

NOM

NO

08/58-8

6569

C.A.E.	6569	NO.CONV.	81588
AFFIL.	12	NB.EMPL.	16
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	73120 61
PERS.VIS.	5	NO.ACC.	M26399003
DATE ENR.	840206		

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

08158-8

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26399-03		
Date	Signature: 83-10-17	Reception: 83-10-21	Durée: Du 83-08-25 Au 86-08-24	Nombre de salariés régis par la convention collective	16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Assoc. des emp. de R. Desjardins Auto Ltée 875 rue Monique Ste-Dorothée, Québec H7X 2L3	<input type="checkbox"/> Déposant R. Desjardins Auto Ltée 255 Boul. Arthur Sauvé St-Eustache, Québec J7P 2A9

Unité de négociation

Établissements visés: même et 135 rue de la Forge

Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs de pièces sur la route, des vendeurs d'automobiles et des vendeurs de service.

Région	06-09	Activité	6569(8)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Gordie Labelle
Att: Gordie Labelle
875 rue Monique
Ste-Dorothée, Québec
H7X 2L3

Pour le commissaire général du travail

Signature: Odette McMullen /ms Date: 83-11-18

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

26,399-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

R. DESJARDINS AUTO LTEE

ci-après appelée la "COMPAGNIE"

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE R. DESJARDINS AUTO LTEE

ci-après appelée "L'ASSOCIATION"

83 OCT 21 11:47

Handwritten signature

Les parties conviennent de ce qui suit:

INDEX

<u>CLAUSE NO.</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1.01	Buts de la convention	1
2.01	Reconnaissance et juridiction	1
3.01	Discrimination	2
4.01	Droits de la direction	2
5.01	Sécurité syndicale	3
6.01	Représentation syndicale	4
7.01	Procédure de griefs	5
7.11	Dossier discipline	7
8.01	Ancienneté	8
9.01	Heures de travail	12
10.01	Salaires	14
11.01	Procédure de paie	16
12.01	Les vacances	16
13.01	Les congés payés	18
14.01	Congés payés pour autres causes	19
15.01	Cours de perfectionnement	20
16.01	Grève et Lock-Out	21
17.01	Travail à l'extérieur	21
18.01	Affichage d'avis	22
19.01	Outils	22
20.01	Uniformes et vêtements de travail	23
21.01	Générales	23
22.01	Négociation des salaires	23
23.01	Correspondance	24
24.01	Durée de la convention	24
Annexe A	Echelle salariale	---

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, la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les deux parties et qui rendent justice à tous.
- 1.02-Les deux parties désirent, par leur collaboration, continuer à maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés et régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée, les différents ou griefs qui peuvent surgir de temps en temps.

ARTICLE 11

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01-La Compagnie reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par le Commissaire du Travail Charles Devlin en date du 31 mai 1983.
- 2.02-Les mots "employé" ou "salarié" se définissent comme toute personne couverte par le Certificat d'accréditation daté du 31 mai 1983 par le Commissaire du Travail Charles Devlin, relativement à l'entreprise R. Desjardins Auto Limitée.
- 2.03-L'employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives de l'Association, le conseiller technique de l'Association aura le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de la Compagnie, à condition d'en demander la permission au Directeur ou responsable du département. Le dit consentement ne devra pas être refusé de façon déraisonnable et ne devra pas nuire au bon fonctionnement du département et au service à la clientèle.

ARTICLE 111

DISCRIMINATION

3.01-La Compagnie convient qu'il n'y aura aucune discrimination contre un membre ou officier de l'Association à cause de son activité légale et en conformité avec la présente convention collective, dans les cadres de l'Association.

ARTICLE 1V

DROITS DE LA DIRECTION

4.01-L'Association 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 restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) Engager, congédier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les salariés, ou leur imposer quelque mesure disciplinaire pour juste cause;
- c) Etablir, réviser et amender les règlements régissant les salariés. L'Association sera informée de tous nouveaux règlements ou révisions ou amendements d'anciens règlements.
- d) Diriger le travail des salariés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leurs emplacements, 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.

ARTICLE IV (Suite)

DROITS DE LA DIRECTION

- 4.02-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. Dans l'intérêt de la bonne marche et de la rentabilité de l'entreprise il est entendu que le gérant du département des pièces a et continuera de servir au comptoir des pièces.
- 4.03-L'Association coopérera avec l'employeur pour assurer de la part des salariés le respect des règlements prévus, une bonne qualité de main-d'oeuvre et de travail. 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.
- 4.04-Dans l'intérêt de la rentabilité de l'entreprise, l'Association reconnaît que l'employeur pourra accorder des sous-contrats, à condition que ceux-ci n'entraînent pas de mises à pied.

