Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 07 091

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 08585-2

Objet	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-27265-01
Date	Signature: 84-06-14	Réception: 84-06-21	**Durée**	Du: 84-06-04	Au: 86-06-03	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	7

Association	Employeur
☐ Déposant Fraternité Canadienne des cheminots employés des transports et autres ouvriers local 511 1440 O. Ste-Catherine ste 320 Montréal, Québec H3G 1R8	☐ Déposant Carnaval Automobile Inc. 803 rue St-Georges St-Jérome, Québec J7Z 5E1
☒ Déposant, si autre que les parties Roger Perreault C.R.I. Att: Roger Perreault 356 de Lanaudière Joliette, Québec J6E 3L8	Région 06-09 Activité 6569(8) Affiliation 10

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /ms

Date: 84-07-23

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

003 (113)

RECHERCHE

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

I N T E R V E N U E :

ENTRE: CARNAVAL AUTO INC.
803, rue St-Georges
St-Jérôme, P.Q.
J7Z 5EI

Première part.

ET: LA FRATERNITÉ CANADIENNE DES CHEMINOTS,
EMPLOYÉS DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS
Local 5[illegible]
Suite [illegible]0
1440 Ste-Catherine Ouest
Montréal, P.Q.
H3G IR8

Deuxième part.

'84 JUN 21 12 19

ARTICLE I BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, et d'établir des conditions de travail à être observées par les deux (2) parties et qui rendent justice à tous.

ARTICLE II RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, l'Employeur reconnaît comme seul agent négociateur et le seul et exclusif représentant des salariés couverts par ledit certificat, la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et autres ouvriers, Local 511, (ci-après désigné "La Fraternité")

2.02 L'Employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives de la Fraternité, un fonctionnaire de la Fraternité 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. Ledit consentement ne devra pas être refusé de façon déraisonnable.

2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la convention collective entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de la Fraternité.

2.04 Le fait de confier du travail à quiconque exclu de l'unité de négociations de même que l'octroi de contrat à forfait ne peut avoir pour effet d'occasionner ou de prolonger la mise à pied de un ou des salariés réguliers.

2.05 Le mot "Employeur" quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de la Compagnie aussi bien que la Compagnie elle-même.

ARTICLE III AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 L'Employeur n'entravera d'aucune façon le droit des salariés de devenir membres du syndicat.

ARTICLE III AUCUNE DISCRIMINATION (Suite)

3.02 L'Employeur et le syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, sexe ou de ses origines ethniques.

3.03 Il n'existera aucune discrimination, intervention, restriction ou contrainte de la part de l'Employeur ou de ses représentants envers les salariés du fait qu'ils sont membres et/ou officiers et/ou qu'ils participent à des activités syndicales.

ARTICLE IV FONCTION DE LA DIRECTION

4.01 La Fraternité reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, 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, reviser et amender les règlements régissant les salariés; tous nouveaux règlements ou revisions ou amendements d'anciens règlements sont sujets à l'acceptation de la Fraternité.
Cette acceptation de la Fraternité ne sera pas refusée sans raison valable.

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 de travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération, l'attribution des équipes,

ARTICLE IV FONCTION DE LA DIRECTION (Suite)

4.01 d) 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.

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.

4.03 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.

ARTICLE V SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Comme condition d'emploi, les nouveaux salariés et ceux qui seront rappelés ou réengagés, doivent à la date de leur emploi, devenir membres en règle de la Fraternité dans les trente (30) jours suivant leur engagement et le demeurer. L'Employeur se réserve le droit d'engager qui Il voudra.

5.02 Si un salarié cesse son adhésion à la Fraternité pendant la durée de la présente convention collective, la Fraternité en donnera avis par écrit à l'Employeur et celui-ci devra dans les trente (30) jours suivant mettre fin à l'emploi de ce salarié à moins que le salarié soit réinstallé comme membre entre temps.

5.03 La Compagnie consent de déduire à la source des salaires de chacun des salariés un montant égal à la cotisation mensuelle déterminée par la Fraternité auprès de la Compagnie comme étant en vigueur selon la constitution et règlement de la Fraternité.

ARTICLE V SÉCURITÉ SYNDICALE (Suite)

5.04 Les déductions sus-mentionnées devront être faites de la dernière période de paie de chaque mois de chaque salarié et devront être envoyées au secrétaire-trésorier national de la Fraternité dans les quinze (15) jours de la perception, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites. La liste indiquera également les raisons pour lesquelles une déduction n'aura pas été faites à un salarié et une copie sera remise au délégué d'atelier.

ARTICLE V1 COMITÉS SYNDICAUX

6.01 L'Employeur reconnaît le droit de la Fraternité de nommer ou autrement de choisir les délégués qui doivent agir au nom des salariés à divers emplacements, en conformité des dispositions. Ces comités se composent d'un nombre raisonnable et si plus d'un délégué travaille pendant le même quart, un délégué est désigné parmi les salariés 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 ou d'enquête, le représentant d'atelier seul pourra, sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de grief prévue ci-après, après avis au contremaître et à la condition de ne pas nuire à l'exécution de son travail immédiat et pourvu que la demande soit accordée dans les vingt-quatre (24) heures.

6.03 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, la Fraternité avisera l'Employeur par écrit du nom du représentant d'atelier et des agents d'affaires ou des autres représentants des salariés.

ARTICLE VI COMITÉS SYNDICAUX (Suite)

6.04 Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de l'Employeur relatives à la manière dont un délégué exécute ses fonctions syndicales seront adressées aux agents d'affaires qui prendront toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation avec diligence.

6.05 Afin de maintenir le bon accord entre l'Employeur, ses représentants et les salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées en cas de litige. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles visites en demandant d'être prévenu par le syndicat en motivant la raison des dites visites.

6.06 Dans les cas de suspension, de congédiement ou de mesure disciplinaire, le salarié sera avisé par écrit, avec copie à la Fraternité et au délégué d'atelier; ce dernier pourra accompagné des agents d'affaires et/ou d'un représentant de la Fraternité , s'il le désire, discuter des faits avec le gérant de département.
Tel avis écrit doit énoncer les motifs de la mesure disciplinaire et remis au salarié au plus tard dans les sept (7) jours suivants l'évènement qui donne naissance à la mesure disciplinaire ou dans les sept (7) jours de la connaissance acquise par l'Employeur des évènements qui lui donnent naissance. Un avis de mesure disciplinaire contre un salarié ou une sanction disciplinaire ne sont pas invoqués contre lui si, au cours des six (6) mois qui suivent, il n'y a aucun motif de sanction disciplinaire enregistré contre lui.

Tout avis disciplinaire concernant la rentabilité du salarié doit être accompagné de la copie du bon de réparation ainsi que de la copie additionnelle que le salarié a remplie.

6.07 Au moment de la signature de la présente, le dossier de chaque salarié sera considéré comme vierge.

ARTICLE VII PROCÉDURE DES GRIEFS

7.01 A) Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

B) S'il y a mésentente entre l'Employeur et la Fraternité concernant l'interprétation des termes d'une clause de la présente convention, la Fraternité pourra présenter ce litige à l'étape de l'arbitrage prévu à la clause 7.04.

C) Tout grief collectif devra être soumis par la Fraternité conformément à la deuxième étape de la clause 6.02. Un grief collectif désigne un grief concernant plus d'un salarié.

7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

Première étape: Au gérant de département

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire de son représentant d'atelier, ou par le syndicat, peut soumettre un grief par écrit au gérant de département dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Le gérant de département donnera sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: Représentant de la gérance.

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la décision du gérant de département ou, à défaut de réponse, l'agent d'affaires ou les représentants des salariés 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.

