

No.

NOM

14955-09

Montmorency Ford Ventes Ltée

M-14955-09

'83 AVR 18 9 10

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE passée et conclue à Montréal, ce

11 Avril 1983 de l'année mil neuf cent

quatre-vingt-trois.



ENTRE: MONTMORENCY FORD VENTES LTEE

ou ses successeurs,

7225 boul. Taschereau
Brossard, Qué. J4Y 1A1.

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET: L'UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET
EMPLOYES AUXILIAIRES, LOCAL 1974, T.U.A.C.

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union Internationale
des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du
Commerce, F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q.

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIIT:

TABLE DES MATIERES

| <u>ARTICLE</u> | | <u>PAGE</u> |
|----------------|--|-------------|
| I | Reconnaissance et champ d'application géographique | 3 |
| II | Droits de la direction | 3 |
| III | Sécurité syndicale | 3 - 4 |
| IV | Affaires syndicales | 4 - 5 |
| V | Ancienneté | 5 - 6 - 7 |
| VI | Sécurité d'emploi | 7 - 8 |
| VII | Procédure des griefs | 8 - 9 |
| VIII | Arbitrage | 9 |
| IX | Heures de travail | 9 - 10 |
| X | Pauses | 11 |
| XI | Heures supplémentaires | 11 |
| XII | Salaires | 11 - 12 |
| XIII | Promotion temporaire | 12 |
| XIV | Vacances payées | 12 - 13 |
| XV | Congés payés | 14 |
| XVI | Congés de deuil et autres | 15 |
| XVII | Permis d'absence | 15 |
| XVIII | Indemnité de maladie | 15 - 16 |
| XIX | Fonction de juré | 17 |
| XX | Uniformes et vêtements de travail | 17 |
| XXI | Outillage | 17 - 18 |
| XXII | Continuité des opérations | 18 |
| XXIII | Généralités | 18 - 19 |
| XXIV | Cours de perfectionnement | 20 |
| XXV | Privilèges acquis | 20 |
| XXVI | Durée de la convention | 20 |
| | Annexe "A" | |

