

06710-8

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

06710-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25138-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-23	85-05-29		85-03-01	87-02-28	23

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Frat. Can. des Cheminots, Empl. des Transports et Autres Ouv. loc. 511 (PTQ CTC) Att: M. Emile Brasseur 1440 O. ste-Catherine, ste 320 Montréal, QC. H3G 1R8	<input type="checkbox"/> Déposant Major Automobile Inc 280 boul. Langlois Valleyfield, QC. J6S 1C1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-03</u> Activité <u>6569 (10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *C. Carette*
 Date: 85-06-06

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

se terminant le 28 février 1987.

25138-01

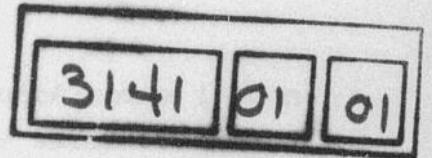
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE:

MAJOR AUTOMOBILE INC.

ci-après appelée "l'Employeur"



ET:

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

ci-après appelée "La Fraternité"

se terminant le 28 février 1987.

ARTICLE I - BUTS DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité comme l'agent négociateur exclusif de tous les salariés travaillant à son établissement du 280 boulevard Langlois, Valleyfield, Québec, et visés par la décision rendue le 13 avril 1981 par l'agent d'accréditation.
- 2.02 La présente convention s'appliquera seulement aux salariés de l'Employeur appartenant à l'une ou l'autre des classifications énoncées à l'Annexe "A". Elle ne doit s'appliquer en aucun cas aux salariés cléricaux, aux vendeurs d'automobiles, aux vendeurs de service, aux vendeurs sur la route ni aux salariés exclus par le Code du travail.
- 2.03 L'Employeur convient qu'aux fins de la présente convention et aux fins administratives de la Fraternité, un fonctionnaire de la Fraternité aura le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de l'Employeur, à la condition que ces rencontres ne causent aucune ingérence dans les affaires de l'Employeur et aussi à la condition que l'Employeur y consente. Ce consentement ne devra pas être refusé de façon déraisonnable.

ARTICLE 3 - ACTIVITES SYNDICALES

- 3.01 Sauf pour ce qui est expressément prévu dans la présente convention, la Fraternité, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune activité syndicale sur les lieux et durant les heures de travail.

ARTICLE 4 - DROITS 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 et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:

- (a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- (b) Engager, congédier, classifier, 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, en conformité avec les dispositions de la présente convention;
- (d) Diriger le travail des salariés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leur emplacement, l'attribution du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et de 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 de discipliner tout salarié exécutant mal son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remplir les exigences normales de sa tâche.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Aucun salarié n'est forcé d'appartenir à la Fraternité. Toutefois, comme condition du maintien de l'emploi pour tous les salariés de l'unité de négociation, l'Employeur doit déduire sur les quatre (4) premières payes de chaque mois de chaque salarié, un montant égal à la cotisation mensuelle de la Fraternité. La Fraternité avisera l'Employeur par écrit du montant à être déduit.

Advenant qu'un salarié quitte son emploi pour une raison quelconque, la différence de la cotisation mensuelle sera retenue sur la dernière paye qu'il reçoit.

- 5.02 L'Employeur adressera à la Fraternité la liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites en accord avec la clause 5.01 et le montant total ainsi déduit. La liste indiquera également les raisons pour lesquelles une déduction n'aura pas été faite à un salarié. Les remises à la Fraternité devront être faites dans les quinze (15) jours de la perception. Une copie de cette liste devra être remise au représentant d'atelier.
- 5.03 L'expression "salarié régulier" utilisée dans la présente convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 (1) L'Employeur reconnaît à la Fraternité le droit de nommer ou autrement choisir, parmi les salariés de chaque équipe de travail, un salarié régulier comme représentant d'atelier qui doit agir au nom des salariés, en conformité des dispositions de la présente convention.

- 6.01 (suite)(2) Si deux ou plusieurs représentants d'atelier travaillent sur la même équipe de travail, l'un d'eux aura la préséance pour traiter des questions relatives à l'administration de la présente convention.
- 6.02 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief, le représentant d'atelier seul pourra, sans perte de salaire durant les heures de travail, enquêter à l'intérieur de l'établissement et exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs prévue ci-après, à la condition de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail et à la condition que sa demande en ce sens à son contremaître soit accordée dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.
- 6.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, la Fraternité avisera l'Employeur par écrit du nom du représentant d'atelier, des agents d'affaires et des autres représentants des salariés.
- 6.04 (1) Les représentants d'atelier sont tous sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.
- (2) Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de l'Employeur relatives à la manière dont un représentant d'atelier exécute ses fonctions syndicales seront adressées à un des agents d'affaires qui fera enquête et aussitôt que possible prendra toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation.
- 6.05 Afin de maintenir le bon accord entre l'Employeur, ses représentants et ses salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées en cas de litige. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles rencontres en demandant d'être prévenu par la Fraternité en motivant la raison de telles rencontres.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

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

7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

(1) PREMIERE ETAPE - AU GERANT DU DEPARTEMENT:

Tout salarié seul ou, s'il le désire, accompagné de son représentant d'atelier, peut soumettre son grief par écrit à son gérant de département dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue le salarié. Le gérant de département donnera sa réponse par écrit au représentant d'atelier, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

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

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la décision du gérant de département ou après l'expiration de son délai pour répondre, un des agents d'affaires ou un des représentants des salariés pourra soumettre le grief par écrit au représentant de la gérance. Les parties auront alors quinze (15) jours ouvrables pour tenter un règlement du grief.

(3) TROISIEME ETAPE - ARBITRAGE

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai pour tenter un règlement du grief, la Fraternité pourra porter le grief à l'arbitrage, selon la procédure décrite à la clause 7.06.

7.03 (1) Lorsqu'un grief sera soumis par écrit, il sera signé par le salarié concerné; seules les allégations de fait écrites au début du grief seront considérées.

(2) Dans le cas d'un grief collectif, il sera soumis par la Fraternité d'après la procédure régulière de griefs et devra être signé par les salariés concernés.

- 7.03 (suite) (3) Un grief collectif désigne un conflit qui affecte plus d'un salarié. Un grief sera acceptable et s'appliquera uniquement aux salariés qui l'auront signé.
- 7.04 Dans les cas de mesures disciplinaires, de suspension ou de congédiement, le salarié recevra, sauf en ce qui concerne la malhonnêteté, un avis énonçant de façon générale les motifs de la sanction avec copie au représentant d'atelier, et ce dernier pourra seul ou, s'il le désire, accompagné d'un des agents d'affaires ou d'un représentant de la Fraternité, discuter des faits avec le gérant de département, dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit par le représentant d'atelier. S'il n'y a aucune entente, le grief pourra être soumis à la deuxième étape prévue à la clause 7.02(2), au plus tard huit (8) jours ouvrables après la rencontre avec le gérant de département.
- 7.05 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls le représentant désigné par l'Employeur et un des agents d'affaires ou représentant de la Fraternité peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers de salariés assujettis à la présente convention.
- 7.06 La Fraternité procédera à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cette fin à l'Employeur dans le délai stipulé à la troisième étape de la clause 7.02(3). Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, la Fraternité aura six (6) jours ouvrables additionnels pour s'adresser à l'Honorable Ministre du Travail pour une nomination d'office.