ARTICLE V

SECURITE SYNDICALE

- 5.01-La Compagnie s'engage à respecter le Code du Travail en matière de perception de cotisations et de remettre ces dernières le 15 du mois suivant ainsi que le nom et le montant payé, les dates de départ et d'arrivée de tous les employés de la Compagnie.
- 5.02-Il est entendu que comme condition d'emploi et condition de maintien de l'emploi, tout employé de la compagnie devra devenir et rester membre de l'Association.

ARTICLE VI

REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01-L'employeur reconnaît le droit de l'Association de nommer ou autrement de choisir ses représentants qui doivent agir au nom des salariés à divers emplacements, en conformité des dispositions de la présente convention. Ces comités se composent d'un nombre raisonnable et si plus d'un représentant de l'Association travaille pendant le même quart, un représentant de l'Association est désigné parmi les salariés réguliers qui a la préséance pour traiter des questions relatives à l'administration de la présente convention.
- 6.02-Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief, le représentant de l'Association seul pourra, sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de grief prévu ci-après, après avis au contremaître et à la condition de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail et pourvu que la demande soit accordée dans les 24 heures.
- 6.03-L'Association convient de donner, par écrit, à la Compagnie, les noms et fonctions de trois (3) représentants ainsi que du conseiller technique nommés pour exécuter toutes les tâches attachées à l'exécution de cette convention et l'Association doit sans retard aviser par écrit la Compagnie.
- Trois (3) délégués syndicaux et le conseiller technique seront nommés pour représenter les employés de la Compagnie aux négociations visant au renouvellement de la présente convention collective.
- 6.04-Les représentants de l'Association sont tous sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'employeur que tous les autres salariés.

ARTICLE VI(Suite)

REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.05-Il est entendu que l'employeur et l'Association formeront un Comité de bonne entente pour discuter des problèmes de relations de travail dans l'établissement et de suggestions pour les améliorer. Ce Comité se réunira au besoin.

ARTICLE VII

PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01-Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relativement à l'application ou à l'interprétation de la convention collective. S'il y a mésentente entre l'employeur et l'Association concernant l'interprétation des termes d'une clause de la présente convention, l'Association pourra présenter ce litige à la troisième étape prévue à la clause 7.02 (3).

- 7.02-Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

1) PREMIERE ETAPE - AU DIRECTEUR DE DEPARTEMENT:

Dans tous les cas applicables, par écrit, au directeur de département, dans les huit (8) jours ouvrables de l'évènement et de la connaissance qu'en a eue le salarié. Le directeur de département donnera sa réponse par écrit au représentant de l'Association dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

7.02-2) DEUXIEME ETAPE - AU REPRESENTANT DE LA GERANCE:

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la décision du directeur de département ou après l'expiration de son délai pour répondre, le conseiller technique ou les représentants de l'Association pourront présenter le grief par écrit au représentant de la gérance dûment désigné à cette fin. Les parties auront alors quinze (15) jours ouvrables pour tenter un règlement.

ARTICLE VII (Suite)

PROCEDURE DE GRIEFS7.02-3) TROISIEME ETAPE - ARBITRAGE:

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du représentant de la gérance ou après l'expiration de son délai pour répondre, l'Association pourra porter le grief à l'arbitrage, selon la procédure décrite dans la clause 7.05.

7.03- A)

Dans les cas de suspensions, mesures disciplinaires et congédiements, le représentant de l'Association sera avisé et pourra, accompagner le conseiller technique, s'il le désire, discuter des faits avec le directeur de département. S'il n'y a aucune entente, la direction donnera dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre, un avis écrit énonçant de façon générale les motifs des sanctions mentionnées plus haut, sauf dans les cas de malhonnêteté.

7.03- B)

Le grief pourra être soumis à la deuxième étape prévue à la clause 7.02 (2), après l'expiration du délai et/ou la réception de l'avis écrit précité.

7.04-Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur à moins d'entente contraire entre les parties. Les mots "jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'employeur pour les divers groupes de salariés assujettis aux présentes.