7.04 Troisième étape: Arbitrage

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision de l'Employeur à la deuxième étape, ou à défaut de réponse, la Fraternité pourra porter le grief à l'arbitrage.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS (Suite)

7.05 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul le représentant désigné par la gérance et un des agents d'affaires peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'Employeur pour les divers groupes de salariés assujettis aux présentes.

7.06 Dans tous les cas où un arbitrage sera requis en vertu de cette convention, il sera présenté devant un arbitre unique après entente entre les parties.

A défaut, d'entente dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'une des parties a soumis à l'autre partie l'arbitre de son choix, il sera demandé au Ministère du Travail d'en nommer un d'office.

7.07 L'arbitre rendra sa décision dans les délais prévus au Code du Travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.

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 parts égales.

7.10 Il est entendu qu'un salarié ne fait qu'accuser réception de l'avis d'avertissement lorsqu'on le lui remet et que toute signature qu'on pourrait exiger de lui ne sera jamais considérée comme aveu de culpabilité.

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ

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

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ (Suite)

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

8.03 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:

1) Département des réparations de mécaniques.
2) Département du service.
3) Département des réparations de la carrosserie.
4) Département des pièces.

8.04 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.

8.05 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. Le salarié affecté recevra un pré-avis d'une semaine. L'application du paragraphe précédent ne peut substituer le premier paragraphe de la clause 11.06 mais le principe doit s'appliquer.

8.06 Lorsqu'il y a mise à pied pour plus de six (6) mois, le salarié visé et le représentant d'atelier reçoivent un pré-avis dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale du salarié concerné.

a) moins d'une (1) année:
une (1) semaine

b) une (1) à cinq (5) années:
deux (2) semaines

c) plus de cinq (5) et moins de dix (10) années
quatre (4) semaines

d) dix (10) années et plus:
huit (8) semaines.

Si la période de mise à pied est imprévisible au début de la mise à pied, le pré-avis sera réclamable par le salarié après six (6) mois de la mise à pied.

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ (Suite)

8.07 Les promotions à l'intérieur de l'unité de négociation seront accordées par ordre d'ancienneté à condition que le salarié ait les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.

8.08 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 douze (12) mois de probation. Cependant, après cette période de probation, les personnes ainsi promues perdront leur droit d'ancienneté et ne pourront remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.

8.09 1) Un salarié est à l'essai pour une période de soixante (60) jours de calendrier 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 des 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. Toutefois, un salarié avec un (1) an d'ancienneté qui retourne pour l'Employeur avant un (1) an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son réengagement pour l'Employeur et à la même tâche.

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 (2) 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.

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ (Suite)

8.10 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.

8.11 Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé des listes d'ancienneté, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1) Si le salarié quitte l'emploi de la compagnie volontairement.

2) Si le salarié est congédié pour justes causes.

3) Si le salarié est mis à pied et refuse de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un (1) avis de rappel au travail par l'Employeur, sous pli recommandé à sa dernière adresse connue. L'Employeur incluera avec cet avis, une formule sur laquelle dans une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures, le salarié fera part de son intention de ne pas reprendre le travail ou de se rapporter au travail dans le délai ci-haut mentionné, à moins qu'il lui soit impossible de se présenter au travail dans le délai prévu ci-haut et dans ce cas, le salarié concerné devra le faire aussitôt que les circonstances le lui permettront, le tout sujet aux dispositions des mises à pied et rappels au travail de cette convention. Une copie de cet avis doit être envoyée à la Fraternité.

4) S'il est absent de son travail pour cause de maladie, à raison de un (1) mois pour chaque mois d'ancienneté jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois.

5) Dans le cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, le salarié conserve son ancienneté pour la période qu'il est sur la compensation de la C.S.S.T..

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ (Suite)

8.11 6) Il est convenu entre les parties qu'un salarié rappelé au travail pour une période de sept (7) jours ou moins et qui refuse de se présenter au travail, ne perdra pas pour cela son ancienneté et sera sujet à tout rappel prévu à la clause "9.05"

8.12 Nonobstant les dispositions précédentes, les représentants d'atelier dûment élus seront réputés avoir la plus grande ancienneté.

8.13 Les listes d'ancienneté seront faites par la compagnie de la façon suivante:

1) La compagnie tiendra à date une liste d'ancienneté où chaque salarié sera inscrit par ordre d'ancienneté avec son nom, numéro de matricule, et la date de son embauchage.

2) Une fois l'an, le 1er avril, la compagnie affichera une liste d'ancienneté à date, sur les tableaux et en enverra en même temps une copie à la Fraternité. En cas d'erreur sur l'ancienneté, la compagnie en fera les corrections nécessaires immédiatement après en avoir été avisée par la Fraternité et le délégué. Une période de dix (10) jours est accordée pour reconnaître ces erreurs et en aviser la direction.

Les listes d'ancienneté ainsi affichées ne seront enlevées des tableaux d'affichage par la compagnie que pour les remplacer par les nouvelles listes à date.

8.14 Avis de changement

La compagnie fournira à la Fraternité et au délégué, une liste journalière détaillée dans un délai d'une (1) semaine, des salariés embauchés, ré-embauchés, permutés, promus, mis à pied, rappelés au travail, congédiés ou qui ont quitté l'emploi de la compagnie.

ARTICLE VIII ANCIENNETÉ (Suite)

8.15 Tout nouveau poste ou tout emploi qui deviendra vacant au sein de l'unité de négociation sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Parmi les applicants, le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale aura la préférence pourvu qu'il ait les qualifications et la compétence reconnues pour remplir le travail demandé.
Le nom du salarié qui aura obtenu la tâche en question sera affiché aux tableaux d'affichage dans les trois (3) jours suivants.

8.16 Les formules pour l'affichage des tâches seront rédigées comme suit:

Date d'affichage:.....
Nom Compagnie:.....
Titre de la tâche:.....
Département concerné:.....
Taux horaire de la tâche:.....

(Vacante et nouvelle promotion).

ARTICLE IX GÉNÉRALITÉS

9.01 Tableau d'affichage:
La Compagnie accepte de fournir à la Fraternité un (1) tableau réparti dans le garage à l'endroit mutuellement convenu entre les parties et où la Fraternité pourra afficher ses avis et papiers officiels. Les avis seront affichés uniquement par les officiers de la Fraternité et devront être en accord avec l'esprit et le but de cette convention.

9.02 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement, à l'extérieur de la région de St-Jérôme, pourvu que L'Employeur fournisse aux salariés une voiture pour le déplacement et qu'il alloue un montant de six dollars (6.00$) pour le repas. L'Employeur remboursera, sur présentation de reçus, le coût de l'autoroute et de la gazoline, et que chaque salarié reçoive à son taux horaire le paiement des heures de travail cédulées durant lesquelles il doit s'absenter.

ARTICLE IX GÉNÉRALITÉS (Suite)

9.03 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement ou à des rencontres de comité après les heures de travail et ceci sans rémunération. Cependant, un avis de tel cours ou rencontres de comité devra être affiché par l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance pour les cours ou rencontres de comité et il ne devra pas y avoir plus de douze (12) sessions par année à moins d'une entente différente avec les salariés. L'assemblée devra se terminer à 18:00 heures et l'Employeur fournira à ses salariés des breuvages à ses frais, non alcoolisés.

9.04 L'Employeur reconnaît de respecter la loi 17 sur la santé et la sécurité au travail. Un salarié victime d'un accident de travail recevra pour les heures de travail perdues le jour de l'accident, son salaire quotidien régulier.

9.05 Employés handicapés

Si un salarié devient handicapé à la suite d'un accident de travail, d'une maladie industrielle ou devient incapable à cause de son âge, infirmité et que la Commission de la Santé et la Sécurité du Travail le juge apte à reprendre le travail, l'Employeur s'engage à accorder la préférence au salarié visé pour toutes les tâches vacantes à condition qu'il possède les qualifications et l'habileté nécessaire pour rencontrer les exigences normales de la tâche.