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION GEOGRAPHIQUE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous ses salariés de Montmorency Ford Ventes Ltée, situé au 7225 boul. Taschereau, Brossard, à l'exclusion des vendeurs, des employés du bureau, des salariés occasionnels et autres exclusions décrites au certificat d'accréditation délivré par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, tel que stipulé dans le certificat d'accréditation du 13 avril 1978.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer et gérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités. L'exercice des droits de la direction sera soumis en tout temps aux modalités et conditions stipulées dans la présente convention.
- 2.02 L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions sus-mentionnées de façon discriminatoire, lesquelles seront soumises en tout temps aux procédures des griefs et d'arbitrage stipulées dans la présente convention.
- 2.03 Lorsque les besoins de l'Employeur exigeront des changements aux conditions de travail des salariés, l'Employeur négociera lesdits changements avec l'Union avant de les mettre en application.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention.
- 3.02 L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale tel que déterminé par l'Union, et ce dès la première paie du mois.
- 3.03 L'Employeur remettra mensuellement à l'Union les montants ci-haut prévus dans les sept (7) jours suivant la date où le prélèvement aura été fait.
- 3.04 L'Union devra aviser par écrit l'Employeur du montant de la cotisation exigible en vertu de son statut et aviser de la même façon l'Employeur de tout changement apporté au montant de cette cotisation.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 3.05 L'Employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle, une liste indiquant le nom des nouveaux salariés ou des salariés qui quittent l'unité de négociations.
- 3.06 L'Employeur et l'Union conviennent de n'effectuer aucune discrimination à l'endroit d'un salarié que ce soit pour des raisons de race, couleur, sexe, religion.
- 3.07 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Un représentant autorisé de l'Union aura accès à l'établissement durant les heures de travail, afin de rencontrer les représentants de la direction pour discuter de l'application de la présente convention collective.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union pourra obtenir un permis d'absence sans solde pour une période de six (6) mois, en faisant la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance.
- 4.03 Trois (3) délégués d'Union pourront être élus ou désignés parmi les salariés.
- 4.04 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de choisir un comité de négociation composé de représentants permanents de l'Union et de trois (3) délégués de l'Union possédant au moins un (1) an d'ancienneté avec l'Employeur.
Ces délégués membres du comité de négociation seront payés par l'Employeur lorsqu'ils négocient avec lui et lors de rencontres subséquentes à la demande de conciliation.
L'Employeur convient de reconnaître ce comité de négociation et de négocier avec lui dans tous les cas de renouvellement de la convention collective.
- 4.05 Les délégués d'Union pourront obtenir un permis d'absence sans solde pour assister à des conventions syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an. L'Union fera sa demande entre le quinzième (15e) et le trentième (30e) jour avant le début de la permission d'absence désirée. Si ce délégué ne peut être remplacé par l'Employeur, l'Union pourra choisir un autre salarié disponible.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.06 Il n'y aura pas de discrimination contre les délégués d'Union en raison de leurs devoirs de représentants de l'Union. Les délégués d'Union ne seront pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel ils soient qualifiés. Aucun salarié ayant moins d'un an de service ne pourra être délégué.
- 4.07 L'Employeur convient de fournir un tableau d'affichage en un endroit bien à la vue des membres de l'Union afin que l'Union puisse afficher des avis intéressants ses membres.
Tout affichage d'avis devra être autorisé par le gérant du département et telle autorisation ne pourra être refusée sans motif valable.
- 4.08 Les délégués syndicaux pourront faire leurs représentations à l'Employeur aux diverses étapes de la procédure de griefs pendant leurs heures de travail, à condition de ne pas intervenir dans la marche normale des opérations de l'Employeur qui ne doivent en aucun cas être gênées ou interrompues.
Il est entendu que les représentations et les enquêtes du délégué syndical au sujet d'un grief se feront normalement sur les heures de travail après que le contremaître en aura été averti. Il est de plus entendu que ces enquêtes seront faites à des heures permettant le moins de dérangement possible à la conduite des affaires.
- 4.09 Tout salarié dont les services sont retenus par l'Union recevra un permis d'absence sans solde pour une période de six (6) mois au maximum. Durant ou à l'expiration du permis d'absence, si le salarié choisit de retourner à son poste précédent ou à une fonction similaire si la fonction a été abolie, le retour s'effectuera sans perte de ses droits. Le salarié devra avertir l'Employeur quinze (15) jours à l'avance de son désir de reprendre son travail. Ce permis d'absence ne pourra s'appliquer qu'à deux (2) salariés seulement à la fois.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 a) L'ancienneté d'un salarié permanent signifie la durée du service continu, calculée de la date d'embauchage à titre de salarié permanent à plein temps et seulement après que ledit salarié a terminé une période de probation de soixante (60) jours civils.
- b) Un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.01 b) Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.
- Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- 5.02 L'ancienneté départementale s'entend de la durée des services continus d'un salarié permanent (régulier) pour l'Employeur dans l'un des départements ci-après énumérés:
- 1) Département de la mécanique;
 - 2) Département des pièces;
 - 3) Département du débosselage et peinture;
 - 4) Département du service général.
- 5.03 L'ancienneté départementale prévaudra lors de mises à pied, de rappels ou de promotions pourvu que le salarié qui demeure au travail ou qui est promu puisse satisfaire aux exigences de la fonction.
- L'Employeur annoncera tout poste vacant dans l'unité de négociation en affichant un avis au tableau d'affichage de l'établissement.
- L'Employeur précisera le titre de l'emploi, le département, les heures de travail. Les salariés qui sont intéressés à un tel poste peuvent poser leur candidature en s'inscrivant sur l'avis au tableau dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de l'affichage. L'Employeur pourra accorder une promotion temporaire pour une période n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Tout grief soumis en regard de promotion devra être présenté par écrit à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 5.04 Un salarié sera à l'essai ou sous probation pendant soixante (60) jours civils à compter de sa date d'embauchage.
- 5.05 Le fait de détenir une carte de compétence ne devra pas être retenu comme réglant définitivement les qualifications particulières d'un salarié quant à l'application des clauses relatives à l'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.06 Il y aura perte d'ancienneté dans les cas suivants:
- 1) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - 2) Si le salarié est congédié pour juste cause;
 - 3) S'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours civils qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union et au délégué.
 - 4) S'il s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser la compagnie ou sans explications raisonnables, et la preuve lui incombe.
- 5.07 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, l'Employeur fournira à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire et la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro d'assurance-sociale.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 Le contremaître ou le gérant se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis sera rédigé en français. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre adressée à l'Union et au délégué.
- 6.02 Aucun salarié ayant à son crédit soixante (60) jours civils et plus de service ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit tel qu'établi à 6.01. Les délégués seront informés du congédiement ou de la suspension d'un salarié. Cette clause ne sera pas appliquée dans les cas de vol ou de conduite d'un véhicule de l'Employeur en état d'ébriété, et toute autre cause considérée grave par l'Employeur et le syndicat.
- 6.03 Lorsqu'un salarié recevra un avertissement disciplinaire ou autre, le délégué devra être présent.
- 6.04 Le salarié qui est l'objet d'une permutation d'un département à un autre recevra un avis de sept (7) jours avant la permutation.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