- 7.07 Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis, l'arbitre devra se conformer à tous les principes de la justice naturelle, suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnues en la matière, et respecter les dispositions des articles 100 et suivants du Code du travail relatifs à l'arbitrage des griefs.
- 7.08 La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.
- 7.09 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties à la présente convention. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 7.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale.
- 7.11 (1) Tout avis disciplinaire écrit, qui n'est pas suivi d'un autre dans les douze (12) mois de calendrier, ne peut être invoqué contre le salarié.
- (2) Dans les cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou la renouveler et prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'Employeur des sommes d'argent perdues par le salarié par suite de la sanction imposée, (déduction faite de tous salaires ou prestations reçus par le salarié pendant la sanction), pourvu qu'il y ait preuve de parti-pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.
- (3) En matière disciplinaire, l'Employeur doit assumer le fardeau de la preuve.

ARTICLE 8 - 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 dernière date d'embauchage d'un salarié régulier.
- 8.03 (1) L'ancienneté générale est le facteur dominant lorsqu'il y a mise à pied permanente, c'est-à-dire la cessation définitive d'un département ou d'une opération par l'Employeur, à condition que le salarié puisse remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé (quant à l'habileté, les aptitudes et la qualité du travail).
- (2) Lorsqu'il y a mise à pied pour six (6) mois et plus, le salarié visé et le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, reçoivent un pré-avis de la date de la mise à pied, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale des salariés visés.
- (a) moins d'une (1) année - une (1) semaine;
- (b) une (1) année à cinq (5) années - deux (2) semaines;
- (c) plus de cinq (5) années et moins de dix (10) années - quatre (4) semaines;
- (d) dix (10) années et plus - huit (8) semaines.
- 8.04 L'ancienneté départementale s'entend de la durée des services ininterrompus d'un salarié régulier pour l'Employeur dans l'un des départements suivants:
- a) Département des réparations - section mécanique
b) Département des réparations - section carrosserie
c) Département des pièces et accessoires
d) Département du service
- 8.05 (1) L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire travailler ses salariés aux tâches dans lesquelles ils sont généralement reconnus comme ayant la plus grande efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignés, sans toutefois que les salariés ne soient autorisés à refuser toute assignation de travail, à moins d'une cause majeure. En autant que possible, le travail sera distribué également.

- (2) 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.
- (3) Cependant, dans les cas de mises à pied pour une journée ou moins, l'Employeur ne sera pas tenu de mettre à pied un salarié, dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise à pied, pourvu que le travail ait été assigné deux (2) heures précédant la mise à pied.
- (4) Dans le cas d'une mise à pied pour une semaine et plus, l'Employeur devra aviser le salarié et le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- (5) Tout salarié affecté par une mise à pied d'une semaine et plus, pourra soumettre à l'Employeur, dans les vingt-quatre (24) heures de l'avis, une demande de cinq (5) jours ouvrables de probation d'épreuves, pour établir ses qualifications à occuper une autre tâche selon l'ancienneté départementale.
- (6) Lors d'une mise à pied temporaire, un salarié qui aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, pourra être le premier à être mis à pied, sans pour autant affecter son ancienneté générale.

8.06

Les promotions en-dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention et les personnes ainsi promues maintiendront leur ancienneté générale et départementale pour une seule période accumulée de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier d'essai. Cependant, après cette période d'essai, les personnes ainsi promues perdront leur ancienneté générale et départementale et ne pourront remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.

- 8.07 (1) L'Employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe, sans tenir compte de l'ancienneté, moyennant une prime horaire de vingt-cinq cents (\$0.25).
- (2) Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une tâche de l'unité de négociation, a la responsabilité de la surveillance et direction d'un groupe de salariés qui remplissent des tâches de l'unité de négociation.
- 8.08 (1) Un salarié est à l'essai pour une période de quarante-cinq (45) jours travaillés à compter de la date de son embauchage. Au cours de cette période, il n'a pas le droit d'invoquer les règles de l'ancienneté ni la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.
- (2) Tout congédiement par l'Employeur pendant cette période d'essai pourra avoir lieu sans qu'il n'ait à donner de motifs. Toutefois, un salarié possédant un (1) an d'ancienneté qui revient chez l'Employeur avant un (1) an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son ré-embauchage, si ce ré-embauchage a lieu à la même tâche.
- (3) Tout salarié acquérant de l'ancienneté à la suite d'une période d'essai possèdera l'ancienneté à compter de son embauchage par l'Employeur. Lorsque deux salariés ou plus commencent à travailler le même jour, le salarié commençant à travailler le plus tôt possède l'ancienneté supérieure. Si plus d'un salarié commence à travailler à la même heure, le même jour, l'ancienneté sera déterminée par les feuilles d'embauchage qui devront porter un numéro de séquence déterminant la priorité d'ancienneté.
- 8.09 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.

- 8.10 (1) Nonobstant toute autre disposition contraire de la présente convention et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues à la présente convention, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus de deux (2) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs à l'Employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus à la présente convention.
- (2) Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente convention.
- 8.11 Il y a perte d'ancienneté dans les cas suivants:
- (a) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - (b) S'il est congédié pour juste cause;
 - (c) S'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie où la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, le salarié devra produire un certificat médical sur demande. Toute autre demande ne pourra être exigée à des intervalles moindre que trois (3) mois; dans les cas d'accidents de travail, le salarié conserve son ancienneté pour la période qu'il est sur la compensation;
 - (d) Si rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter après avoir reçu un avis, par lettre recommandée à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours du rappel;

- (e) La prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
- (f) S'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable.

8.12 Deux listes d'ancienneté générale et départementale seront remises annuellement à la Fraternité et au représentant d'atelier au plus tard le 10 avril et au mois de septembre, et le représentant d'atelier les affichera.

8.13 Les contestations au sujet d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant la remise des listes d'ancienneté au représentant d'atelier. L'Employeur aura dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévauront en tout temps.

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

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

9.01 Pour tous les salariés, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, suivant la cédule suivante:

(a) du lundi au jeudi: de 8:00 heures à 18:00 heures avec une (1) heure non payée pour dîner;

(b) le vendredi: de 8:00 heures à 12:00 heures.

9.02 (1) Une période de quinze (15) 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 cédule ces périodes de repos.

9.02 (suite) (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 pour lavage à la fin de la journée, sujet à perte de privilège pour le salarié concerné après trois (3) avertissements au représentant d'atelier, s'il y a abus de ce privilège.

9.03 (1) Pour tous les salariés régis par la présente convention, le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de temps et demi le taux horaire régulier lorsque les salariés dépasseront les heures régulières d'une journée régulière de travail ou d'une semaine régulière de travail. Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier. Quand il sera nécessaire de faire du temps supplémentaire, il sera offert par ordre d'ancienneté départementale et celui qui possèdera le moins d'ancienneté départementale ne pourra refuser. Dans le cas d'un travail non terminé, celui-ci devra être complété par celui qui l'aura commencé et sa durée ne devra pas excéder une (1) heure après les heures régulières de travail.

(2) Lorsqu'un salarié est requis d'exécuter du temps supplémentaire dont la durée est d'une heure ou plus l'employeur lui payera un repas.

(3) En aucune moment, un salarié devra être seul à l'intérieur d'un département pour exécuter un travail.