ARTICLE X CONGÉS AUTORISÉS SANS SOLDE

10.01 Si un ou des salariés sont élus ou nommés par la Fraternité pour participer à des congrès syndicaux ou autres activités du genre, la compagnie lui accordera un congé sans solde pour ces fins. Le syndicat avisera la compagnie du nom des salariés concernés. La demande devra être faite par écrit et avis de soixante-douze (72) heures devra être donné à la direction.

ARTICLE X CONGÉS AUTORISÉS SANS SOLDE

10.02 La Compagnie devra accorder à un ou des salariés, un congé sans solde de pas plus de un (1) an afin de lui permettre de travailler officiellement pour le compte de la Fraternité. Le salarié concerné devra demander ce congé par écrit, auprès de la Compagnie, après avoir obtenu l'autorisation du syndicat. Ce congé sans solde pourra être prolongé pour des périodes additionnelles de un (1) an., par entente mutuelle entre les parties à cette convention.

La Fraternité verra à rembourser l'Employeur pour tout salaire versé à un salarié qui participe aux négociations ou à un congé en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL

11.01 a) Pour tous les salariés, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, réparties:
lundi & mardi: 8:00 à 18:00
mercredi & jeudi: 8:00 à 17:00
vendredi: 8:00 à 15:00
Cet horaire s'applique aux hommes de métier..

b) Pour l'homme de service, le spécialiste de pneus, le pompiste et le laveur, la semaine de travail est de quarante-deux (42) heures étalées sur cinq (5) jours de travail continus avec unmaximum de neuf (9) heures par jour.

11.02 1) Une période de dix (10) minutes aux frais de l'employeur sera accordée aux salariés l'avant midi et une autre l'après-midi sur les lieux de travail. L'employeur pourra céduler ces périodes de repos.

2) Une période maximum de cinq (5) minutes sera accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre période de cinq (5) minutes sera accordée à la fin de la journée.

ARTICLE II HEURES DE TRAVAIL (Suite)

11.03 1) Il sera loisible à l'Employeur d'établir des quarts de travail sur la base du même nombre d'heures régulières stipulées et les périodes de repas prévues dans les clauses ci-dessus, l'Employeur tenant compte du même temps requis pour le repas.

2) 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 (0.50$) l'heure sera accordée à un salarié travaillant autre que sur l'équipe régulière.

11.04 Est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré au taux et demi du salaire régulier du salarié:

a) Tout travail accompli en plus de la journée régulière.

b) Tout travail accompli entre minuit le vendredi soir et minuit le samedi.

Est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux double du travail régulier du salarié:

a) Tout travail accompli pendant un jour férié.

b) Tout travail accompli un dimanche.

Quand il sera nécessaire de faire du surtemps, il sera offert par ordre d'ancienneté et celui qui possédera le moins d'ancienneté ne pourra refuser. 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.

Cette clause ne s'applique pas pour des travaux ou il est prévisible qu'ils ne peuvent être exécutés dans les cédules journalières normales du salarié.

ARTICLE II HEURES DE TRAVAIL (Suite)

11.05 Un employé qui a déjà quitté le terrain de la compagnie après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail urgent, sera payé temps et demi (11/2) pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du commencement de sa journée régulière, mais en tout il ne lui sera pas payé moins de deux (2) heures à temps et demi (11/2).

11.06 Le compagnon, l'apprenti, le commis aux pièces et le démonteur ayant terminé sa période d'essai de soixante (60) jours de calendrier et qui est au travail dans une semaine a la garantie de recevoir un minimum de trente-trois (33) heures de paie au taux effectif du salarié.

Cependant, tout salarié qui s'absente du travail sans raison valable dans une semaine, perd son droit à cette garantie.

Si un jour férié survient au cours d'une semaine, la garantie hebdomadaire de salaire est réduite d'un montant égal au nombre d'heures rémunérées au taux effectif que représente ce jour férié.

ARTICLE XII SALAIRES

12.01 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, émis par le Comité Paritaire Lanaudière.

12.02 Pour tout salarié changeant de classification, son salaire sera majoré de la date inscrite sur sa carte.

12.03 Un salarié du département de la réparation, qui est requis de travailler sur un camion à roues jumelées recevra un boni de cinquante cents (0.50$) l'heure en plus de sa rémunération régulière.

ARTICLE XII SALAIRES (Suite)

12.04 Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire d'un salarié pour le bris ou la perte et/ou dommage au matériel ou à l'équipement.

Le salarié devra y apporter tous les soins d'un bon père de famille, le tout sous l'autorité de l'Employeur et sujet à ces instructions.

ARTICLE XIII PROCÉDURE DE PAIE

13.01 Le salaire du salarié lui sera versé une fois par semaine, au plus tard le jeudi midi, couvrant la semaine finissant le vendredi précédent.

13.02 Avec sa paie, le salarié recevra par écrit les détails suivants:

a) Nom et prénom du salarié
b) Date et période de paie
c) Taux de salaire
d) Temps supplémentaire
e) Déductions consenties par le salarié ou permises par la loi
f) Montant net payé.

13.03 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 XIV VACANCES PAYÉES

14.01 L'année de référence pour fins de vacances est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, (~~voir liste d'ancienneté ci-jointe~~). JCB

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (Suite)

14.02 Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une période de vacances pour chaque mois de service continu 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.

14.03 Echelle de vacances:

Un (1) an et plus d'ancienneté

Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le ler 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 ler 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 ler mai de l'année précédente.

14.04 Dans les cas des employés ayant trois (3) semaines de vacances payées, la troisième semaine devra être prise entre le ler novembre et le 30 avril suivant.

14.05 En ce qui a trait à l'employé ayant droit à quatre (4) semaines de vacances payées, deux (2) semaines de vacances consécutives pourront être prises entre le ler mai et le 31 octobre et les deux (2) autres semaines de vacances devront être prises consécutives entre le ler octobre et le 30 avril.

14.06 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 14.03.

Nonobstant le paragraphe 14.05 aucune vacance ne peut être exigée entre le 15 décembre et le 15 janvier.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES

14.07 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci , séparément de sa paie régulière.

14.08 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon les périodes de vacances qu'il a droit, de la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS

15.01 La compagnie verra à afficher les jours fériés suivants:

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

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 le dernier jour ouvrable précédant le jour férié ou le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

ARTICLE XV CONGÉS FÉRIÉS (Suite)

15.04 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 XVI CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES

16.01 Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernées 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, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur:

Une (1) journée régulière de travail, 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) A compter de la signature de la présente, tout salarié accumulera progressivement des jours de maladie à raison d'une demi-journée (1/2) par mois de service continu.

ARTICLE XVI CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES (Suite)

16.01 e) Entre le 15 et 31 décembre de chaque année, l'employeur paiera au salarié les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année.

Le salarié devra travailler cinq (5) jours dans les mois pour obtenir son crédit de 1/2 journée.

f) 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.

16.02 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 XVII VÊTEMENTS

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

17.02 Le coût des salopettes et jaquettes de même que le coût du 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.

17.03 Comme condition du maintien de son emploi, le salarié autorise l'employeur à faire les déductions de ses gages nécessaires à cette fin.

ARTICLE XVIII ASSURANCE COLLECTIVE

18.01 Un plan d'assurance collective couvrant les salariés sera instauré dans le 90 jours de la signature de la convention.

ARTICLE XIX OUTILS

19.01 L'employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de trois milles dollars (3000.00$) contre le vol total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu.

Par contre, le salarié peut sortir ses outils sans obligation de faire un inventaire.

Celui qui a un coffre d'une valeur supérieure à celle de trois milles dollars (3000.00$) pourra rajuster sa prime à une valeur supérieure et toutefois en payer la différence et que ce soit avec le même courtier que celui de l'Employeur.

Un déductible de cinquante dollars (50.00 $) s'appliquera à chaque réclamation.