- 6.05 Les personnes qui ne font pas partie de l'Union ne devront pas effectuer de travail pouvant être accompli par des salariés de l'unité de négociation, sauf aux fins d'entraînement des salariés et/ou en cas d'extrême urgence.
- 6.06 Dans le cas d'une mise à pied temporaire, le salarié recevra un préavis écrit de quarante-huit (48) heures avec copie au délégué.

ARTICLE VII - PROCEDURE DES GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut formuler des griefs dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la présumée violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:
- 7.02 Première étape:
AU GERANT DE DEPARTEMENT:
Le salarié impliqué et/ou un délégué et/ou l'agent d'affaires de l'Union peuvent présenter par écrit un grief au gérant du département concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné naissance au grief; le gérant du département rendra sa décision par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la présentation.
- 7.03 Deuxième étape:
AU GERANT GENERAL:
Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il pourra être présenté au gérant général par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du gérant du département ou à l'expiration du délai prévu à la première étape. Une réunion pourra avoir lieu entre les parties, et le gérant général devra rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à la deuxième étape.
- 7.04 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par écrit par un délégué ou un agent d'affaires de l'Union s'il croit que le salarié a été traité injustement. Le grief devra être soumis directement à la deuxième étape, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date du congédiement.
- 7.05 Les griefs relatifs aux taux de salaires seront étudiés à compter de la deuxième étape et la décision prise, si elle est favorable, spécifiera la date à laquelle le ou les changements de taux entreront en vigueur.

ARTICLE VII - PROCEDURE DES GRIEFS (suite)

- 7.06 L'Union peut soumettre des griefs directement à la deuxième étape, dans les dix (10) jours civils suivant la date de l'incident ayant donné naissance au grief.
- 7.07 Les délais-limites de présentation des griefs spécifiés ci-dessus ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre l'Union et le gérant général de la compagnie.
- 7.08 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief ne sera pas inquiété de ce fait.
- 7.09 Aucune plainte ou grief de l'Employeur au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si, pendant les derniers six (6) mois, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier du salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs, si tel recours est exercé.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure des griefs, il pourra être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les vingt-et-un (21) jours de la date de la décision rendue.
- 8.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec ses termes et dispositions.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de la présente convention sera finale et liera les deux parties.
- 8.04 L'Employeur et l'Union partageront, à part égale, le montant des honoraires de l'arbitre.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine de travail pour tous les salariés sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Cet horaire de travail ne s'applique pas aux gardiens. Les horaires sont distribués de la façon suivante:
lundi au vendredi inclusivement
de 8h00 à 17h00 pour le département de mécanique et de débosselage et peinture
de 7h30 à 18h00 en une période de neuf (9) heures consécutives pour les autres départements.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.02 La semaine normale de travail des gardiens-concierges sera de quarante-cinq (45) heures.
- 9.03 a) Tout salarié travaillant pour l'Employeur et n'étant pas avisé du contraire par écrit à la fin de sa dernière journée de travail programmée de la semaine, aura une garantie de quarante (40) heures de travail pour la semaine suivante.
Si pour une raison quelconque l'employé est absent lors de sa dernière journée de travail programmée, le délégué de son département sera avisé par écrit de sa programmation de la semaine suivante.
- b) Une programmation de travail sera affichée dans la salle de repos indiquant les heures de travail pour tout salarié qui n'est pas programmé pour quarante (40) heures.
- c) Si un salarié qui n'est pas programmé pour une semaine de quarante (40) heures est requis de travailler pour une période de quarante (40) heures, la différence entre ses heures programmées et quarante (40) heures sera considérée comme temps supplémentaire et sera payé temps et demi (1 1/2).
- 9.04 Après s'être présenté sur les lieux de travail, le salarié devra être payé pour sa journée complète même si on le renvoie par manque de travail. Toutefois, si on lui propose un autre travail, le salarié devra l'accepter à l'exception des travaux extérieurs, exemple pelleter de la neige. Toutefois, les salariés du service général ne pourront refuser de travailler à l'extérieur.
- 9.05 Il n'y aura, en aucun temps, duplication des heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires. Les salariés devront pointer leur carte de présence pour toutes les heures travaillées; aucun salarié ne travaillera sans rémunération en dehors de ses heures programmées. La date limite pour formuler ou réclamer la rétroactivité en l'occurrence sera de six (6) mois.
- 9.06 Il n'y aura pas d'heures brisées et lorsqu'un salarié aura dû travailler des heures non consécutives, l'Employeur convient de payer au taux normal majoré de moitié toutes les heures non travaillées entre les périodes de travail.