7.05-L'Association procédera à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cette fin à l'employeur dans le délai stipulé à la troisième étape. Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, l'Association aura six (6) jours ouvrables additionnels pour s'adresser à l'Honorable Ministre du Travail pour une nomination d'office.

ARTICLE VII (Suite)

PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.06-Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis, l'arbitre devra se conformer à tous les principes de la justice naturelle, suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnues en la matière, et respecter les dispositions du Code du travail relatives à l'arbitrage des griefs.
- 7.07-L'arbitre doit rendre sa sentence dans les six (6) mois de sa nomination, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- 7.08-La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 7.09-Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale.
- 7.10-Lorsqu'un grief sera soumis par écrit, il sera signé par le salarié concerné; seules les allégations de fait écrit au début du grief seront considérées.
- 7.11- A) Dossier (Discipline)

Toute peine disciplinaire, avertissement et suspension sera effacé du dossier disciplinaire de l'employé, douze (12) mois après son imposition.

B)

Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou la renouveler et prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'employeur des sommes d'argent perdues par le salarié par suite de la sanction imposée, (déduction faite de tous salaires ou prestations reçus par le salarié pendant la sanction), pourvu qu'il y ait preuve de parti-pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.

ARTICLE VII (Suite)

PROCEDURE DE GRIEFS

7.11-C)

En matière disciplinaire, l'employeur doit assumer le fardeau de la preuve.

ARTICLE VIII

ANCIENNETE

8.01-L'ancienneté générale s'entend de la durée des services continus d'un salarié régulier pour le compte de l'employeur.

8.02-L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date d'embauchage d'un salarié régulier.

8.03-a)

L'ancienneté générale est le facteur dominant lorsqu'il y a mise à pied permanente, c'est-à-dire la cessation définitive d'un département ou d'une opération par l'employeur, à condition que le salarié puisse remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé (quant à l'habileté, les aptitudes et la qualité du travail).

b)

Lorsqu'il y a mise à pied permanente, le salarié visé et le représentant d'atelier reçoivent un pré-avis, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale du salarié concerné:

- 1)- moins d'une (1) année - une (1) semaine
- 2)- une (1) année à cinq (5) année - deux (2) semaines;
- 3)- plus de cinq (5) années et moins de dix (10) années- quatre (4) semaines;
- 4)- dix (10) années et plus - huit (8) semaines.

ANCIENNETE (Suite)

8.03-A)

L'ancienneté départementale s'entend de la durée des services ininterrompus d'un salarié régulier pour son employeur dans l'un des départements ci-après:

- a) Département de carrosserie
- b) Département des pièces et accessoires
- c) Département du service mécanique.

8.04-A)

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 d'une cause majeure. En autant que possible, le travail sera distribué également.

8.04-B)

L'ancienneté départementale est le facteur dominant dans tous les cas de mise à pied et de rappel, pourvu que les salariés du département qui ont le plus d'ancienneté départementale puissent remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé.

C)

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.

ANCIENNETE (Suite)

8.04-D)

Dans le cas d'une mise à pied pour plus de deux (2) jours, l'employeur devra aviser le salarié ainsi que le représentant de l'Association au moins une (1) journée ouvrable à l'avance. Dans le cas où le représentant de l'Association serait absent, le salarié seul devra être avisé. Dans le cas d'événement fortuit le délai d'une (1) journée ne s'appliquera pas.

8.05-L'ancienneté de chaque employé couvert par cette convention sera établie à la suite d'une période de probation ne dépassant pas soixante (60) jours de calendrier ou quarante-cinq (45) jours travaillés en cas d'absence, durant sa période de probation, mais une fois que les délais sont passés, l'ancienneté se calculera d'une façon rétroactive au jour de la dernière embauche de l'employé par la Compagnie.

8.06-Le fait de détenir une carte de compétence ne devra pas être retenu comme réglant définitivement la qualification particulière d'un salarié, quant à l'application des clauses relatives à l'ancienneté.