9.04 (1) Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage le matin, à l'heure cédulée par l'Employeur pour sa classification, devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'avant-midi pour cette classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.

- 9.04 (suite) (2) Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage l'après-midi, à l'heure cédulée par l'Employeur pour sa classification, devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'après-midi pour sa classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.

ARTICLE 10 - LES SALAIRES

- 10.01 (1) L'Annexe "A" détermine, par département, les classifications applicables aux salariés et les taux de salaires qui seront payables à un salarié selon sa classification.

(2) Un salarié du département des réparations, qui est requis de travailler sur un camion à roues jumelées, recevra un boni de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure en plus de sa rémunération régulière. Que la carte du salarié ayant droit à ce boni soit initialée avant que le travail soit exécuté.

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

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

(3) Un salarié sera classifié comme préposé au comptoir "C" après avoir complété une période d'essai de six (6) mois.

(4) Les expéditeurs "A", les receveurs "A" sont ceux qui, dans les trois (3) dernières années, ont acquis, dans la classification et dans des agences du même manufacturier approximativement de même volume ou plus important, deux (2) années d'expérience comme expéditeurs et/ou receveurs. Tous les autres sont des expéditeurs et/ou des receveurs "B".

- 10.03 Lorsque, dans l'exécution de ses tâches régulières, un salarié effectue du travail dans deux (2) classifications différentes, dont l'une comporte un taux de salaire supérieur à l'autre, il est alors rémunéré, pour l'ensemble des heures régulières comprises dans une semaine régulière de travail donnée, au taux de salaire de la classification où il a effectué la majorité de ses heures régulières dans cette semaine régulière de travail.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE PAIE

- 11.01 Le salaire du salarié lui sera payé une fois par semaine, au plus tard le jeudi midi, couvrant jusqu'au vendredi de la semaine précédente inclusivement.
- 11.02 Avec sa paie, le salarié recevra par écrit les détails suivants:
- (a) Les nom et prénom du salarié;
 - (b) La date de la période de paie;
 - (c) Le taux de salaire;
 - (d) Le temps supplémentaire;
 - (e) Les déductions consenties par le salarié ou permises par la Loi;
 - (f) Le montant net payé.
- 11.03 Il est convenu que l'Employeur inscrive sur les formules TP-4 et T-4 le montant payé de cotisations syndicales du salarié, pour la durée de l'année.

ARTICLE 12 - LES VACANCES

- 12.01 Les vacances seront basées sur l'ancienneté générale du salarié, au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.
- 12.02 Les salariés réguliers possédant moins d'une (1) année d'ancienneté générale auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service complété, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables, et le salarié recevra quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés au 30 avril de l'année alors en cours.

12.03

Echelle des vacances:

- (a) Une (1) année et plus d'ancienneté générale:
Deux (2) semaines chômées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente;
- (b) Cinq (5) années et plus d'ancienneté générale:
Trois (3) semaines chômées à raison de six pour cent (6%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente;
- (c) 1. Au 1er mai - 1985 - Quinze (15) ans d'ancienneté et plus - Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

2. Au 1er mai - 1986 - Treize (13) ans d'ancienneté et plus - Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

12.04

Cédule des vacances:

- (a) Dans la première semaine de mai, l'Employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté départementale, de choisir leur période de vacances, et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés, par opération, ne pourra exiger la même période. Après cette période, un salarié indécis pourra se faire fixer sa période de vacances par l'Employeur.
- (b) Avant le 15 mai, deux 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 les corrections faites, les listes seront officielles.
- (c) Il sera loisible à l'Employeur de cédule les vacances de ses salariés pour la même période; la période maximum de fermeture complète par l'Employeur sera alors de deux (2) semaines durant les mois de juillet août.

12.05

Prise des vacances:

- (a) Tout salarié ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances, ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives. La troisième et/ou la quatrième semaine se prendra dans les périodes qui n'affecteront pas la clause 12.04 (a).
- (b) Tout salarié qui prendra ses vacances entre le 1er novembre et le 1er avril suivant pourra prendre ces vacances consécutives.
- (c) Le salarié doit, pour le cas des semaines prévues en (a) et en (b), avoir soumis à l'Employeur, au plus tard le 1er octobre, le choix de sa période de vacances.

12.06

Tout salarié, qui quitte son emploi pour une raison quelconque, aura droit de réclamer le paiement de ses vacances suivant la clause 12.03.

12.07

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

12.08

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail 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 à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, pour chaque semaine à laquelle le salarié a droit.

12.09

Tout salarié qui se marie légalement, pourra prendre consécutivement trois (3) semaines de vacances, s'il y a droit d'après la clause 12.01 dans la période de son choix, sans pour autant que la clause 12.04 soit affectée. Cependant, un avis de quatre (4) mois devra être donné à son gérant de département.

ARTICLE 13 - LES CONGES PAYES

13.01 (1) Les jours suivants seront les jours de congés payés:

Jour de l'An
Le lendemain du jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean-Baptiste
Jour du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
L'après-midi de la veille de Noël
Jour de Noël
Le lendemain du jour de Noël
L'après-midi de la veille du jour de l'An

(2) Il est entendu que le nombre de congés payés consenti par l'Employeur est limité à douze (12) et que si l'Employeur est tenu de payer tout autre congé payé par suite de l'application d'un décret ou proclamation du gouvernement à tout niveau, il pourra substituer pareil congé à l'un ou l'autre de ceux énumérés ci-dessus.

13.02 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des congés payés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.

13.03 (1) Pour avoir droit à un congé payé le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission, le dernier jour ouvrable précédant le congé payé ou le premier jour ouvrable suivant le congé payé, selon les exigences normales de son travail, à moins de raisons graves telles que maladie, attestée avec certificat médical, ou décès, tel que prévu à la clause 14.01

(2) Lorsque le salarié sera requis de travailler un jour de congé payé, le travail sera offert par ordre d'ancienneté départementale et le salarié avec le moins d'ancienneté départementale capable de faire le travail ne pourra refuser. Les heures travaillées un jour de congé payé seront rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé payé.

- 13.04 (1) Les congés payés survenant un jour non ouvrable seront payés, sujet aux dispositions du présent article. Le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures cédulées pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.
- (2) Si un congé payé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera observé le jour ouvrable précédent ou suivant le congé payé ou la période de vacances.
- 13.05 Si un des congés payés stipulés à la clause 13.01 survient durant la période de la maladie d'un salarié, l'Employeur paiera au salarié, à son retour au travail, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit et 90% de son salaire quotidien régulier. L'indemnité qu'il reçoit sera basée sur le nombre de jours ouvrables par semaine du salarié concerné.
- 13.06 L'Employeur convient d'accorder à chaque salarié qui est un salarié régulier au début d'une année de calendrier un (1) jour de congé mobile par année de calendrier, à être pris par le salarié à l'intérieur de ladite année de calendrier et aux conditions suivantes:
- (a) le salarié donne au directeur du département un avis d'au moins deux (2) semaines de la date où il voudrait prendre son congé mobile;
 - (b) la date choisie pour ce congé mobile ne nuise pas aux opérations normales de l'établissement;
 - (c) la date choisie soit confirmée par le directeur du département au salarié concerné;
 - (d) le paiement du congé mobile sera calculé sur la base du nombre d'heures régulières cédulées pour le salarié concerné à son taux horaire régulier.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES

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

- (a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq (5) jours de calendrier.
- (b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- (c) Décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur et des grands-parents du salarié: deux (2) journées régulières, 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 ou de la sortie de l'hôpital, pourvu que la journée choisie soit un jour ouvrable.
- (e) A compter du premier jour du mois qui suit la signature de la présente convention, tout salarié accumulera progressivement des jours de maladie à raison d'une demi-journée par mois de service continu. Tout salarié malade et qui communique avec son supérieur immédiat entre 08:00 heures et 10:00 heures a.m. le jour même de cette maladie, est remboursé aux deux-tiers (2/3) de son salaire quotidien régulier, jusqu'à concurrence du montant prévu au régime d'assurance collective, pour chaque tel jour de maladie, mais seulement jusqu'à concurrence des jours de maladie alors accumulés. Entre le 15 et 31 décembre de chaque année, l'Employeur paiera au salarié, à son taux régulier, les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année.
Pour éviter tout abus, toute absence non motivée sera considérée au même degré qu'un congé maladie tel que spécifié ci-haut.