ARTICLE X - PAUSES

- 10.01 La période accordée pour le repas sera d'une heure. Entre 12:00 et 13:00 heures pour les départements de mécanique, débosselage et peinture. Entre 11:00 et 14:00 heures pour les autres salariés.
- 10.02 Les salariés bénéficieront d'une pause payée de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi (payée).
- 10.03 A son départ pour le repas du midi ou lorsqu'il quitte son travail à la fin de la journée, le salarié bénéficiera de dix (10) minutes pour se laver et se préparer à quitter l'établissement. Il pourra pointer sa carte durant ces dix (10) minutes.
- 10.04 Le salarié qui quittera son travail avant la période de dix (10) minutes (re: 10.03) prévues, sera pénalisé de quinze (15) minutes.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 Un salarié sera payé au taux normal majoré de moitié pour les heures supplémentaires effectuées soit avant soit après sa journée normale de travail ou sa semaine normale de travail.
- 11.02 Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler le dimanche ou un jour de congé payé, il sera rémunéré au taux double en plus du congé payé.
- 11.03 Tout salarié à qui on demande de travailler en dehors de ses heures normales recevra le paiement d'un minimum de quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié. Si un salarié est demandé au travail le dimanche ou un jour de congé payé, il recevra le paiement minimum de quatre (4) heures au taux double.
- 11.04 Lorsqu'il y aura des heures supplémentaires à effectuer, le travail sera offert par ordre d'ancienneté, aux salariés pouvant accomplir la tâche, et celui qui possède le moins d'ancienneté ne pourra refuser à moins de raison valable.
- 11.05 Toutefois, si le travail supplémentaire n'excède pas trente (30) minutes, le salarié recevra seulement le paiement du temps effectivement travaillé au taux normal majoré de moitié.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 La description des classifications et les salaires paraissent à l'Annexe "A".
- 12.02 a) Un préposé au comptoir sera classé "A-1" 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, tel que convenu par les deux parties.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.02 b) Les examens seront tenus annuellement entre le 1er février et le 30 avril, sous la surveillance de représentants syndicaux-patronaux.
- c) Les demandes d'inscription devront être parvenues au bureau de l'Association des Employeurs de l'Industrie de l'Automobile Inc. au plus tard le 31 décembre.
Les frais d'inscription seront de \$10.00 payables à l'Association.
- d) Un préposé au comptoir sera classé "A" lorsqu'il aura passé deux (2) ans comme préposé au comptoir "B" dans la vente ou la distribution de pièces et accessoires d'automobile.
- e) Un préposé au comptoir sera classé "B" lorsqu'il aura passé deux (2) ans comme préposé au comptoir "C" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
- f) Un préposé au comptoir sera classé "C" après une période d'entraînement de six (6) mois.
- g) Les expéditeurs "A" et les receveurs "A" sont ceux qui, dans les trois (3) dernières années ont acquis, dans la classification et dans des agences d'un même manufacturier (approximativement de même volume ou plus important) deux (2) années d'expérience comme expéditeur et/ou receveur.
- h) Tous les autres salariés sont des expéditeurs et/ou des receveurs "B".

ARTICLE XIII - PROMOTION TEMPORAIRE

- 13.01 L'Employeur consent à ce que lorsqu'un salarié est temporairement promu à une fonction dans un poste supérieur, il ait droit au taux de salaire pour cette classification, à l'exception de la période d'entraînement.
- 13.02 Lorsqu'un salarié est appelé à continuer son travail pour deux (2) heures et plus, après sa journée normale, il recevra une prime de trois dollars et demi (\$3.50) comme allocation pour son repas.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