ARTICLE XX TRAVAIL EXTÉRIEUR

20.01 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.

Toutefois il peut exécuter du travail sur son automobile personnelle et celle de ces derniers: -père, mère, beau-père, belle-mère, épouse et enfants.

ARTICLE XXI GREVE ET LOCK OUT

21.01 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.

ARTICLE XXI GRÈVE ET LOCK OUT (Suite)

21.02 Advenant la violation de la clause précédente, tout salarié concerné sera sujet à congédiement où 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.

21.03 Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lock-out par l'employeur.

21.04 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 XXII SYSTÈME A TAUX FIXE

22.01 Le système à taux fixe (flat rate system) applicable à tout employeur adoptant un système de rémunération à taux fixe (flat rate) à l'égard d'un ou de plusieurs groupes de ses salariés:

1) Les standards de taux fixe (flat rate schedules) sont ceux établis par la manufacturier (Ford, Chrysler, General Motors, etc. selon le cas) ou, en leur absence, par l'employeur. Cependant, pour la section de la carrosserie, le temps devra être déterminé avant le début du travail et transmis au salarié, à moins d'entente contraire.

2) Le calcul des heures de surproduction se fait sur une base quotidienne et de la façon suivante:

a) Les heures de production accumulées en surplus des heures de présence d'une journée quelconque sont les heures de surproduction pour la journée en question.

22.01

2) b) Dans le cas d'un ouvrage se terminant un jour de travail autre que celui dans lequel l'ouvrage a été commencé, les heures de production gagnées pour cet ouvrage seront comptées dans la journée pendant laquelle cet ouvrage est terminé, aux fins de déterminer le total des heures de surproduction pour la journée en question.

3) Rémunération:

Les heures de présence au cours de la journée de travail d'un salarié à taux fixe seront payées au taux horaire de ce salarié, selon sa classification et sa classe. Ses heures de surproduction pour la même journée seront payées au "taux régulier du salarié".

4) Retours:

Lorsque le défaut donnant lieu à un retour est imputable au salarié à taux fixe qui a fait l'ouvrage, les heures requises pour reprendre le travail seront déduites des heures de surproduction quotidienne accumulées par le salarié dans la semaine durant laquelle le travail est repris.

ARTICLE XXIII DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective sera en vigueur 4 juin 1984 et le demeurera jusqu'au 3 juin 1986.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention collective, la renouveler ou l'amender, en donnant un avis écrit à l'autre partie, et ce, dans le délai prévu à cette fin par le Code du Travail.

23.02 Dans le cas où une autre convention collective ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle convention collective soit signée, laquelle aura un effet rétroactif à la date de terminaison de la présente convention collective. Durant cette période, les parties ne renoncent à leurs droits prévus au Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont dûment signé la présente convention

A..Joliette.....

Ce..14.....ième jour de..juin.....1984.

POUR LA FRATERNITÉ

Yvon Lussier

Emile Brazeau

POUR LA COMPAGNIE

A N N E X E " A "

DEPARTEMENT RÉPARATION, MÉCANIQUE ET CARROSSERIE

TAUX EN VIGUEUR	04-06-84	03-06-85	2-12-85
Compagnons:			
Classe A	11.50$	12.50$	13.25$
Classe B	11.00$	12.00$	12.75$
Classe C	10.50$	11.50$	11.70$
Classe D	10.00$	11.00$	11.25$
Apprentis:			
Echelon 1er	6.17$	7.17$	7.67$
2e	7.19$	8.19$	8.69$
3e	7.82$	8.82$	9.32$
Département de Service			
Echelon 1er	5.30$	6.30$	6.80$
2e	5.78$	6.78$	7.38$
3e	6.26$	7.26$	7.76$
4e	6.73$	7.73$	8.33$
Laveur-chasseur			
Balayeur-maintenance	6.00$	7.00$	7.50$
Département des pièces			
Echelon 1er	5.26$	6.26$	6.76$
2e	5.76$	6.76$	7.26$
3e	6.26$	7.26$	7.76$
4e	7.01$	8.01$	8.51$
5e	7.76$	8.76$	9.26$
6e	8.51$	9.51$	10.01$
7e	9.26$	10.26$	10.76$
8e	10.26$	11.26$	11.76$
Chauffeurs - Camions aux Pièces, Expéditeur-Receveur	6.00$	7.00$	7.50$

**Le taux d'engagement pour les commis et chauffeurs de camions de département des pièces ainsi que le département du service sera de 20% de moins des taux énumérés plus haut pour la période de probation.

A N N E X E " B "

Tous les salariés à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective, et ayant terminé leur période de probation, recevront à la signature et à la date anniversaire de la signature, une augmentation minimum de un (1.00$) dollar l'heure ou le taux de leur classification, soit le plus élevé des deux.

27265-01

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 87 02 036

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 8585-2

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27265-01
Date	Signature: 87-01-23	Réception: 87-01-27	Durée	Du: 86-06-03	Au: 88-06-03	Nombre de salariés régis par la convention collective: 12

Association	Employeur
☒ Déposant Frat. Can. des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, local 511 Att: M. Marc-André Gariepy 1440 O. Ste-Catherine, ste 320 Montréal, QC. H3G 1R8	☐ Déposant Carnaval Auto Inc 803 rue St-Georges St-Jérôme, QC. J7Z 5E1
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-09 Activité: 6569 (8) Affiliation: 10

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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: CARNAVAL AUTOMOBILE INC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changementpour éviter toute erreur administrative. MERCI

Pour le commissaire général du travail

Signature: Monique Caron/dg

Date: 87-02-20

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

003 (094)

RECHERCHE

'87 JUN 27 11:24

27265-01

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

I N T E R V E N U E

entre

CARNAVAL AUTO INC.
803, rue St-Georges
St-Jérôme, Québec
J7Z 5E1

et

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS
EMPLOYES DES TRANSPORTS & AUTRES OUVRIERS
Local 511
Suite 320
1440, Ste-Catherine Ouest
Montréal, Québec
H3G 1R8

'87 JAN 27 11:24
BCCT
MONTREAL
MEMBER

ARTICLE I BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, et d'établir des conditions de travail à être observées par les deux (2) parties et qui rendent justice à tous.

ARTICLE II RECONNAISSANCE & JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, l'Employeur reconnaît comme seul agent négociateur et le seul et exclusif représentant des salariés couverts par le certificat, la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports & autres ouvriers, Local 511, (ci-après désigné " La Fraternité ").

2.02 L'Employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives de la Fraternité, un fonctionnaire de la Fraternité 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. Ledit consentement ne devra pas être refusé de façon déraisonnable.

2.03 Aucune entente particulière relative à des condition de travail prévues dans la convention collective entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de la Fraternité.

2.04 Le fait de confier du travail à quiconque exclu de l'unité de négociation de même que l'octroi de contrat à forfait ne peut avoir pour effet d'occasionner ou de prolonger la mise à pied de un (1) ou des salariés réguliers.

ARTICLE II RECONNAISSANCE & JURIDICTION (suite)

2.05 Le mot " Employeur " quant il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de la Compagnie aussi bien que la Compagnie, elle-même.

2.06 Lorsque sont offerts des cours qui doivent mener à la création d'un nouveau poste résultant de la nouvelle technologie et relevant de l'unité de négociation, l'Employeur affichera, pendant trois (3) jours ouvrables, un avis écrit à cet effet sur les tableaux prévus à la clause 9.02. Tous les salariés du département, qui sont intéressés à suivre ce cours, doivent, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite et la remettre au Directeur du département; le salarié postulant ayant le plus d'ancienneté départementale sera choisi dans la mesure où il rencontre les exigences et pré-requis pour suivre ce cours.

ARTICLE III AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 L'Employeur n'entravera d'aucune façon le droit des salariés de devenir membres du syndicat.