14.01 (f) (suite) 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. 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.

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

ARTICLE 15 - CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE

15.01 Sur avis de cinq (5) jours à l'Employeur, qui devra être confirmé par écrit par la suite, un membre de la Fraternité aura droit à un congé d'absence pour assister au congrès de la Fraternité ou des organisations syndicales auxquelles la Fraternité est affiliée. Pareil congé d'absence n'affectera pas l'ancienneté acquise par le salarié.

ARTICLE 16 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

16.01 L'Employeur peut exiger de tout salarié affecté qu'il assiste à des cours de perfectionnement immédiatement après les heures de travail et sans rémunération. Cependant avis de tels cours devra être affiché par l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour les cours, et à moins d'une entente différente avec les salariés concernés, il ne devra pas y avoir plus de douze (12) sessions par année. L'Employeur fournira à ses frais un repas aux salariés qui y assistent.

16.02 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'extérieur de la région de Valleyfield, pourvu que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter et le paiement de ses dépenses de déplacement et de repas.

- 16.03 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement dans la région de Valleyfield, durant les heures de travail, à condition que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.
- 16.04 Lorsque sont offertes des sessions de perfectionnement prévues aux clauses 16.02 et 16.03, l'Employeur informera les salariés concernés de ce fait. Tout salarié du département, qui est intéressé à suivre ces sessions, doit en aviser le directeur du département. Parmi les salariés postulants, le choix sera fait en tenant compte de l'ancienneté départementale des salariés concernés et des tâches auxquelles ils sont normalement assignés.

ARTICLE 17 - GREVE ET LOCKOUT

- 17.01 Au cours de la présente convention et par la suite, jusqu'à ce que le droit de grève légale soit exercé, 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.
- 17.02 Advenant la violation de la clause 17.01, tout salarié concerné sera sujet à congédiement immédiat ou à toute autre mesure disciplinaire, y compris la perte d'ancienneté. En pareil cas, le salarié concerné ne pourra invoquer la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf pour déterminer si oui ou non il a violé les dispositions de cette clause 17.01.
- 17.03 Au cours de la présente convention et par la suite jusqu'à ce que le droit de lockout légal soit exercé, il n'y aura aucun lockout par l'Employeur.
- 17.04 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 18 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR

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

ARTICLE 19 - AFFICHAGE D'AVIS

19.01 (1) La Fraternité pourra afficher dans les départements du garage de l'Employeur des avis de convocation ou autres avis du même genre aux endroits habituels ou sur les tableaux désignés par l'Employeur.

(2) Tels avis devront être signés par le représentant d'atelier et ne seront affichés qu'après avoir été approuvés par l'Employeur, à qui on laissera copie des avis. La Fraternité ou ses représentants ne feront aux lieux du travail la distribution d'aucune circulaire ou documentation quelconque.

ARTICLE 20 - OUTILS

20.01 (1) 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.

(2) Le salarié ne pourra sortir ses outils de l'établissement de l'Employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou par le gérant du département dans lequel il travaille.

(3) Il sera toujours loisible à la Fraternité de faire des représentations à l'Employeur concernant les outils de l'Employeur ainsi que les outils que l'Employeur exige de la part des salariés.

20.02 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de cinq mille dollars (\$5,000.00) contre le vol total, par effraction, du coffre ou d'une partie de son contenu. Une franchise (déductible) de cinquante (\$50.00) dollars s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE 21 - UNIFORMES ET VETEMENTS

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

21.02 L'Employeur fournira à ses salariés les vêtements de travail suivants: salopettes ou jaquettes ou pantalons et chemises, au choix du salarié, ainsi que le nettoyage et blanchissage. Ces vêtements seront fournis deux (2) fois par semaine.

ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 (1) L'Employeur maintiendra en vigueur le plan d'assurance existant pour tous les salariés couverts par la présente convention.

(2) Les primes seront assumées comme suit: 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.

(3) Lors du renouvellement du plan d'assurance, il sera ajoutée aux bénéficiaires une paire de lunettes à tous les deux (2) ans, pour un maximum de \$125.00 applicable à tous les membres de la famille, et augmenté l'indemnité hebdomadaire aux taux de l'assurance chômage.

ARTICLE 23 - VALIDITE DES ARTICLES OU DES CLAUSES

23.01 Advenant la nullité d'une clause ou d'un Article de la présente convention, par suite de l'application de la Loi, seule cette clause ou cet article sera déclaré(e) invalide, sans que cela n'affecte la validité des autres dispositions de la convention, qui demeureront en vigueur.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 (1) La présente convention sera en vigueur du 1er mars 1985 au 28 février 1987 inclusivement.
- (2) La Fraternité pourra donner à l'Employeur ou l'Employeur pourra donner à la Fraternité, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention.
- (3) Les conditions de travail de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou de son renouvellement.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, ONT SIGNE A VALLEYFIELD, QUEBEC, CE 23 JOUR de Mai 1985.

MAJOR AUTOMOBILE INC

Alain Brousseau

FRATERNITE CANADIENNE DES
CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS
ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 511

Jean Guy Bergeron

Emile Brousseau

A N N E X E "A"

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>01-03-85</u>	<u>01-03-86</u>
1. <u>REPARATION</u>		
COMPAGNON		
1ere classe	\$ 12.39	\$ 13.13
2e classe	\$ 11.90	\$ 12.61
3e classe	\$ 10.67	\$ 11.31
<u>APPRENTI</u>		
1er semestre	\$ 6.10	\$ 6.47
2e semestre	\$ 6.33	\$ 6.71
2e année	\$ 7.89	\$ 8.36
3e année	\$ 8.69	\$ 9.21
II. <u>PIECES</u>		
Homme de comptoir "A"	\$10.21	\$10.82
Homme de comptoir "B"	\$ 8.68	\$ 9.20
Homme de comptoir "C"	\$ 7.81	\$ 8.28
Expéditeurs "A"	\$ 7.62	\$ 8.08
Expéditeurs "B"	\$ 7.22	\$ 7.65
Commis chauffeur	\$ 7.28	\$ 7.72
III. <u>SERVICE</u>		
Graisser, service général	\$ 7.74	\$ 8.20
Balayeur, laveur, nettoyeur d'auto	\$ 7.18	\$ 7.61
Préposé aux inspections, véhicules neufs	\$ 8.33	\$ 8.82

06710-8

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

06710-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25138-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-23	85-05-29		85-03-01	87-02-28	23

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Frat. Can. des Cheminots, Empl. des Transports et Autres Ouv. loc. 511 (PTQ CTC) Att: M. Emile Brasseur 1440 O. ste-Catherine, ste 320 Montréal, QC. H3G 1R8	<input type="checkbox"/> Déposant Major Automobile Inc 280 boul. Langlois Valleyfield, QC. J6S 1C1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-03</u> Activité <u>6569 (10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: Céline Carette/dg *l.c.* Date: 85-06-06

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

se terminant le 28 février 1987.