- 14.01 Tout salarié qui aura accumulé les années de service continu au 30 avril de l'année en cours aura droit aux vacances payées selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- | 14.01 | <u>Années de service:</u> | <u>Vacances payées:</u> |
|-------|---------------------------|---|
| | <u>Moins de 12 mois:</u> | Une journée payée par mois de service - 4% |
| | <u>1 an et plus:</u> | 2 semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente. |
| | <u>5 ans et plus:</u> | 3 semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente. |
| | <u>10 ans et plus:</u> | 4 semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente. |
- 14.02 Le salaire de vacances payées d'un salarié lui sera remis avant son départ pour vacances, sur un chèque séparé de son chèque de salaire régulier.
- 14.03 Les salariés quittant leur emploi auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur ancienneté au moment de leur départ, d'après 4%, 6% ou 8% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 14.04 Les salariés choisiront leurs vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation, par département et la liste des vacances devra être affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.
- 14.05 Les salariés qui ont droit à des vacances de trois (3) semaines et plus auront le droit de choisir trois (3) semaines consécutives et l'excédent sera choisi après la période normale de vacances qui est du 1er juin au 30 novembre.
Toutefois, après que la procédure établie à la clause 14.04 aura été suivie, s'il reste encore des semaines de vacances disponibles à l'intérieur de la période normale de vacances, les salariés pourront choisir les semaines qui restent pendant ladite période et la procédure établie en 14.04 sera appliquée de nouveau.
- 14.06 Sauf pour un personnel d'urgence (un (1) mécanicien et un (1) laveur) les salariés ne travailleront pas durant la semaine entre Noël et le Nouvel An.
Le personnel d'urgence bénéficiera du même nombre de congés non payés dans les deux (2) premières semaines de l'année civile suivante.

ARTICLE XV - CONGES PAYES

15.01 a) Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivant:

| | |
|---------------------------|------------------------|
| Jour de l'An | Fête du Travail |
| Lendemain du Jour de l'An | Action de Grâces |
| Vendredi Saint | Veille de Noel |
| Fête de Dollard | Noel |
| St-Jean-Baptiste | Lendemain de Noel |
| Confédération | Veille du Jour de l'An |

Ce bénéfice ne s'applique pas aux salariés en congé sans solde et aux salariés qui bénéficient de l'assurance-maladie à long terme ou accident de travail.

15.02 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.

15.03 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission ou pour maladie, le dernier jour ouvrable précédent le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié selon les exigences normales de son travail.

15.04 Lorsqu'un congé civil tombe un jour non ouvrable, il sera reporté au jour ouvrable suivant ou précédent. De plus, la semaine normale sera réduite en conséquence et les salariés seront payés selon les dispositions mentionnées plus haut.

Le montant sera calculé en se basant sur le nombre d'heures programmées pour une journée normale de travail du salarié et selon son taux horaire normal.

15.05 Le congé se définit comme la période entre minuit et une minute et minuit.

15.06 Lorsqu'un ou deux congés tel que défini à l'article 15.01 tombe(nt) pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci a le choix entre:

- a) Prendre ce ou ces congés en même temps que ses vacances;
- b) Etre payé pour cette ou ces journées;
- c) Prendre ce ou ces congés à tout autre moment, après entente avec le gérant du département, après la période normale de vacances tel qu'établi en 14.05.

ARTICLE XVI - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 16.01 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
Quatre (4) jours ouvrables.
 - 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 journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celles-ci aient 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) Adoption d'un enfant: le salarié se verra accorder la journée de l'adoption d'un enfant, pourvu que ce jour soit un jour ouvrable. Cette journée sera chômée et payée.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 Un salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans solde à son employeur au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence.
- 17.02 L'Employeur ne pourra refuser sans raison valable. Toutefois si l'absence est accordée, ceci ne sera pas considéré comme un droit acquis, en vertu de l'article 25.01.

ARTICLE XVIII - INDEMNITE DE MALADIE

- 18.01 a) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail et doit s'absenter pour recevoir des traitements, l'Employeur doit lui payer les heures perdues dans cette journée.
- Si d'autres traitements sont nécessaires par la suite et effectués durant les heures de travail, l'Employeur paie le salaire perdu jusqu'à concurrence de deux (2) heures pour chaque absence, si ce temps n'est pas couvert par la Loi des Accidents du Travail du Québec.
- b) Lorsqu'un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre le travail qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, sans aucune perte de privilèges ou d'avantages spécifiés dans la présente convention.