8.07-Il y aura perte d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié pour juste cause;
- c) S'il est absent de son travail pour une période de six (6) mois, excepté dans les cas de maladie, la période sera prolongée à douze (12) mois. Après six (6) mois il garde toujours son droit de rappel dans le cas d'une mise à pied. Toutefois, l'employé perd tous ses droits d'ancienneté. Cependant, en cas de maladie l'employé devra produire un certificat médical sur demande. Tout autre demande ne pourra être exigée à des intervalles moindres de trois (3) mois;

ANCIENNETE (Suite)

- 8.07-d) Si rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter après avoir reçu un avis, par lettre recommandée à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de rappel;
- e) 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 et dont la preuve lui incombe.
- 8.08-Trois (3) listes d'ancienneté seront affichées une (1) fois par année, en juillet et trois (3) copies seront fournies à l'Association. S'il y a erreur afin qu'elle soit corrigée, l'employé devra en aviser la Compagnie en dedans de trente (30) jours de l'affichage, en remettant une copie de son avis à l'Association.
- 8.09-Rappel au travail
- Le rappel au travail dans le cas d'une mise à pied se fera par ordre d'ancienneté et de compétence. A compétence égale, l'ancienneté prévaut. Il est entendu que tout employé cédulé pour huit (8) heures le matin et qu'il n'est pas à son travail devra avoir appelé avant dix (10) heures le matin.
- 8.10-Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi promues maintiendront leurs droits d'anciennetés pour une seule période (accumulée) de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés de probation. Cependant, après cette période de probation les personnes ainsi promues perdront leurs droits d'anciennetés et ne pourront remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.

ARTICLE 1X

HEURES DE TRAVAIL

9.01-La semaine de travail sera de 41 heures par semaine, réparties de la façon suivante:

du lundi au mercredi inclusivement:	8:00 AM à 5:30 PM.
jeudi :	8:00 AM à 5:00 PM.
vendredi:	8:00 AM à 4:30 PM.

9.02-La Compagnie pourra changer les dites heures de travail après consultation de l'Association.

9.03-Il est entendu que la Compagnie accordera deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, l'une le matin et l'autre l'après-midi et une (1) heure pour le repas du midi.

9.04-Les employés auront droit à deux (2) pauses de cinq (5) minutes, avant le repas du midi et avant le départ en après-midi.

9.05-Il sera loisible à un employeur d'établir des quarts de travail sur la base du même nombre d'heures régulières stipulées dans les clauses ci-dessus, l'employeur tenant compte du même temps requis pour le repas.

Si l'employeur établit des équipes de travail autres que les équipes régulières (c'est-à-dire en dehors des heures normales prévues à la convention), l'ancienneté départementale prévaudra quant au choix de l'équipe. Une prime de cinquante cent (\$0.50¢) l'heure sera accordée à un salarié travaillant de nuit. Un salarié est considéré comme travaillant de nuit quand la plus grande partie de ses heures cédulées sont entre 18:00 heures et 08:00 heures.

HEURES DE TRAVAIL (Suite)

9.05-a)

Il est convenu que l'opération du service de soir tel que structurée actuellement ne pourra être l'objet d'un grief et l'employeur seul aura droit de regard sur cette partie des opérations.

9.06-Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage 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.

Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage 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 sa classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.

9.07-a)

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 d'une journée normale de travail. Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier. Quant il sera nécessaire de faire du surtemps, il sera offert par ordre d'ancienneté et de compétence. 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 excéder une (1) heure après les heures régulières de travail.

9.07-b)

Il est entendu que les dimanche il n'y a pas de temps double du taux horaire régulier pour les remorquages, déneigements ainsi que les antirouilles qui sont fait le soir et qui seront à un taux forfaitaire tel qu'établi entre l'employeur et l'employé concerné.

ARTICLE X

SALAIRES10.01-Généralités

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.

10.02-Pièces et Accessoires

Nous reconnaissons le fait qu'un employé du département des pièces et accessoires peut obtenir sa classe A ou A1. Il est entendu que l'employé après avoir complété son six (6) mois devient automatiquement C. Après deux (2) années de C il devient automatiquement B et après deux (2) années de B il devient automatiquement A. Il est entendu qu'il ne peut y avoir plus d'une classe A dans le département et aucun A1. Il est entendu que si la demande se fait sentir un jour par un accroissement de travail nous pourrions possiblement réviser cette clause. Cela demeure la prérogative de l'employeur.

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

Un préposé au comptoir sera classé "A" lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme homme de comptoir "B" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.

Un homme de comptoir sera classé "B" lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme homme de comptoir "C" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.

SALAIRES (Suite)10.02-Pièces et Accessoires (Suite)

Un salarié sera classifié comme homme de comptoir "C" après avoir complété une période de probation de six (6) mois de calendrier ou cent vingt (120) jours travaillés en cas d'absence durant la période de probation.