25138-01

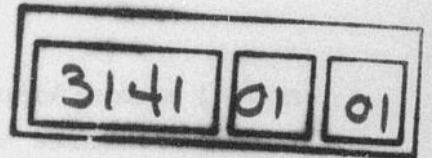
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE:

MAJOR AUTOMOBILE INC.

ci-après appelée "l'Employeur"



ET:

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

ci-après appelée "La Fraternité"

se terminant le 28 février 1987.

ARTICLE I - BUTS DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité comme l'agent négociateur exclusif de tous les salariés travaillant à son établissement du 280 boulevard Langlois, Valleyfield, Québec, et visés par la décision rendue le 13 avril 1981 par l'agent d'accréditation.
- 2.02 La présente convention s'appliquera seulement aux salariés de l'Employeur appartenant à l'une ou l'autre des classifications énoncées à l'Annexe "A". Elle ne doit s'appliquer en aucun cas aux salariés cléricaux, aux vendeurs d'automobiles, aux vendeurs de service, aux vendeurs sur la route ni aux salariés exclus par le Code du travail.
- 2.03 L'Employeur convient qu'aux fins de la présente convention et aux fins administratives de la Fraternité, un fonctionnaire de la Fraternité aura le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de l'Employeur, à la condition que ces rencontres ne causent aucune ingérence dans les affaires de l'Employeur et aussi à la condition que l'Employeur y consente. Ce consentement ne devra pas être refusé de façon déraisonnable.

ARTICLE 3 - ACTIVITES SYNDICALES

- 3.01 Sauf pour ce qui est expressément prévu dans la présente convention, la Fraternité, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune activité syndicale sur les lieux et durant les heures de travail.

ARTICLE 4 - DROITS 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 et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:

- (a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- (b) Engager, congédier, classifier, 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, en conformité avec les dispositions de la présente convention;
- (d) Diriger le travail des salariés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leur emplacement, l'attribution du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et de 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 de discipliner tout salarié exécutant mal son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remplir les exigences normales de sa tâche.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Aucun salarié n'est forcé d'appartenir à la Fraternité. Toutefois, comme condition du maintien de l'emploi pour tous les salariés de l'unité de négociation, l'Employeur doit déduire sur les quatre (4) premières payes de chaque mois de chaque salarié, un montant égal à la cotisation mensuelle de la Fraternité. La Fraternité avisera l'Employeur par écrit du montant à être déduit.

Advenant qu'un salarié quitte son emploi pour une raison quelconque, la différence de la cotisation mensuelle sera retenue sur la dernière paye qu'il reçoit.

- 5.02 L'Employeur adressera à la Fraternité la liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites en accord avec la clause 5.01 et le montant total ainsi déduit. La liste indiquera également les raisons pour lesquelles une déduction n'aura pas été faite à un salarié. Les remises à la Fraternité devront être faites dans les quinze (15) jours de la perception. Une copie de cette liste devra être remise au représentant d'atelier.
- 5.03 L'expression "salarié régulier" utilisée dans la présente convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 (1) L'Employeur reconnaît à la Fraternité le droit de nommer ou autrement choisir, parmi les salariés de chaque équipe de travail, un salarié régulier comme représentant d'atelier qui doit agir au nom des salariés, en conformité des dispositions de la présente convention.

- 6.01 (suite)(2) Si deux ou plusieurs représentants d'atelier travaillent sur la même équipe de travail, l'un d'eux aura la préséance pour traiter des questions relatives à l'administration de la présente convention.
- 6.02 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief, le représentant d'atelier seul pourra, sans perte de salaire durant les heures de travail, enquêter à l'intérieur de l'établissement et exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs prévue ci-après, à la condition de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail et à la condition que sa demande en ce sens à son contremaître soit accordée dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.
- 6.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, la Fraternité avisera l'Employeur par écrit du nom du représentant d'atelier, des agents d'affaires et des autres représentants des salariés.
- 6.04 (1) Les représentants d'atelier sont tous sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.
- (2) Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de l'Employeur relatives à la manière dont un représentant d'atelier exécute ses fonctions syndicales seront adressées à un des agents d'affaires qui fera enquête et aussitôt que possible prendra toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation.
- 6.05 Afin de maintenir le bon accord entre l'Employeur, ses représentants et ses salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées en cas de litige. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles rencontres en demandant d'être prévenu par la Fraternité en motivant la raison de telles rencontres.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

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

7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

(1) PREMIERE ETAPE - AU GERANT DU DEPARTEMENT:

Tout salarié seul ou, s'il le désire, accompagné de son représentant d'atelier, peut soumettre son grief par écrit à son gérant de département dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue le salarié. Le gérant de département donnera sa réponse par écrit au représentant d'atelier, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

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

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la décision du gérant de département ou après l'expiration de son délai pour répondre, un des agents d'affaires ou un des représentants des salariés pourra soumettre le grief par écrit au représentant de la gérance. Les parties auront alors quinze (15) jours ouvrables pour tenter un règlement du grief.

(3) TROISIEME ETAPE - ARBITRAGE

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai pour tenter un règlement du grief, la Fraternité pourra porter le grief à l'arbitrage, selon la procédure décrite à la clause 7.06.

7.03 (1) Lorsqu'un grief sera soumis par écrit, il sera signé par le salarié concerné; seules les allégations de fait écrites au début du grief seront considérées.

(2) Dans le cas d'un grief collectif, il sera soumis par la Fraternité d'après la procédure régulière de griefs et devra être signé par les salariés concernés.

- 7.03 (suite) (3) Un grief collectif désigne un conflit qui affecte plus d'un salarié. Un grief sera acceptable et s'appliquera uniquement aux salariés qui l'auront signé.
- 7.04 Dans les cas de mesures disciplinaires, de suspension ou de congédiement, le salarié recevra, sauf en ce qui concerne la malhonnêteté, un avis énonçant de façon générale les motifs de la sanction avec copie au représentant d'atelier, et ce dernier pourra seul ou, s'il le désire, accompagné d'un des agents d'affaires ou d'un représentant de la Fraternité, discuter des faits avec le gérant de département, dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit par le représentant d'atelier. S'il n'y a aucune entente, le grief pourra être soumis à la deuxième étape prévue à la clause 7.02(2), au plus tard huit (8) jours ouvrables après la rencontre avec le gérant de département.
- 7.05 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls le représentant désigné par l'Employeur et un des agents d'affaires ou représentant de la Fraternité peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers de salariés assujettis à la présente convention.
- 7.06 La Fraternité procédera à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cette fin à l'Employeur dans le délai stipulé à la troisième étape de la clause 7.02(3). Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, la Fraternité aura six (6) jours ouvrables additionnels pour s'adresser à l'Honorable Ministre du Travail pour une nomination d'office.