ARTICLE XVIII - INDEMNITE DE MALADIE (suite)

- 18.02 a) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- b) L'Employeur convient de maintenir un régime d'assurance-vie et d'assurance-salaires selon les critères de l'Annexe "B".
- c) Toutefois, dans l'alternative où l'Union présenterait à l'Employeur un plan de bien-être supérieur, à l'intention des salariés, l'Employeur s'engage à le considérer.
- d) L'Employeur convient de participer avec les salariés à la moitié du coût du plan d'assurance-vie et d'assurance-salaires.
- 18.03 a) Lorsqu'un salarié permanent est incapable de travailler pour raison de maladie ou accident, l'Employeur convient de payer au salarié son plein salaire jusqu'à concurrence du nombre de jours que le salarié aura accumulés à son crédit selon les critères suivants: une journée et quart (1 1/4) de maladie par trois (3) mois de service.
- b) L'Employeur convient de payer au salarié les cinq (5) jours ouvrables de la période d'attente, lorsque la réclamation est honorée par le plan d'assurance-salaires et ce une (1) fois par année civile.
- c) Toutefois, si le salarié a réclamé les premiers cinq (5) jours ouvrables suivant le paragraphe b), il ne pourra réclamer les cinq (5) jours stipulés au paragraphe a).
- Si le salarié a droit aux cinq (5) jours stipulés au paragraphe a), ces jours seront payés au taux normal avant le 31 décembre de l'année courante.
- 18.04 Lorsqu'un salarié permanent quitte son emploi, l'Employeur lui paiera les jours de maladie non utilisés au prorata des mois de service.
- 18.05 Dans le cas où un salarié soit victime d'un accident de travail, l'Employeur convient de lui verser son salaire pour les premiers cinq (5) jours ouvrables selon les critères de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

ARTICLE XIX - FONCTION DE JURE

- 19.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à agir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Le salarié devra cependant produire les documents authentiques attestant qu'il agit comme juré.
- 19.02 Le salarié permanent convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subira pas de perte de salaire. Il devra cependant produire les documents authentiques attestant qu'il a agi comme candidat-juré.
- 19.03 Le salarié permanent convoqué comme témoin recevra la différence entre ses honoraires de témoin et son salaire normal. Il devra cependant produire les documents authentiques attestant qu'il agit comme témoin.

ARTICLE XX - UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 20.01 a) L'Employeur consent à fournir à tous les salariés, cinq chemises et cinq pantalons sans frais. Toutefois, il est convenu que le salarié a la responsabilité de l'entretien, du lavage et/ou nettoyage de tels vêtements, et sera requis de changer pour un uniforme propre à tous les deux (2) jours.
- b) L'Employeur consent à fournir sarraux et combinaisons aux salariés. Les frais d'entretien, de lavage et/ou nettoyage, seront la responsabilité de l'Employeur.
- c) Le salarié quittant son emploi avant la fin de la convention gardera ses vêtements, mais sera facturé de un dollar (\$1.00) par mois pour chaque (chemises et pantalons), pour les mois qui restent jusqu'à la fin de la convention. S'il désire garder sarraux ou combinaisons, il sera facturé de cinq dollars (\$5.00) par mois, pour les mois qui restent jusqu'à la fin de la convention. Ces sommes seront déduites de la dernière paie du salarié à son départ.

ARTICLE XXI - OUTILLAGE

- 21.01 a) 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 et efficacement. Le salarié pourra sortir ses outils de

ARTICLE XXI - OUTILLAGE (suite)

- 21.01 a) l'établissement de l'Employeur, mais si l'Employeur l'exige, le salarié devra se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou au chef du département dans lequel il travaille.
- b) Les outils spécialisés seront fournis par l'Employeur.
- c) Outils brisés: Si le salarié croit qu'en effectuant certaines réparations il peut briser ses outils, il devra avertir le contremaître à cet effet, et si on l'avise de continuer les dites réparations, l'Employeur s'engage à payer les outils en cas de bris.
- d) Les outils pneumatiques brisés ou défectueux seront réparés aux frais de l'Employeur moyennant que ce ne soit pas le résultat d'abus ou de négligence, après vérification du délégué et de l'Employeur.
- e) L'Employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de deux mille dollars (\$2,000.00) contre le vol total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu. Une franchise (déductible) de cinquante dollars \$50.00) s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE XXII - CONTINUITÉ DES OPERATIONS

- 22.01 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'Union et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'employeur.
- 22.02 L'Employeur s'engage à ne pas faire de fermeture d'établissement (lock-out) pendant la durée de la convention collective ou au cours des négociations en vue de son renouvellement.
- 22.03 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de cette convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE XXIII - GENERALITES

- 23.01 Les salariés pourront effectuer les réparations sur leur propre véhicule avec l'autorisation du gérant de département. Les réparations se feront au moment déterminé par le gérant de service, dans un délai raisonnable. Toutefois, les salariés devront pointer leur carte de temps et ne seront pas payés pour cette période.

