effectuer une telle déduction de ses contributions.

ARTICLE 23 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention collective est d'une durée d'un (1) an, soit du 1er septembre 1983 au 31 août 1984, à minuit.
- 23.02 La Fraternité pourra donner à l'Employeur ou l'Employeur pourra donner à la Fraternité, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 29^e jour de février 1984.

LA FRATERNITÉ CANADIENNE DES
CHEMINOTS, EMPLOYÉS DES TRANSPORTS
ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 511

AUTOMOBILE PLYMOUTH CHRYSLER
DE POINTE-CLAIRE LTÉE

Alise Tremblay
Raymond Hénin
Jean Morneau

Pour Paul Signes

[Faint, illegible text]

[Faint, illegible text]

[Faint, illegible text]

[Faint, illegible text]

ANNEXE «A»DÉPARTEMENT - SERVICE

Contrôleur de service	\$309.00
Commis aux réclamations	\$360.50
Caissière - service	\$195.70
Aviseur technique	\$350.00

DÉPARTEMENT - VENTE

Secrétaire - vente*	\$242.05
Téléphoniste - Réceptionniste - Secrétaire	\$257.50

DÉPARTEMENT - ADMINISTRATION

Commis - comptabilité	\$195.70
Commis - crédit	\$250.00

* L'horaire de la secrétaire aux ventes est de 35 heures par semaine.

** La rétroactivité applicable, à la fonction occupée, sera payée dans les quinze (15) jours suivants la signature de la convention collective.