- 7.07 Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis, l'arbitre devra se conformer à tous les principes de la justice naturelle, suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnues en la matière, et respecter les dispositions des articles 100 et suivants du Code du travail relatifs à l'arbitrage des griefs.
- 7.08 La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.
- 7.09 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties à la présente convention. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 7.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale.
- 7.11 (1) Tout avis disciplinaire écrit, qui n'est pas suivi d'un autre dans les douze (12) mois de calendrier, ne peut être invoqué contre le salarié.
- (2) Dans les cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou la renouveler et prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'Employeur des sommes d'argent perdues par le salarié par suite de la sanction imposée, (déduction faite de tous salaires ou prestations reçus par le salarié pendant la sanction), pourvu qu'il y ait preuve de parti-pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.
- (3) En matière disciplinaire, l'Employeur doit assumer le fardeau de la preuve.

ARTICLE 8 - 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 dernière date d'embauchage d'un salarié régulier.
- 8.03 (1) L'ancienneté générale est le facteur dominant lorsqu'il y a mise à pied permanente, c'est-à-dire la cessation définitive d'un département ou d'une opération par l'Employeur, à condition que le salarié puisse remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé (quant à l'habileté, les aptitudes et la qualité du travail).
- (2) Lorsqu'il y a mise à pied pour six (6) mois et plus, le salarié visé et le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, reçoivent un pré-avis de la date de la mise à pied, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale des salariés visés.
- (a) moins d'une (1) année - une (1) semaine;
- (b) une (1) année à cinq (5) années - deux (2) semaines;
- (c) plus de cinq (5) années et moins de dix (10) années - quatre (4) semaines;
- (d) dix (10) années et plus - huit (8) semaines.
- 8.04 L'ancienneté départementale s'entend de la durée des services ininterrompus d'un salarié régulier pour l'Employeur dans l'un des départements suivants:
- a) Département des réparations - section mécanique
b) Département des réparations - section carrosserie
c) Département des pièces et accessoires
d) Département du service
- 8.05 (1) L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire travailler ses salariés aux tâches dans lesquelles ils sont généralement reconnus comme ayant la plus grande efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignés, sans toutefois que les salariés ne soient autorisés à refuser toute assignation de travail, à moins d'une cause majeure. En autant que possible, le travail sera distribué également.

- (2) 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.
- (3) Cependant, dans les cas de mises à pied pour une journée ou moins, l'Employeur ne sera pas tenu de mettre à pied un salarié, dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise à pied, pourvu que le travail ait été assigné deux (2) heures précédant la mise à pied.
- (4) Dans le cas d'une mise à pied pour une semaine et plus, l'Employeur devra aviser le salarié et le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- (5) Tout salarié affecté par une mise à pied d'une semaine et plus, pourra soumettre à l'Employeur, dans les vingt-quatre (24) heures de l'avis, une demande de cinq (5) jours ouvrables de probation d'épreuves, pour établir ses qualifications à occuper une autre tâche selon l'ancienneté départementale.
- (6) Lors d'une mise à pied temporaire, un salarié qui aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, pourra être le premier à être mis à pied, sans pour autant affecter son ancienneté générale.

8.06

Les promotions en-dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention et les personnes ainsi promues maintiendront leur ancienneté générale et départementale pour une seule période accumulée de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier d'essai. Cependant, après cette période d'essai, les personnes ainsi promues perdront leur ancienneté générale et départementale et ne pourront remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.

- 8.07 (1) L'Employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe, sans tenir compte de l'ancienneté, moyennant une prime horaire de vingt-cinq cents (\$0.25).
- (2) Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une tâche de l'unité de négociation, a la responsabilité de la surveillance et direction d'un groupe de salariés qui remplissent des tâches de l'unité de négociation.
- 8.08 (1) Un salarié est à l'essai pour une période de quarante-cinq (45) jours travaillés à compter de la date de son embauchage. Au cours de cette période, il n'a pas le droit d'invoquer les règles de l'ancienneté ni la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.
- (2) Tout congédiement par l'Employeur pendant cette période d'essai pourra avoir lieu sans qu'il n'ait à donner de motifs. Toutefois, un salarié possédant un (1) an d'ancienneté qui revient chez l'Employeur avant un (1) an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son ré-embauchage, si ce ré-embauchage a lieu à la même tâche.
- (3) Tout salarié acquérant de l'ancienneté à la suite d'une période d'essai possèdera l'ancienneté à compter de son embauchage par l'Employeur. Lorsque deux salariés ou plus commencent à travailler le même jour, le salarié commençant à travailler le plus tôt possède l'ancienneté supérieure. Si plus d'un salarié commence à travailler à la même heure, le même jour, l'ancienneté sera déterminée par les feuilles d'embauchage qui devront porter un numéro de séquence déterminant la priorité d'ancienneté.
- 8.09 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.

- 8.10 (1) Nonobstant toute autre disposition contraire de la présente convention et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues à la présente convention, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus de deux (2) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs à l'Employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus à la présente convention.
- (2) Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente convention.
- 8.11 Il y a perte d'ancienneté dans les cas suivants:
- (a) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - (b) S'il est congédié pour juste cause;
 - (c) S'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie où la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, le salarié devra produire un certificat médical sur demande. Toute autre demande ne pourra être exigée à des intervalles moindre que trois (3) mois; dans les cas d'accidents de travail, le salarié conserve son ancienneté pour la période qu'il est sur la compensation;
 - (d) Si rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter après avoir reçu un avis, par lettre recommandée à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours du rappel;

- (e) La prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
- (f) S'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable.

8.12 Deux listes d'ancienneté générale et départementale seront remises annuellement à la Fraternité et au représentant d'atelier au plus tard le 10 avril et au mois de septembre, et le représentant d'atelier les affichera.

8.13 Les contestations au sujet d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant la remise des listes d'ancienneté au représentant d'atelier. L'Employeur aura dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévauront en tout temps.

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

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

9.01 Pour tous les salariés, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, suivant la cédule suivante:

(a) du lundi au jeudi: de 8:00 heures à 18:00 heures avec une (1) heure non payée pour dîner;

(b) le vendredi: de 8:00 heures à 12:00 heures.

9.02 (1) Une période de quinze (15) 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 céduer ces périodes de repos.

9.02 (suite) (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 pour lavage à la fin de la journée, sujet à perte de privilège pour le salarié concerné après trois (3) avertissements au représentant d'atelier, s'il y a abus de ce privilège.

9.03

(1) Pour tous les salariés régis par la présente convention, le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de temps et demi le taux horaire régulier lorsque les salariés dépasseront les heures régulières d'une journée régulière de travail ou d'une semaine régulière de travail. Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier. Quand il sera nécessaire de faire du temps supplémentaire, il sera offert par ordre d'ancienneté départementale et celui qui possèdera le moins d'ancienneté départementale ne pourra refuser. Dans le cas d'un travail non terminé, celui-ci devra être complété par celui qui l'aura commencé et sa durée ne devra pas excéder une (1) heure après les heures régulières de travail.

(2) Lorsqu'un salarié est requis d'exécuter du temps supplémentaire dont la durée est d'une heure ou plus l'employeur lui payera un repas.

(3) En aucune moment, un salarié devra être seul à l'intérieur d'un département pour exécuter un travail.