ARTICLE XXIII - GENERALITES (suite)

23.02 Prime:

- a) Lorsqu'un salarié sera obligé de faire de la mécanique ou de la réparation à l'extérieur du garage, il recevra une prime de soixante sous (.60) l'heure en plus de son salaire normal, sauf dans les cas d'essai sur la route.
- b) Lorsqu'un salarié devra travailler sur un camion à essieu flottant, il recevra une prime de soixante sous (.60) l'heure, en plus de son salaire normal.
- c) Les salariés ne devront pas effectuer de travail à l'extérieur de l'établissement, sauf en cas d'extrême urgence. Dans ce cas, le délégué devra être informé d'avance et le salarié recevra une prime de soixante sous (.60) l'heure, en plus de son salaire normal.

23.03 Sous peine de congédiement ou de perte de son ancienneté, il est interdit à un salarié d'effectuer un travail quelconque relevant de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur de l'établissement de l'employeur pour le compte de toute autre personne que son employeur de façon à soustraite à l'employeur un ou des clients éventuels. Il est entendu que le salarié ne sera pas congédié et ne perdra pas son ancienneté avant d'avoir reçu au préalable deux (2) avis écrits de son employeur.

- 23.04 a) Tous les tuyaux à air devront être équipés de filtres, afin que l'eau ne cause aucun dommage aux outils des salariés.
- b) Si le salarié est dérangé dans son travail par le client, il pourra après avoir averti son contremaître, arrêter son travail sans être pénalisé.
 - c) Les facilités de stationnement fournies aux salariés ne pourront être changées sans entente préalable.
 - d) Une salle pour le lunch et le repos devra être fournie et conservée dans des conditions de propreté et d'hygiène et devra être équipée de tables, chaises, prises de courant.
 - e) Si un salarié est requis pour suivre des cours chez Ford, il devra être payé pour son essence. (18 litres)

- 23.05 a) Un équipement adéquat devra être fourni pour que les salariés puissent travailler en toute sécurité.
- b) Si un équipement adéquat n'est pas disponible, le salarié peut refuser de travailler et devra être payé pour le temps perdu.

ARTICLE XXIV - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 24.01 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement après les heures de travail avec rémunération. Cependant, avis de tels cours devra être affiché par l'employeur au moins cinq (5) jours d'avance, et il ne devra pas y avoir plus de quatre (4) sessions par année. L'employeur fournira à ses frais un repas chaud à ses salariés si l'assemblée dure plus d'une (1) heure.
- 24.02 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.
- 24.03 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 XXV - PRIVILEGES ACQUIS

- 25.01 L'adoption de la présente convention collective n'entraînera ni réduction de salaire, ni mise à pied, ni perte de privilèges acquis.

ARTICLE XXVI - DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention collective sera en vigueur du 4 avril 1983 au 31 décembre 1984.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, CE // ^{eu} JOUR DU MOIS DE *Avril* DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-TROIS.

UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET EMPLOYES AUXILIAIRES, Local 1974 MONTMORENCY FORD VENTES LTEE

| | |
|-------------------------|--------------------|
| <i>Francis Rousseau</i> | <i>[Signature]</i> |
| <i>Russel St-Onge</i> | |
| <i>Robert Samson</i> | |
| <i>Bernard Gyles</i> | |

ANNEXE " A "

| <u>Département de la réparation</u> | <u>04-04-83</u> | <u>01-01-84</u> |
|--|-----------------|-----------------|
| 1- Compagnon | | |
| 1ère classe | 12.46 | 13.21 |
| 2e classe | 11.95 | 12.66 |
| 3e classe | 11.02 | 11.68 |
| Tous les salariés compagnons 2e et 3e classe travaillant pour l'employeur avant le 1er décembre 1980, seront payés comme suit: | | |
| 2e classe | 12.15 | 12.86 |
| 3e classe | 11.22 | 11.88 |
| 2-Apprenti | | |
| 1er semestre | 6.18 | 6.55 |
| 2e semestre | 6.54 | 6.93 |
| 2e année | 8.14 | 8.62 |
| 3e année | 8.96 | 9.50 |
| <u>Département des pièces</u> | | |
| 1- Homme de comptoir A-1 | 11.33 | 12.01 |
| 2- Homme de comptoir A | 10.20 | 10.81 |
| 3- Homme de comptoir B | 8.96 | 9.50 |
| 4- Homme de comptoir C | 8.08 | 8.57 |
| 5- Expéditeur et Receveur A | 7.88 | 8.35 |
| 6- Expéditeur et Receveur B | 7.47 | 7.91 |
| 7- Chauffeur de camion | 7.52 | 7.97 |
| 8- Commis | 7.00 | 7.41 |
| <u>Département du service</u> | | |
| 1- Graisseur, (changeur d'huile), homme de service général | 7.98 | 8.46 |
| 2- Laveur, chasseur, homme de cours, service général | 7.42 | 7.86 |
| 3- Préposé aux réclamations (caissière) | 8.14 | 8.37 |

Le taux d'engagement pour les commis et chauffeurs de camions du département des pièces ainsi que le département du service sera de 20% de moins des taux énumérés plus haut pour les premiers six (6) mois.