3.02 L'Employeur et le syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, sexe ou de ses origines etchniques.

3.03 Il n'existera aucune discrimination, intervention, restriction ou contrainte de la part de l'Employeur ou de ses représentants envers les salariés du fait qu'ils sont membres et/ou officiers et/ou qu'ils participent à des activités syndicales.

ARTICLE IV FONCTION DE LA DIRECTION

4.01 La Fraternité reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par le 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; tous nouveaux règlements ou révisions ou amendements d'anciens règlements sont sujets à l'acceptation de la Fraternité. Cette acceptation de la Fraternité ne sera pas refusée sans raison valable.

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 de 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, le 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.

4. . . .

ARTICLE IV FONCTION DE LA DIRECTION (suite)

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.

4.03 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.

ARTICLE V SECURITE SYNDICALE

5.01 Comme condition d'emploi, les nouveaux salariés et ceux qui seront rappelés ou réengagés, doivent à la date de leur emploi, devenir membres en règle de la Fraternité dans les trente (30) jours suivant leur engagement et le demeurer. L'Employeur se réverve le droit d'engager qui il voudra.

5.02 Si un salarié cesse son adhésion à la Fraternité pendant la durée de la présente convention collective, la Fraternité en donnera avis par écrit à l'Employeur et celui-ci devra dans les trente (30) jours suivant mettre fin à l'emploi de ce salarié à moins que le salarié soit réinstallé comme membre entre temps.

5.03 La Compagnie consent à déduire à la source des salaires de chacun des salariés, un montant égal à la cotisation mensuelle déterminée par la Fraternité, auprès de la Compagnie, comme étant en vigueur selon la Constitution et Règlement de la Fraternité. Lesdites déductions seront faites une (1) fois par semaine.

ARTICLE V SECURITE SYNDICALE (suite)

5.04 Les déductions sus-mentionnées devront être envoyées au Secrétaire National de la Fraternité dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la période où les déductions ont été faites. La liste indiquera également les raisons pour lesquelles les déductions n'auront pas été faites à un salarié et une copie sera remise au délégué d'atelier.

ARTICLE VI COMITES SYNDICAUX

6.01 L'Employeur reconnaît le droit de la Fraternité de nommer ou autrement de choisir les délégués 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 (1) délégué travaille pendant le même quart, un délégué est désigné parmi les salariés, qui a la préséance pour traiter des questions relatives à l'administration de la présente convention.

6.02 A) Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief ou d'enquête, le représentant d'atelier seul pourra, sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de grief prévue ci-après, après avis au contremaître et à la condition de ne pas nuire à l'exécution de son travail immédiat et pourvu que la demande soit accordée dans les vingt-nquatre (24) heures.

ARTICLE VI COMITES SYNDICAUX (suite)

6.02 B) Après consultation avec la direction, le représentant de la Fraternité peut rencontrer les salariés durant les périodes de travail afin de discuter, s'il y a lieu, tout grief prévu par cette convention.

6.03 A) Le délégué d'atelier aura le pouvoir, sans perte de salaire, après avoir averti son supérieur immédiat, de quitter son travail pour enquêter à l'intérieur de l'établissement sur toute plainte ou sur tout grief qui lui sera soumis et exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs prévue ci-après.

B) Avec la permission du directeur du département, le représentant d'atelier pourra, durant les heures de travail, loger et recevoir des appels téléphoniques; cette permission ne devra pas être refusée de façon déraisonnable.

6.04 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, la Fraternité avisera l'Employeur par écrit du nom du représentant d'atelier et des agents d'affaires ou des autres représentants des salariés.

6.05 Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de l'Employeur relatives à la manière dont un délégué exécute ses fonctions syndicales, seront adressées aux agents d'affaires qui prendront toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation avec diligence.

ARTICLE VI COMITES SYNDICAUX (suite)

6.06 Dans les cas de suspension, de congédiement ou de mesure disciplinaire, le salarié sera avisé par écrit, avec copie à la Fraternité et au délégué d'atelier; ce dernier pourra accompagnerdes agents d'affaires et/ou d'un représentant de la Fraternité, s'il le désire, discuter des faits avec le gérant de département.

Tel avis écrit doit énoncer les motifs de la mesure disciplinaire et remis au salarié au plus tard dans les sept (7) jours suivant l'événement qui donne naissance à la mesure disciplinaire ou dans les sept (7) jours de la connaissance acquise par l'Employeur des événements qui lui donnent naissance. Un avis de mesure disciplinaire contre un salarié ou une sanction disciplinaire ne sont pas invoqués contre lui, si au cours des six (6) mois qui suivent, il n'y a aucun motif de sanction disciplinaire enregistré contre lui.

Tout avis disciplinaire concernant la rentabilité du salarié doit être accompagné de la copie du bon de réparation ainsi que de la copie additionnelle que le salarié a remplie.

Afin de maintenir le bon ordre entre l'Employeur, ses représentants et les salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées.

6.07 Tous avis disciplinaire écrits de même nature qui ne sont pas suivis d'un autre dans les six (6) mois de calendrier, ne peuvent être invoqués contre un salarié.

ARTICLE VII PROCEDURE DES GRIEFS

7.01 A) Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relatifs à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

B) S'il y a mésentente entre l'Employeur et la Fraternité concernant l'interprétation des termes d'une clause de la présente convention, la Fraternité pourra présenter ce litige à l'étape de l'arbitrage prévu à la clause 7.04.

C) Tout grief collectif devra être soumis par la Fraternité conformément à la deuxième (2ième) étape de la clause 7.03. Un grief collectif désigne un grief concernant plus d'un (1) salarié.

7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

PREMIERE ETAPE: Au gérant de département

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire de son représentant d'atelier, ou par le syndicat, peut soumettre un grief par écrit au gérant de département dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Le gérant de département donnera sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

ARTICLE VII PROCEDURE DES GRIEFS (suite)

7.03 DEUXIEME ETAPE: Représentant de la gérance

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la décision du gérant de département ou, à défaut de réponse, l'agent d'affaires ou les représentants des salariés 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.

7.04 TROISIERE ETAPE: Arbitrage

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision de l'Employeur à la deuxième (2ième) étape, ou à défaut de réponse, la Fraternité pourra porter le grief à l'arbitrage.

7.05 Tous les délais stipulé ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul, le représentant désigné par la gérance et un des agents d'affaires peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots " jours ouvrables " s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'Employeur pour les divers groupes de salariés assujettis aux présentes.

7.06 Dans tous les cas où un arbitrage sera requis en vertu de cette convention, il sera présenté devant un arbitre unique après entente entre les parties.

A défaut, d'entente dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'une des parties a soumis à l'autre partie l'arbitre de son choix, il sera demandé au Ministère du Travail d'en nommer un d'office.

ARTICLE VII PROCEDURE DES GRIEFS (suite)

7.07 L'arbitre rendra sa décision dans les délais prévus au Code du Travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.

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 parts égales.

7.10 Il est entendu qu'un salairé ne fait qu'accuser réception de l'avis d'avertissement lorsqu'on le lui remet et que toute signature qu'on pourrait exiger de lui, ne sera jamais considérée comme aveu de culpabilité.

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 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:

1) Département des réparations de mécanique;
2) Département du service;
3) Département des réparations de la carosserie;
4) Département des pièces.

ARTICLE VIII ANCIENNETE (suite)

8.04 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.

8.05 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 tremplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé. Le salarié affecté recevra un préavis d'une (1) semaine. L'application du paragraphe précédent ne peut substituer le premier (1er) paragraphe de la clause 11.06 mais le principe doit s'appliquer.

8.06 Lorsqu'il y a mise à pied pour plus de six (6) mois, le salarié visé et le représentant d'atelier reçoivent un préavis dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale du salarié concerné.