9.04

(1) Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage le matin, à l'heure cédulée par l'Employeur pour sa classification, devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'avant-midi pour cette classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.

- 9.04 (suite) (2) Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage l'après-midi, à l'heure cédulée par l'Employeur pour sa classification, devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'après-midi pour sa classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.

ARTICLE 10 - LES SALAIRES

- 10.01 (1) L'Annexe "A" détermine, par département, les classifications applicables aux salariés et les taux de salaires qui seront payables à un salarié selon sa classification.

(2) Un salarié du département des réparations, qui est requis de travailler sur un camion à roues jumelées, recevra un boni de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure en plus de sa rémunération régulière. Que la carte du salarié ayant droit à ce boni soit initialée avant que le travail soit exécuté.

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

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

(3) Un salarié sera classifié comme préposé au comptoir "C" après avoir complété une période d'essai de six (6) mois.

(4) Les expéditeurs "A", les receveurs "A" sont ceux qui, dans les trois (3) dernières années, ont acquis, dans la classification et dans des agences du même manufacturier approximativement de même volume ou plus important, deux (2) années d'expérience comme expéditeurs et/ou receveurs. Tous les autres sont des expéditeurs et/ou des receveurs "B".

- 10.03 Lorsque, dans l'exécution de ses tâches régulières, un salarié effectue du travail dans deux (2) classifications différentes, dont l'une comporte un taux de salaire supérieur à l'autre, il est alors rémunéré, pour l'ensemble des heures régulières comprises dans une semaine régulière de travail donnée, au taux de salaire de la classification où il a effectué la majorité de ses heures régulières dans cette semaine régulière de travail.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE PAIE

- 11.01 Le salaire du salarié lui sera payé une fois par semaine, au plus tard le jeudi midi, couvrant jusqu'au vendredi de la semaine précédente inclusivement.
- 11.02 Avec sa paie, le salarié recevra par écrit les détails suivants:
- (a) Les nom et prénom du salarié;
 - (b) La date de la période de paie;
 - (c) Le taux de salaire;
 - (d) Le temps supplémentaire;
 - (e) Les déductions consenties par le salarié ou permises par la Loi;
 - (f) Le montant net payé.
- 11.03 Il est convenu que l'Employeur inscrive sur les formules TP-4 et T-4 le montant payé de cotisations syndicales du salarié, pour la durée de l'année.

ARTICLE 12 - LES VACANCES

- 12.01 Les vacances seront basées sur l'ancienneté générale du salarié, au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.
- 12.02 Les salariés réguliers possédant moins d'une (1) année d'ancienneté générale auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service complété, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables, et le salarié recevra quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés au 30 avril de l'année alors en cours.

12.03

Echelle des vacances:

- (a) Une (1) année et plus d'ancienneté générale:
Deux (2) semaines chômées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente;
- (b) Cinq (5) années et plus d'ancienneté générale:
Trois (3) semaines chômées à raison de six pour cent (6%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente;
- (c) 1. Au 1er mai - 1985 - Quinze (15) ans d'ancienneté et plus - Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

2. Au 1er mai - 1986 - Treize (13) ans d'ancienneté et plus - Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

12.04

Cédule des vacances:

- (a) Dans la première semaine de mai, l'Employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté départementale, de choisir leur période de vacances, et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés, par opération, ne pourra exiger la même période. Après cette période, un salarié indécis pourra se faire fixer sa période de vacances par l'Employeur.
- (b) Avant le 15 mai, deux 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 les corrections faites, les listes seront officielles.
- (c) Il sera loisible à l'Employeur de cédule les vacances de ses salariés pour la même période; la période maximum de fermeture complète par l'Employeur sera alors de deux (2) semaines durant les mois de juillet août.

12.05

Prise des vacances:

- (a) Tout salarié ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances, ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives. La troisième et/ou la quatrième semaine se prendra dans les périodes qui n'affecteront pas la clause 12.04 (a).
- (b) Tout salarié qui prendra ses vacances entre le 1er novembre et le 1er avril suivant pourra prendre ces vacances consécutives.
- (c) Le salarié doit, pour le cas des semaines prévues en (a) et en (b), avoir soumis à l'Employeur, au plus tard le 1er octobre, le choix de sa période de vacances.

12.06

Tout salarié, qui quitte son emploi pour une raison quelconque, aura droit de réclamer le paiement de ses vacances suivant la clause 12.03.

12.07

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

12.08

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail 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 à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, pour chaque semaine à laquelle le salarié a droit.

12.09

Tout salarié qui se marie légalement, pourra prendre consécutivement trois (3) semaines de vacances, s'il y a droit d'après la clause 12.01 dans la période de son choix, sans pour autant que la clause 12.04 soit affectée. Cependant, un avis de quatre (4) mois devra être donné à son gérant de département.

ARTICLE 13 - LES CONGES PAYES

13.01 (1) Les jours suivants seront les jours de congés payés:

Jour de l'An
Le lendemain du jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean-Baptiste
Jour du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
L'après-midi de la veille de Noël
Jour de Noël
Le lendemain du jour de Noël
L'après-midi de la veille du jour de l'An

(2) Il est entendu que le nombre de congés payés consenti par l'Employeur est limité à douze (12) et que si l'Employeur est tenu de payer tout autre congé payé par suite de l'application d'un décret ou proclamation du gouvernement à tout niveau, il pourra substituer pareil congé à l'un ou l'autre de ceux énumérés ci-dessus.

13.02 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des congés payés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.

13.03 (1) Pour avoir droit à un congé payé le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission, le dernier jour ouvrable précédant le congé payé ou le premier jour ouvrable suivant le congé payé, selon les exigences normales de son travail, à moins de raisons graves telles que maladie, attestée avec certificat médical, ou décès, tel que prévu à la clause 14.01

(2) Lorsque le salarié sera requis de travailler un jour de congé payé, le travail sera offert par ordre d'ancienneté départementale et le salarié avec le moins d'ancienneté départementale capable de faire le travail ne pourra refuser. Les heures travaillées un jour de congé payé seront rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé payé.

- 13.04 (1) Les congés payés survenant un jour non ouvrable seront payés, sujet aux dispositions du présent article. Le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures cédulées pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.
- (2) Si un congé payé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera observé le jour ouvrable précédent ou suivant le congé payé ou la période de vacances.
- 13.05 Si un des congés payés stipulés à la clause 13.01 survient durant la période de la maladie d'un salarié, l'Employeur paiera au salarié, à son retour au travail, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit et 90% de son salaire quotidien régulier. L'indemnité qu'il reçoit sera basée sur le nombre de jours ouvrables par semaine du salarié concerné.
- 13.06 L'Employeur convient d'accorder à chaque salarié qui est un salarié régulier au début d'une année de calendrier un (1) jour de congé mobile par année de calendrier, à être pris par le salarié à l'intérieur de ladite année de calendrier et aux conditions suivantes:
- (a) le salarié donne au directeur du département un avis d'au moins deux (2) semaines de la date où il voudrait prendre son congé mobile;
 - (b) la date choisie pour ce congé mobile ne nuise pas aux opérations normales de l'établissement;
 - (c) la date choisie soit confirmée par le directeur du département au salarié concerné;
 - (d) le paiement du congé mobile sera calculé sur la base du nombre d'heures régulières cédulées pour le salarié concerné à son taux horaire régulier.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES

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

- (a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq (5) jours de calendrier.
- (b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- (c) Décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur et des grands-parents du salarié: deux (2) journées régulières, 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 ou de la sortie de l'hôpital, pourvu que la journée choisie soit un jour ouvrable.
- (e) A compter du premier jour du mois qui suit la signature de la présente convention, tout salarié accumulera progressivement des jours de maladie à raison d'une demi-journée par mois de service continu. Tout salarié malade et qui communique avec son supérieur immédiat entre 08:00 heures et 10:00 heures a.m. le jour même de cette maladie, est remboursé aux deux-tiers (2/3) de son salaire quotidien régulier, jusqu'à concurrence du montant prévu au régime d'assurance collective, pour chaque tel jour de maladie, mais seulement jusqu'à concurrence des jours de maladie alors accumulés. Entre le 15 et 31 décembre de chaque année, l'Employeur paiera au salarié, à son taux régulier, les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année.
Pour éviter tout abus, toute absence non motivée sera considérée au même degré qu'un congé maladie tel que spécifié ci-haut.