Les taux de salaires à l'égard des classifications autres que celles incluses dans l'Annexe "A" doivent être négociés entre l'employeur et l'union.

ANNEXE " B "

L'Employeur accepte l'entrée en vigueur d'une assurance-groupe, au plus tard le 1er juillet 1981, suivant ces critères:

TABLEAU DES GARANTIES

| <u>Classification</u> | <u>Assurance-Vie, Décès et Démembrement Accidentel</u> | <u>Indemnité Hebdomadaire</u> |
|-----------------------|--|--|
| Tous les employés | \$15,000. | 67% du salaire hebdomadaire porté au prochain multiple de \$1.00, si ce montant n'en est pas déjà un, jusqu'à concurrence d'un maximum de \$300. |

REDUCTIONS

A compter du 15 juin qui coïncide avec le 65e anniversaire d'un employé ou qui le suit immédiatement, l'indemnité en cas de décès et le démembrement accidentel seront égaux à l'assurance-vie, et l'assurance-vie de base et l'indemnité en cas de décès et de démembrement accidentel seront alors ramenées chaque année à un pourcentage de montant d'assurance-vie de base en vigueur avant l'âge de 65 ans (minimum \$1,000. comme suit:

| Anniversaire de naissance: | 65e | 66e | 67e | 68e | 69e et plus |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-------------|
| Pourcentage: | 85% | 70% | 55% | 40% | 25% |

Ces montants maximaux ont été calculés en supposant qu'il y aura moins de 25 vies assurées dans ce groupe. Si le nombre de vies assurées est supérieur à ce chiffre, nous nous réservons le droit de reviser notre tableau.

GARANTIES

| | |
|---|--|
| Assurance-Vie | - Exonération de primes |
| Assurance-Vie collective des personnes à charge | - Conjoint \$2,000. - Chaque enfant \$1,000. |
| Décès et Démembrement Accidentels | - Cette indemnité est payable, que l'employé devienne ou non invalide au travail. |
| Indemnité Hebdomadaire | - Cette indemnité est payable à partir du 1er jour d'une absence due à un accident ou du 8e jour d'une absence due à la maladie pendant une période maximale de 17 semaines. |
| Hospitalisation | - Chambre semi-privée |
| Fada-Pack | - \$25. déductible pour chaque personne, célibataire ou mariée - Remboursement à 100% - Frais de soins paramédicaux - Superposés aux avantages prévus par le Régime provincial de soins médicaux. |

(S) *CA*

ANNEXE " B " (suite)

INVALIDITE PROLONGEE
BAREME DES PRESTATIONS

CLASSIFICATION

MONTANT DES PRESTATIONS

Tous les employés admissibles

60% de salaire mensuel porté au prochain multiple de \$1,000, si ce montant n'est pas déjà un multiple, jusqu'à concurrence de \$1,000.

Les prestations sont payables à la fin de chaque mois, après le 119e jour d'invalidité. Les primes d'un employé invalide seront exonérées à partir de la date de l'invalidité.

Les prestations prendront fin lors du 65e anniversaire de naissance de l'employé, de la cessation de son invalidité ou de son décès, celle de ces éventualités qui surviendra en premier lieu.

Les prestations pour les vendeurs à la commission seront calculées selon leurs gains moyens au cours des deux années précédentes. Les prestations pour les vendeurs ayant moins de deux ans de service seront calculées selon une estimation des gains reçus pour la durée de leur service.

Les stipulations décrites dans cette proposition ont été établies en supposant que les prestations seraient imposables pour les employés.

DEFINITION DE TACHES - SERVICE GENERAL

Les employés du Service Général doivent accomplir tout travail n'exigeant pas la carte de compétence du Comité Paritaire.

COURS PAR CORRESPONDANCE (FORD)

24.01 Les cours par correspondance de Technicien Certifié de Ford doivent être complétés et retournés au Directeur du Service et ce en dedans de sept (7) jours de la réception.