A) Moins d'une (1) année: Une (1) semaine
B) Une (1) à cinq (5) années: Deux (2) semaines
C) Plus de cinq (5) et moins de dix (10) années: Quatre (4) semaines
D) Dix (10) années et plus: Huit (8) semaines

Si la période de mise à pied est imprévisible au début de la mise à pied, le préavis sera réclamable par le salarié après six (6) mois de la mise à pied.

ARTICLE VIII ANCIENNETE (suite)

8.07 Les promotions à l'intérieur de l'unité de négociation seront accordées par ordre d'ancienneté à condition que le salarié ait les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation, il affichera, pendant trois (3) jours ouvrables, un avis écrit à cet effet, sur les tableaux prévus à la clause 9.02. Tout salarié du département concerné qui serait intéressé au poste vacant, ou nouvellement créé, devra, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin du délai d'affichage, faire une demande écrite et la remettre au directeur du département. Le salarié postulant ayant le plus d'ancienneté départementale sera choisi dans la mesure où il pourra, dans une période maximale de trente (30) jours ouvrables, remplir les exigences normales des tâches du poste visé. Si, durant cette période, le salarié choisi est disqualifié, il sera retourné au poste qu'il occupait auparavant.

8.08 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 douze (12) mois de probation.

Cependant, après cette période de probation, les personnes ainsi promues perdront leur droit d'ancienneté et ne pourront remplir sur une base régulière aucun tâche de l'unité de négociation.

ARTICLE VIII ANCIENNETE (suite)

8.09 1) Un salarié est à l'essai pour une période de soixante (60) jours de calendrier 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 des 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. Toutefois, un salarié avec un (1) an d'ancienneté qui retourne pour l'Employeur avant un (1) an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son réengagement pour l'Employeur et à la même tâche.

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 (2) salariés ou plus commencent à travailler le même jour, le salarié commençant à travailler plus tôt a l'ancienneté préalable. Si plus d'un (1) 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.

8.10 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 clausses relatives à l'ancienneté.

ARTICLE VIII ANCIENNETE (suite)

8.11 Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé des listes d'ancienneté, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

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, la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, l'employé 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 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 la réception, une copie de la lettre sera remise au délégué d'atelier.

5) Dans les cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, le salarié conserve son ancienneté, pour une période de vingt-quatre (24) mois, pour la période qu'il est sur la compensation de la Commission Santé Sécurite au Travail (C.S.S.T.).

6) Il est convenu entre les parties qu'un salarié rappelé pour une période de sept (7) jours ou moins et qui refuse de se présenter au travail, ne perdra pas pour cela, son ancienneté et sera sujet à tout rappel prévu à la clause 8.05.

ARTICLE VIII ANCIENNETE (suite)

8.12 Nonobstant les dispositions précédentes, les représentants d'atelier dûment élus seront réputés avoir la plus grande ancienneté.

8.13 Les listes d'ancienneté seront faites par la compagnie de la façon suivante:

1) La compagnie tiendra à date une liste d'ancienneté où chaque salarié sera inscrit par ordre d'ancienneté avec son nom, numéro de matricule et la date de son embauchage.

2) Une fois l'an, le ler avril, la compagnie affichera une liste d'ancienneté à date, sur les tableaux et en enverra en même temps une copie à la Fraternité. En cas d'erreur sur l'ancienneté, la compagnie en fera les corrections nécessaires immédiatement après en avoir été avisée par la Fraternité et le délégué. Une période de dix (10) jours est accordée pour reconnaître ces erreurs et en aviser la direction.

Les listes d'ancienneté ainsi affichées ne seront enlevées des tableaux d'affichage par la compagnie que pour les remplacer par les nouvelles listes à date.

8.14 Avis de changement

La compagnie fournira à la Fraternité et au délégué, une liste journalière détaillée dans un délai d'une (1) semaine, des salariés embauchés, ré-embauchés, permutés, promus, mis à pied, rappelés au travail, congédiés ou qui ont quitté l'emploi de la compagnie.

ARTICLE VIII ANCIENNETE (suite)

8.15 Tout nouveau poste ou tout emploi qui deviendra vacant au sein de l'unité de négociation sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Parmi les applicants, le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale aura la préférence pourvu qu'il ait les qualifications et la compétence reconnues pour remplir le travail demandé.

Le nom du salarié qui aura obtenu la tâche en question sera affiché aux tableaux d'affichage dans les trois (3) jours suivants.

8.16 Les formules pour l'affichage des tâches seront rédigées comme suit:

1) Date d'affichage;
2) Nom de la compagnie;
3) Titre de la tâche;
4) Département concerné;
5) Taux horaire de la tâche;
(Vacante & nouvelle promotion)

ARTICLE IX GENERALITES

9.01 Tableau d'affichage

La compagnie accepte de fournir à la Fraternité un (1) tableau réparti dans le garage à l'endroit mutuellement convenu entre les parties et où la Fraternité pourra afficher ses avis et papiers officiels. Les avis seront affichés uniquement par les officiers de la Fraternité et devront être en accord avec l'esprit et le but de cette convention.

ARTICLE IX GÉNÉRALITÉS (suite)

9.02 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement, à l'extérieur de la région de St-Jérôme, pourvu que l'Employeur fournisse aux salariés une voiture pour le déplacement et qu'il alloue un montant de:

7.00$ pour la première (1ère) année de la convention;

8.00$ pour la deuxième (2ième) année de la convention;

pour les repas. L'Employeur remboursera, sur présentation de reçus, le coût de l'autoroute et de la gazoline, et que chaque salarié reçoive à son taux horaire le paiement des heures de travail cédulées durant lesquelles il doit s'absenter.

9.03 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement ou à des rencontres de comité après les heures de travail et ceci sans rémunération. Cependant, un avis de tels cours ou rencontres de comité devra être affiché par l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance pour les cours ou rencontres de comité et il ne devra pas y avoir plus de douze (12) sessions par année, à moins d'une entente différente avec les salariés. L'assemblée devra se terminer à 18H00 et l'Employeur fournira à ses salariés des breuvages à ses frais, non alcoolisés.

9.04 L'Employeur reconnaît de respecter la Loi 17 sur la Santé et la Sécurité au Travail. Un salarié victime d'un accident de travail recevra pour les heures de travail perdues le jour de l'accident, son salaire quotidien régulier.

ARTICLE IX GÉNÉRALITÉS (suite)

9.05 Employés handicapés:

Si un salarié devient handicapé à la suite d'un accident de travail, d'une maladie industrielle ou devient incapable à cause de son âge, infirmité, et que la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail le juge apte à reprendre le travail, l'Employeur s'engage à accorder la préférence au salarié visé pour toutes les tâches vacantes à condition qu'il possède les qualifications et l'habileté nécessaires pour rencontrer les exigences normales de la tâche.

9.06 Advenant la nécessité de recyclage des salariés par suite de la nouvelle technologie ou de l'emploi du nouveau matériel, ou pour toute autre raison, l'Employeur doit donner au salarié, une période d'adaptation normale pour lui permettre d'accomplir le travail.

ARTICLE X CONGÉS AUTORISÉS SANS SOLDE

10.01 Si un (1) ou des salariés sont élus ou nommés par la Fraternité pour participer à des congrès syndicaux ou autres activités du genre, la compagnie lui accordera un congé sans solde pour ces fins. Le syndicat avisera la compagnie du nom des salariés concernés. La demande devra être faite par écrit et avis de soixante-couze (72) heures devra être donné à la direction.

ARTICLE X CONGES AUTORISES SANS SOLDE (suite)

10.02 La compagnie devra accorder à un (1) ou des salariés, un congé sans solde de pas plus de un (1) an afin de lui permettre de travailler officiellement pour le compte de la Fraternité. Le salarié concerné devra demander ce congé par écrit, auprès de la compagnie, après avoir obtenu l'autorisation du syndicat. Ce congé sans solde pourra être prolongé pour des périodes additionnelles de un (1) an, par entente mutuelle entre les parties à cette convention.