14.01 (f) (suite) 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. 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.

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

ARTICLE 15 - CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE

15.01 Sur avis de cinq (5) jours à l'Employeur, qui devra être confirmé par écrit par la suite, un membre de la Fraternité aura droit à un congé d'absence pour assister au congrès de la Fraternité ou des organisations syndicales auxquelles la Fraternité est affiliée. Pareil congé d'absence n'affectera pas l'ancienneté acquise par le salarié.

ARTICLE 16 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

16.01 L'Employeur peut exiger de tout salarié affecté qu'il assiste à des cours de perfectionnement immédiatement après les heures de travail et sans rémunération. Cependant avis de tels cours devra être affiché par l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour les cours, et à moins d'une entente différente avec les salariés concernés, il ne devra pas y avoir plus de douze (12) sessions par année. L'Employeur fournira à ses frais un repas aux salariés qui y assistent.

16.02 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'extérieur de la région de Valleyfield, pourvu que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter et le paiement de ses dépenses de déplacement et de repas.

- 16.03 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement dans la région de Valleyfield, durant les heures de travail, à condition que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.
- 16.04 Lorsque sont offertes des sessions de perfectionnement prévues aux clauses 16.02 et 16.03, l'Employeur informera les salariés concernés de ce fait. Tout salarié du département, qui est intéressé à suivre ces sessions, doit en aviser le directeur du département. Parmi les salariés postulants, le choix sera fait en tenant compte de l'ancienneté départementale des salariés concernés et des tâches auxquelles ils sont normalement assignés.

ARTICLE 17 - GREVE ET LOCKOUT

- 17.01 Au cours de la présente convention et par la suite, jusqu'à ce que le droit de grève légale soit exercé, 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.
- 17.02 Advenant la violation de la clause 17.01, tout salarié concerné sera sujet à congédiement immédiat ou à toute autre mesure disciplinaire, y compris la perte d'ancienneté. En pareil cas, le salarié concerné ne pourra invoquer la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf pour déterminer si oui ou non il a violé les dispositions de cette clause 17.01.
- 17.03 Au cours de la présente convention et par la suite jusqu'à ce que le droit de lockout légal soit exercé, il n'y aura aucun lockout par l'Employeur.
- 17.04 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 18 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR

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

ARTICLE 19 - AFFICHAGE D'AVIS

19.01 (1) La Fraternité pourra afficher dans les départements du garage de l'Employeur des avis de convocation ou autres avis du même genre aux endroits habituels ou sur les tableaux désignés par l'Employeur.

(2) Tels avis devront être signés par le représentant d'atelier et ne seront affichés qu'après avoir été approuvés par l'Employeur, à qui on laissera copie des avis. La Fraternité ou ses représentants ne feront aux lieux du travail la distribution d'aucune circulaire ou documentation quelconque.

ARTICLE 20 - OUTILS

20.01 (1) 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.

(2) Le salarié ne pourra sortir ses outils de l'établissement de l'Employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou par le gérant du département dans lequel il travaille.

(3) Il sera toujours loisible à la Fraternité de faire des représentations à l'Employeur concernant les outils de l'Employeur ainsi que les outils que l'Employeur exige de la part des salariés.

20.02 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de cinq mille dollars (\$5,000.00) contre le vol total, par effraction, du coffre ou d'une partie de son contenu. Une franchise (déductible) de cinquante (\$50.00) dollars s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE 21 - UNIFORMES ET VETEMENTS

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

21.02 L'Employeur fournira à ses salariés les vêtements de travail suivants: salopettes ou jaquettes ou pantalons et chemises, au choix du salarié, ainsi que le nettoyage et blanchissage. Ces vêtements seront fournis deux (2) fois par semaine.

ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 (1) L'Employeur maintiendra en vigueur le plan d'assurance existant pour tous les salariés couverts par la présente convention.

(2) Les primes seront assumées comme suit: 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.

(3) Lors du renouvellement du plan d'assurance, il sera ajoutée aux bénéficiaires une paire de lunettes à tous les deux (2) ans, pour un maximum de \$125.00 applicable à tous les membres de la famille, et augmenté l'indemnité hebdomadaire aux taux de l'assurance chômage.

ARTICLE 23 - VALIDITE DES ARTICLES OU DES CLAUSES

23.01 Advenant la nullité d'une clause ou d'un Article de la présente convention, par suite de l'application de la Loi, seule cette clause ou cet article sera déclaré(e) invalide, sans que cela n'affecte la validité des autres dispositions de la convention, qui demeureront en vigueur.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 (1) La présente convention sera en vigueur du 1er mars 1985 au 28 février 1987 inclusivement.
- (2) La Fraternité pourra donner à l'Employeur ou l'Employeur pourra donner à la Fraternité, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention.
- (3) Les conditions de travail de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou de son renouvellement.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, ONT SIGNE A VALLEYFIELD, QUEBEC, CE 23 JOUR de Mai 1985.

MAJOR AUTOMOBILE INC

Alain Brousseau

FRATERNITE CANADIENNE DES
CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS
ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 511

Jean Guy Bergeron

Emile Brousseau

A N N E X E "A"

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>01-03-85</u>	<u>01-03-86</u>
1. <u>REPARATION</u>		
COMPAGNON		
1ere classe	\$ 12.39	\$ 13.13
2e classe	\$ 11.90	\$ 12.61
3e classe	\$ 10.67	\$ 11.31
<u>APPRENTI</u>		
1er semestre	\$ 6.10	\$ 6.47
2e semestre	\$ 6.33	\$ 6.71
2e année	\$ 7.89	\$ 8.36
3e année	\$ 8.69	\$ 9.21
 II. <u>PIECES</u>		
Homme de comptoir "A"	\$10.21	\$10.82
Homme de comptoir "B"	\$ 8.68	\$ 9.20
Homme de comptoir "C"	\$ 7.81	\$ 8.28
Expéditeurs "A"	\$ 7.62	\$ 8.08
Expéditeurs "B"	\$ 7.22	\$ 7.65
Commis chauffeur	\$ 7.28	\$ 7.72
 III. <u>SERVICE</u>		
Graisseur, service général	\$ 7.74	\$ 8.20
Balayeur, laveur, nettoyeur d'auto	\$ 7.18	\$ 7.61
Préposé aux inspections, véhicules neufs	\$ 8.33	\$ 8.82