10.03-Carosserie et Service Mécanique

Pour tout salarié changeant de classification son salaire sera majoré de la date inscrite sur sa carte. De la date de la preuve fournie de ce changement, le salarié ne pourra exiger plus de quinze (15) jours de rétroactivité à l'exception des cas décrits à la sous clause 10.03 A.

10.03-A)

Pour tout salarié du département du service mécanique et de carrosserie, le fait de déterminer une carte de compétence ne devra pas être retenu comme réglant définitivement la classification particulière d'un salarié quant à l'application de la classification relative au salaire dans les deux cas suivants;

En aucun temps, il ne peut y avoir plus d'une Classe A. Il est entendu que si la demande s'en fait sentir, un jour par un accroissement du travail, nous pourrions possiblement réviser cette clause. Cela demeure la prérogative de l'employeur.

Tout salarié exécutant à temps plein les fonctions déterminées à la rubrique "DÉPARTEMENT DE SERVICE" de l'annexe A partie C, sera rénuméré selon l'échelle salariale de sa fonction même si ce salarié obtenait une carte de compétence de niveau supérieur.

ARTICLE XI

PROCEDURE DE PAIE

11.01-Le salaire du salarié lui sera payé une fois par semaine, au plus tard le jeudi midi, couvrant la semaine finissant le vendredi précédent, sauf dans le cas de problèmes techniques.

11.02-Nous sommes conscients que le salarié devrait recevoir par écrit avec sa paie 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;
- f) Le montant net payé;

mais on est dépendant d'un système informatique externe. Nous allons faire des pressions afin de modifier ceci. Toutefois, nous demandons la collaboration de l'Association.

11.03-Il est convenu que l'employeur inscrive sur les formules TP-4 et T-4 le montant payé de la cotisation syndicale du salarié, pour la durée de l'année.

ARTICLE XII

LES VACANCES

12.01-Les vacances seront basées sur l'ancienneté générale du salarié, au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.

LES VACANCES (Suite)

- 12.02-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.
- 12.03-Echelle 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.
- Dix (10) 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.
- Vingt (20) 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.
- 12.04-Dans la première semaine de mai, l'employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leur période de vacances. Après cette période, un salarié indécis pourra se faire fixer sa période de vacances par l'employeur. Il est entendu que ce sera l'unique responsabilité du Directeur du Département de fixer le nombre d'employés en vacances pour une même période.
- 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.
- 12.05-Tout employé n'ayant pas sa date de vacances le 15 mai pourra fixer sa date de vacances avec entente avec l'employeur.
- 12.06-Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 12.03.
- 12.07-Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.

ARTICLE X111

LES CONGES PAYES

13.01-Les jours suivants seront des jours de congés payés:

Après-midi avant le Jour de L'An
Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
St-Jean Baptiste
Jour du Canada
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâces
Après-midi ayant le Jour de Noel
Jour de Noel
Le lendemain du Jour de Noel
Fête de la reine sans solde.

13.02-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 précédent 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 avec certificat médical, ou décès, tel que prévu à la clause 14.01.

Lorsque le salarié sera requis de travailler un jour de congé, le travail sera offert par ordre d'ancienneté. Les heures travaillées un jour de congé férié seront rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé férié, à l'exception de l'employé préposé au remorquage et à l'antirouille. (Voir clause 9.07 A)

Cependant, dans les cas de mise à pied temporaire le salarié bénéficiera des congés spécifiés à la clause 13.01, moyennant que la mise à pied n'excède pas quarante-huit (48) heures avant ou après le congé.

LES CONGES PAYES (Suite)

13.03- Les congés ayant lieu un jour non ouvrable seront payés, sujet aux dispositions ci-dessus. Le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures cédulées pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

Si un congé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera observé le jour ouvrable précédent ou suivant le congé ou la période de vacances.

ARTICLE XIV

CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES

14.01- Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail dans les cas suivants:

- a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: trois (3) jours de calendrier. Il peut également s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion mais sans salaire.
- b) Décès du père, de la mère: trois (3) jours de calendrier. Il peut également s'absenter pendant deux (2) autres journées à cette occasion mais sans salaire.
- 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 ou de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables;

CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES(Suite)

14.01-e) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail et doit s'absenter pour recevoir des traitements, l'employeur doit lui payer les heures perdues pour cette journée.

14.02-Advenant qu'un salarié soit choisi comme juré par la cour, l'employeur devra lui rembourser la différence entre le taux payé par la cour et son propre salaire.