La Fraternité verra à rembourser l'Employeur pour tout salaire versé à un salarié qui participe aux négociations ou à un congé en vertu de la présente convention collective.

10.03 Toute demande de permis d'absence personnelle sans salaire non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité de présenter sa demande quinze (15) jours avant le début de l'absence, il doit la présenter dans le plus bref délai possible.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL

11.01 A) Pour tous les salariés, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, réparties comme suit:

LUNDI & MARDI: 8H00 à 18H00
MERCREDI & JEUDI: 8H00 à 17H00
VENDREDI: 8H00 à 15H00

Cet horaire s'applique aux hommes de métier.

B) Pour l'homme de service, le spécialiste de pneus, le pompiste et le laveur, la semaine de travail est de quarante (40) heures étalées sur cinq (5) jours de travail continu avec un maximum de huit (8) heures par jour.

11.02 1) Une période de douze (12) minutes aux frais de l'Employeur sera accordée aux salariés l'avant-midi et une (1) autre période de douze (12) minutes l'après-midi sur les lieux de travail. L'Employeur pourra céduler ces périodes de repos.

2) Une période maximum de cinq (5) minutes sera accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre période de cinq (5) minutes sera accordée à la fin de la journée.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.03 1) Il sera loisible à l'Employeur d'établir des quarts de travail sur la base du même nombre d'heures régulières stipulées et les périodes de repas prévues dans les clauses ci-dessus, l'Employeur tenant compte du même temps requis pour le repas.

2) 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 cents (0.50$) l'heure sera accordée à un salarié travaillant autre que sur l'équipe régulière.

11.04 Est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré au taux et demi (1½) du salaire régulier du salarié, ce qui suit:

a) Tout travail accompli en plus de la journée régulière.

b) Tout travail accompli entre minuit (24H00) le vendredi soir et minuit (24H00) le samedi.

Est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux double du travail régulier du salarié, ce qui suit:

a) Tout travail accompli pendant un jour férié.

b) Tout travail accompli un dimanche.

c) Tout travail accompli pendant ses vacances.

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.04 Quant il sera nécessaire de faire du surtemps, il sera offert par ordre d'ancienneté et celui qui possédera le moins d'ancienneté ne pourra refuser. 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.

Cette clause ne s'applique pas pour des travaux où il est prévisible qu'ils ne peuvent être exécutés dans les cédules journalières normales du salarié.

Il est entendu entre les parties, que le temps supplémentaire ne sera pas en excédant de cinq (5) heures après la période régulière de travail hebdomadaire.

11.05 Un employé qui a déjà quitté le terrain de la compagnie après la fin de sa journée régulière et qui est rappelé pour un travail urgent, sera payé temps et demi (1½) pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du commencement de sa journée régulière, mais en tout il ne lui sera pas payé moins de deux (2) heures à temps et demi (1½).

11.06 Le compagnon, l'apprenti, le commis aux pièces et le démonteur ayant terminé sa période d'essai de soixante (60) jours de calendrier et qui est au travail dans une semaine a la garantie de recevoir un minimum de trente-trois (33) heures de paie au taux effectif du salarié.

Cependant, tout salarié qui s'absente du travail sans raison valable dans une semaine, perd son droit à cette garantie.

Si un jour férié survient au cours d'une semaine, la garantie hebdomadaire de salaire est réduite d'un montant égal au nombre d'heures rémunérées au taux effectif que représente ce jour férié. . . . 23

ARTICLE XI HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.06 Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage pour travailler au cours d'une journée de travail devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans ladite journée de travail pour sa classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.

ARTICLE XII SALAIRES

12.01 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, émis par le Comité Paritaire Lanaudière.

12.02 Pour tout salarié changeant de classification, son salaire sera majoré de la date inscrite sur sa carte.

12.03 Un salarié du département de la réparation, qui est requis de travailler sur un camion à roues jumelées recevra un boni de cinquante cents (0.50$) l'heure en plus de sa rémunération régulière.

12.04 Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire d'un salarié pour le bris ou la perte et/ou dommage au matériel ou à l'équipement.

Le salarié devra y apporter tous les soins d'un bon père de famille, le tout sous l'autorité de l'Employeur et sujet à ces instructions.

ARTICLE XIII PROCEDURE DE PAIE

13.01 Le salaire du salarié lui sera versé une fois par semaine, au plus tard le jeudi midi, couvrant la semaine finissant le vendredi précédent.

13.02 Avec sa paie, le salarié recevra par écrit les détails suivants:

a) Nom et prénom du salarié
b) Date et période de paie
c) Taux de salaire
d) Temps supplémentaire
e) Déductions consenties par le salarié ou permises par la Loi
f) Montant net payé

13.03 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 XIV VACANCES PAYEES

14.01 L'année de référence pour fins de vacances est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

14.02 Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une période de vacance pour chaque mois de service continu mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra quatre pourcent (4%) de ses gains accumulés au 30 avril de l'année alors en cours.

ARTICLE XIV VACANCES PAYEES (suite)

14.03 Echelle de vacances

Un (1) an & plus d'ancienneté:	Deux (2) semaines chômées à raison de quatre pourcent (4%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
Cinq (5) ans d'ancienneté & plus:	Trois (3) semaines chômées à raison de six pourcent (6%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
Quinze (15) ans d'ancienneté & plus:	Quatre (4) semaines chômées à raison de huit pourcent (8%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
Vingt-trois (23) ans d'ancienneté & plus:	Cinq (5) semaines chômées à raison de dix pourcent (10%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

14.04 Dans les cas des employés ayant trois (3) semaines de vacances payées, la troisième (3ième) semaine devra être prise entre le 1er octobre et le 30 avril suivant.

14.05 En ce qui a trait à l'employé ayant droit à quatre (4) semaines de vacances payées, deux (2) semaines de vacances consécutives pourront être prises entre le 1er mai et le 31 octobre.

ARTICLE XIV VACANCES PAYEES (suite)

14.05 Et les deux (2) autres semaines de vacances devront être prises consécutives entre le 1er septembre et le 30 avril.

Nonobsant le paragraphe 14.05, aucune vacance ne peut être exigée entre le 15 décembre et le 15 janvier.

14.06 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 14.03.

14.07 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.

14.08 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon les périodes de vacances qu'il a droit, de la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

14.09 Dans la premiere (1ère) semaine de mai, l'Employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leurs périodes de vacances, et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés ne pourra exiger de prendre la même période à la fois, sauf après entente avec son supérieur.

14.10 Avant le 10 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.

ARTICLE XIV VACANCES PAYEES (suite)

14.11 Tout salarié qui se marie légalement pourra prendre consécutivement trois (3) semaines de vacances s'il y a droit, d'après la clause 14.03 dans la période de son choix, sans pour autant que la clause 14.10 soit affectée. Cependant, un avis de trois (3) mois devra être donné au directeur du département.

ARTICLE XV CONGES FERIES

15.01 La compagnie verra à afficher les jours fériés suivants:

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

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.

ARTICLE XV CONGES FERIES (suite)

15.03 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 ou le premier (1er) jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

15.04 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.

15.05 Cependant, dans les cas de mise à pied temporaire, le salarié bénéficiera des congés spécifiés à la clause 15.01 moyennant que la mise à pied n'excède pas quarante-huit (48) heures avant ou après le congé ou dans le cas des congés prévus pour le mois de décembre, quinze (15) jours avant le congé.

ARTICLE XVI CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES

16.01 Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de de travail concernées 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, du frère, de la soeur: Jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

c) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père, de la belle-mère et des grands-parents: Une (1) journée régulière de travail, le jour des funérailles pourvu que celle-ci ait lieu un jour ouvrable.

ARTICLE XVI CONGÉS PAYÉS POUR AUTRES CAUSES (suite)

16.01 d) Un (1) jour de plus pour les congés prévus ci-haut sera accordé, si la distance excède trois cents (300) kilomètres de la résidence du salarié. Il est convenu entre les parties, que ce jour est non rémunéré par l'Employeur.

e) 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.

f) Adoption légale d'un enfant par le salarié et son conjoint:
Le salarié se verra accorder deux (2) jours ouvrables.

g) Tout salarié accumulera progressivement des jours de maladie à raison d'une demi-journée (½) par mois.

Entre le 10 et le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paiera au salarié les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année. Pour accumuler une demi-journée (½) de maladie par mois, il faut que le salarié ait travaillé au moins cinq (5) jours durant le mois concerné.

16.02 Advenant qu'un salarié soit choisi comme juré par la Cour, l'Employeur doit lui rembourser la différence entre le taux payé par la Cour et son propre salaire.

ARTICLE XVII VETEMENTS

17.01 L'Employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.

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

17.03 Comme condition du maintien de son emploi, le salarié autorise l'Employeur à faire les déductions de ses gages nécessaires à cette fin.

ARTICLE XVIII ASSURANCE COLLECTIVE

18.01 Un plan d'assurance collective couvrant les salariés sera instauré dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention.

ARTICLE XIX OUTILS

19.01 L'Employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3000.00$) contre un total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu. Sur preuve fournie par le salarié, l'Employeur assurera ledit coffre pour sa valeur réelle, même si celle-ci est supérieure à trois mille dollars (3000.00$). Une franchise (déductible) de cinquante dollars (50.00$) s'appliquera à chaque réclamation.

ARTICLE XIX OUTILS (suite)

19.02 Advenant que l'assurance, en vertu de la clause 19.01 ne paie à cause d'une négligence de l'Employeur, cette responsabilité devient celle de l'Employeur.

ARTICLE XX TRAVAIL EXTÉRIEUR

20.01 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.

Toutefois, il peut exécuter du travail sur son automobile personnelle et celle de ces derniers: père, mère, beau-père, belle-mère, épouse et enfants.

ARTICLE XXI GRÈVE & LOCK OUT

21.01 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.

21.02 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.

ARTICLE XXI GREVE & LOCK OUT (suite)

21.03 Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lock out par l'Employeur.

21.04 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 XXII SYSTEME A TAUX FIXE

22.01 Le système à taux fixe (flat rate system) applicable à tout Employeur adoptant un système de rémunération à taux fixe (flat rate system) à l'égard d'un ou de plusieurs groupes de ses salariés:

1) Les standards de taux fixe (flat rate schedules) sont ceux établis par le manufacturier (Ford, Chrysler, General Motors, etc...selon le cas) ou, en leur absence, par l'Employeur. Cependant, pour la section de la carrosserie, le temps devra être déterminé avant le début du travail et transmis au salarié, à moins d'entente contraire.

2) Le calcul des heures de surproduction se fait sur une base quotidienne et de la façon suivante:

a) Les heures de production accumulées en surplus des heures de présence d'une journée quelconque sont les heures de surproduction pour la journée en question.

ARTICLE XXII SYSTEME A TAUX FIXE (suite)

22.01 2) b) Dans le cas d'un ouvrage se terminant un jour de travail autre que celui dans lequel l'ouvrage a été commencé, les heures de production gagnées pour cet ouvrage seront comptées dans la journée pendant laquelle cet ouvrage est terminée, aux fins de déterminer le total des heures de surproduction pour la journée en question.

3) Rémunération

Les heures de présence au cours de la journée de travail d'un salarié à taux fixe seront payées au taux horaire de ce salarié, selon sa classification et sa classe. Ses heures de surproduction pour la même journée seront payées au " taux régulier du salarié ".

4) Retour

Lorsque le défaut donnant lieu à un retour est imputable au salarié à taux fixe qui a fait l'ouvrage, les heures requises pour reprendre le travail seront déduites des heures de surproduction quotidienne accumulées par le salarié dans la semaine durant laquelle le travail est repris.

ARTICLE XXIII DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective sera en vigueur à compter du 3 juin 1986 et le demeurera jusqu'au 3 juin 1988.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention collective, la renouveler ou l'amender, en donnant un avis écrit à l'autre partie, et ce, dans le délai prévu à cette fin par le Code du Travail.

ARTICLE XXIII DUREE DE LA CONVENTION (suite)

23.02 Dans le cas où une autre convention collective ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle convention collective soit signée, laquelle aura un effet rétroactif à la date de terminaison de la présente convention collective. Durant cette période, les parties ne renoncent à leurs droits prévus au Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont dûment signé la présente convention.

A St-Jerome

CE 23. ième jour de Janvier 1980.

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS & AUTRES OUVRIERS, LOCAL 511

Marc André Sauvé

Yves Collerette

CARNAVAL AUTO INC.

Hélène Gédard

ANNEXE "A"

Taux de salaires pour les salariés

DEPARTEMENT REPARATION, MECANIQUE & CARROSSERIE

TAUX EN VIGUEUR	03-06-86	03-12-86	03-06-87	03-12-87
Compagnon				
Classe A	13.75	13.95	14.45	14.65
Classe B	13.25	13.45	13.95	14.15
Classe C	12.20	12.40	12.90	13.10
Classe D	11.75	11.95	12.45	12.65
Apprenti				
1er échelon	8.17	8.37	8.87	9.07
2ième échelon	9.19	9.39	9.89	10.09
3ième échelon	9.82	10.02	10.52	10.72
Département du service				
1er échelon	7.30	7.50	8.00	8.20
2ième échelon	7.88	8.08	8.58	8.78
3ième échelon	8.26	8.48	8.96	9.16
4ième échelon	8.83	9.03	9.53	9.73
Laveur-chasseur Balayeur-maintenance	8.00	8.20	8.70	8.90
Département des pièces				
1er échelon	7.26	7.46	7.96	8.16
2ième échelon	7.76	7.96	8.46	8.66
3ième échelon	8.26	8.46	8.96	9.16
4ième échelon	9.01	9.21	9.71	9.91
5ième échelon	9.76	9.96	10.46	10.66
6ième échelon	10.51	10.71	11.21	11.41
7ième échelon	11.26	11.46	11.96	12.16
8ième échelon	12.26	12.46	12.96	13.16
Chauffeurs - Camions aux pièces, Expéditeur-Receveur	8.00	8.20	8.70	8.90

Le taux d'engagement pour les commis et chauffeurs de camions de département des pièces ainsi que le département du service sera de vingt pourcent (20%) de moins des taux énumérés plus haut pour la période de probation.

LETTRE D'ENTENTE

Tous les salariés qui ont terminé leur période de probation et qui fournissent les outils à air recevront comme prime d'entretien un montant de CINQUANTE DOLLARS (50.00$) à la signature de la convention.

Et à l'anniversaire de la convention collective, tous les salariés qui ont terminé leur période de probation et qui fournissent les outils à air recevront comme prime d'entretien un montant de CINQUANTE DOLLARS (50.00$).

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE

A St-Jerome CE 23 IEME JOUR DE Janvier 1986.

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS
EMPLOYES DES TRANSPORTS & AUTRES OUVRIERS
Local 511

Yves Collerette

CARNAVAL AUTO INC.

Hélène Audet

RETROACTIVITE

Les taux de salaires qui apparaissent au 3 juin 1986, sont rétroactifs et s'appliquent pour les heures réellement travaillées.

La balance des taux de salaires s'appliquent à compter de la date de la signature de la convention collective.

SIGNE A St-Jerome CE 23 IEME JOUR DE Janvier 1987.

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS
EMPLOYES DES TRANSPORTS & AUTRES OUVRIERS
Local 511

CARNAVAL AUTO INC.