ARTICLE XV

COURS DE PERFECTIONNEMENT

15.01-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 le cours de perfectionnement a lieu entre 5:30 PM et 7:30 PM.

15.02-L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'intérieur d'un rayon de vingt (20) milles de l'établissement pourvu que l'employeur acquitte tous les frais de déplacements encourus et que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter. Le dédomagement global sera de \$6.00 par jour par employé. S'il y a déplacement nous paierons les dépenses raisonnables sur présentation de factures.

COURS DE PERFECTIONNEMENT (Suite)

- 15.03-L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à un cours de perfectionnement 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 XVI

GREVE OU LOCKOUT

- 16.01-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 l'Association et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'employeur.
- 16.02-Advenant la violation de la clause précédente, tout salarié concerné sera sujet à congédiement 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, sauf pour déterminer si oui ou non il a violé les dispositions de la clause.
- 16.03-Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lockout par l'employeur.

ARTICLE XVII

TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 17.01-Sous peine de congédiement immédiat ou de perte de son ancienneté, il est interdit à un salarié d'exécuter, à l'extérieur de l'établissement de l'employeur, un travail quelconque sur le véhicule d'un client ou sur des produits fabriqués par le manufacturier que représente l'employeur, pour le compte de toute autre personne que l'employeur, sauf en cas de mise à pied ou sur sa propre automobile.

ARTICLE XVIII

AFFICHAGE D'AVIS

18.01-L'Association pourra afficher dans les départements du garage de l'employeur des avis de convocation ou autres avis de même genre aux endroits habituels ou sur les tableaux désignés par l'employeur.

Tels avis devront être signés par le représentant d'atelier et ne seront affichés qu'après avoir été approuvés par l'employeur à qui on laissera copie des avis.

ARTICLE XIX

OUTILS

19.01-Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'employeur déterminera le minimum d'outillage requis du salarié pour qu'il accomplisse son travail selon les normes. Le salarié ne pourra sortir ses outils de l'établissement de l'employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou le directeur de département dans lesquels il travaille.

19.02-L'employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de cinq mille dollars (\$5,000.00) contre le vol total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu. Une franchise (déductible) de cinquante (\$50.00) s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE XX(Voir page suivante)

ARTICLE XX

UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

20.01-L'employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.

20.02-Le coût des salopettes et jaquettes, de même que le coût de nettoyage ou du blanchissage des uniformes, salopettes et jaquettes devront être payables à raison de 50% par l'employeur et 50% par le salarié. Les articles en question sont fournis deux (2) fois par semaine.

20.03-Le salarié autorise l'employeur à faire les déductions de ses gages nécessaires à cette fin.

ARTICLE XXI

GENERAL21.01-Permission d'absence

Il est entendu que les employés pourront requérir de la Compagnie, qui ne les dénier pas de façon déraisonnable, des congés d'absence non payés pour des raisons sérieuses.

ARTICLE XXII

NEGOCIATION DES SALAIRES

22.01-Les deux (2) parties conviennent d'ouvrir la convention collective de travail le 25 août, 1984 et le 25 août, 1985 afin de négocier les salaires seulement.

ARTICLE XXIII

CORRESPONDANCE

23.01-Sauf s'il est prévu autrement, les communications officielles, sous forme de correspondance, entre la Compagnie et l'Association, seront envoyées par lettre recommandée aux adresses suivantes:

Pour la Compagnie : R.Desjardins Auto Ltée
255 Boul.Arthur Sauvé,
ST-EUSTACHE, Qué.
J7P 2A9

Pour l'Association : Association des employés
de R.Desjardins Auto Ltée
875 rue Monique,
Ste-Dorothée, LAVAL, Qué.
H7X 2L3

23.02-Toute telle communication faite en conformité avec la présente convention sera considérée comme ayant été donnée et reçue le jour ouvrable suivant le jour de la mise à la poste.

ARTICLE XXIV

DUREE DE LA CONVENTION

24.01-La présente convention sera en vigueur pour une période de trois (3) ans soit du 25 août 1983 au 24 août 1986.

ANNEXE "A"

A. Département de la réparation (Carrosserie et Service Mécanique)

1- Compagnon	- 1 ère classe	\$10.40
	2e classe	9.40
	3e classe	8.90
2- Apprenti	- 1er semestre	5.40
	2e semestre	5.90
	2e année	6.90
	3e année	7.90

B. Département des pièces et accessoires

1- Homme de comptoir A1	10.20
2- Homme de comptoir A	9.20
3- Homme de comptoir B	8.45
4- Homme de comptoir C	7.95
5- Expéditeur et receveur A	6.70
6- Expéditeur et receveur B	6.20
7- Commis, chauffeur de camion	6.00

C. Département du service

1- Graisseur, homme de service général, préposé aux camions- remorques	6.40
2- Laveur, nettoyeur, balayeur pièces et service	6.40
3- Chasseur	6.40
4- Gardien	5.90

Les pages un (1) à vingt-quatre (24) inclusivement
ainsi que l'annexe "A" font parties intégrantes
de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Eustache,
ce 17^e jour de *octobre* 1983.

U. Desjardins

ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE R. DESJARDINS AUTO LTEE

R. DESJARDINS AUTO LTEE

Joseph A. Gauthier
Alfred Germain
Yvonne Labelle

Jean Desjardins
Jean. Marie Côté
Z. P. P.

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-26399-03
Date	Signature: 85-10-10 Réception: 85-10-16 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés de R. Desjardins Auto Ltée 875 rue Monique Ste-Dorothée, Qué H7X 2L3	<input type="checkbox"/> Déposant R. Desjardins Auto Ltée 255 boul Arthur Sauvé St-Eustache, Qué J7P 2A9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Gordie Labelle Att.: M. Gordie Labelle 875 rue Monique Ste-Dorothée, Qué H7X 2L3	E.V.: Même & 135 rue de la Forge Région: <u>06-09</u> Activité: <u>6569 (8)</u> Affiliation: <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Annexe "A" salaires horaires
Annexe "B" montant forfaitaire

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-10-28

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

La présente annexe A et la lettre d'entente (Annexe B) font partie intégrale de la convention collective de travail entre R. DESJARDINS AUTO LTEE et L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE R. DESJARDINS AUTO LTEE.

Les annexes couvrent les salaires horaires des employés régis par la présente convention du 25 août 1985 au 24 août 1986.

En foi de quoi, les parties ont signés à St-Eustache, ce

10 jour de ~~octobre~~ 1985. *[Signature]*

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE R. DESJARDINS AUTO LTEE

R. DESJARDINS AUTO LTEE

<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

RCCT MONTREAL

85 OCT 16 13:36

ANNEXE "A"

Echelle salariale effectuée du 25 août 1985 au 24 août 1986.

A. Département de la réparation (Carrosserie et Service Mécanique)

1.	Mécanicien instructeur	\$13.12
2.	Compagnon - 1 ^{ère} classe	11.96
	2 ^e classe	11.46
	3 ^e classe	10.27
3.	Apprenti - 1 ^{er} semestre	5.95
	2 ^e semestre	6.51
	2 ^e année	7.61
	3 ^e année	8.72

B. Département des pièces et accessoires

1.	Homme de comptoir A1	10.71
2.	Homme de comptoir A	9.66
3.	Homme de comptoir B	8.87
4.	Homme de comptoir C	8.34
5.	Expéditeur et receveur A	7.38
6.	Expéditeur et receveur B	6.84
7.	Commis, chauffeur de camion	6.62

C. Département du service

1.	Graisser, homme de service général, préposé aux camions- remorques	7.06
2.	Laveur, nettoyeur, balayeur pièces et service	7.06
3.	Chasseur	7.06
4.	Gardien	6.51

ANNEXE "B"

La présente lettre d'entente reconnaît que R. Desjardins Auto Ltée paiera un montant forfaitaire de \$1.50 l'heure travaillée à M. Gilles Letarte et de \$2.34 l'heure travaillée à M. Pierre Maillé durant une période d'au plus 52 semaines à compter du ~~25~~²⁰ octobre 1985 et ce ^{uniquement} seulement si M. Gilles Letarte et/ou M. Pierre Maillé sont à l'emploi à temps plein de R. Desjardins Auto Ltée et que ces derniers cumulent les fonctions de " Homme de comptoir A".

En foi de quoi, les parties ont signé à St-Eustache, ce

10^e jour de *octobre* 1985. *th d J W*

ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE R. DESJARDINS AUTO LTEE

Lefance
Alain Desjardins
Joseph Desjardins
Yvonne Labelle

R. DESJARDINS AUTO LTEE

Romain Desjardins
J. P. Poirer
André Lalonde
J. P. Poirer