

6129

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14702-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	V. détail	81-02-11				

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Fraternité Canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511 (FIRQ CTC). 1440 Ste-Catherine ouest, suite 320, Montréal, P.Q. H3G 1R8	☐ Déposant ☒ Landry Automobile. 103 boul. Curé Labelle, Ville de Laval, P. Qué. H7L 2K2

Unité de négociation

Sujet: salaires - Première convention collective signé le 31-02-02 (avis au Ministre)
 Décision arbitrale - salaires signé le 31-02-10
 Déposé par le Greffier André Plante.

06-06	Activité	6559 (8)	Affiliation	7
-------	----------	----------	-------------	---

Voire 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 —>

1	Les conseils d'administration des entreprises ont toujours été les seuls à faire	Remarques 2 Le rôle de médiation n'est pas mentionné 3 La médiation de l'association n'est pas en le processus de mise en œuvre de l'industrie de 4 Le rôle de l'association n'est pas en le processus de mise en œuvre de l'industrie de 5 L'association n'est pas mentionnée dans les autres points 6 Le rôle de l'association est mentionné de celui de l'association 7 Le rôle de l'association est mentionné de celui de l'association
2	Le rôle de l'association n'est pas mentionné dans les autres points	
3	Le rôle de l'association n'est pas mentionné dans les autres points	
4	Le rôle de l'association n'est pas mentionné dans les autres points	
5	Le rôle de l'association n'est pas mentionné dans les autres points	
6	Le rôle de l'association n'est pas mentionné dans les autres points	

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

COPIE 4

De plus, je me déclare complètement d'accord avec la déclaration faite hier par l'arbitre patronal dans le sens que nous n'avons pas tous les faits pertinents dans cette cause pour être en mesure de rendre une décision juste et équitable.

COPIE CONFORME

André Plante

GREFFIER

DATE: 11-02-81

CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

.../2

COPIE CONFORME

André Plante

GREFFIER

DATE: 11-02-81

CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

No. Greffe	SA 81-02-176
No. Dossier	M 149 02-03
Région	06-06
Activité	6569
Affiliation	FTQ

Montréal, P.Q.
Le 10 février 1981

Monsieur Jean Paul Deslieries
Président,
Conseil d'arbitrage

Objet: Landry Automobile Ltée
et Fraternité Canadienne des
Cheminots, Employés des Transports
et Autres Ouvriers, Section: Local 511

Sujet: Convention originale
Art. 93.1 et suivants du CT

Monsieur le Président:

A cette session du Conseil d'arbitrage, je tiens à réitérer ma
toute dernière recommandation d'hier à savoir ce qui suit:

Durée de la convention: 2 septembre 1980 - 2 septembre 1982

Echelle des salaires: Offre patronale du 2/9/80 jusqu'au 1/2/81
et à partir de cette dernière date l'appli-
cation de l'échelle des salaires de l'Asso-
ciation des Employeurs de l'Industrie de
l'Automobile Inc.

Cette toute dernière recommandation d'hier de ma part en raison du
fait que dans mon opinion le cheminement de l'employeur dans cette
cause a été constamment de faire des essais d'habileté dans le but
de contourner les demandes syndicales.

Depuis la session d'hier, je ne peux me convaincre de faire partie
d'une décision arbitrale qui serait inférieure à ce que Jules Landry
Ltée a déjà offert, en dépit du fait que l'arbitre patronal refuse
obstinément de vouloir considérer une déclaration d'ament assermentée
par M. R. St-Martin que j'ai portée par écrit à l'attention du
président.

De plus, je me déclare complètement d'accord avec la déclaration
faite hier par l'arbitre patronal dans le sens que nous n'avons pas
tous les faits pertinents dans cette cause pour être en mesure de
rendre une décision juste et équitable.

COPIE CONFORME
<i>André Plante</i>
GREFFIER
DATE: 11-02-81
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

.../2

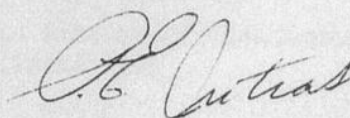
COPIE CONFORME
<i>André Plante</i>
GREFFIER
DATE: 11-02-81
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

No. Greffe	SA 81-02-176
No. Dossier	M 14902-03
Région	06-06
Activité	6569
Affiliation	FTQ

Donc, en vertu des sentiments d'incertitude dans mon esprit, je soutiens que dans l'intérêt de la justice et des parties qu'un ou des délais supplémentaires soient demandés conformément à l'article 90 du Code du Travail.

Monsieur le Président, je vous sou mets humblement mais fermement que c'est seulement après avoir entendu les parties concernées de nouveau (Articles 83 et 84 du CT) que je pourrai pour ma part avoir la satisfaction d'avoir fait partie d'un conseil d'arbitrage qui a réellement fait et accompli tout en son pouvoir pour faire confirmer les faits véridiques dans cette cause que je considère très importante au sens de la justice sociale.

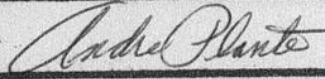
Respectueusement présenté,



P.E. Jutras
Arbitre syndical

PEJ:cc

cc: Me I. Roy Egan

COPIE CONFORME

GREFFIER
DATE: 11-02-81
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

No. Greffe	SA 81-02-176
No. Dossier	M 14902-03
Région	06-06
Activité	6569
Affiliation	FTQ

28
31 FEV 12 10 56

SA 81,02,176

AVIS AU MINISTRE

DIFFEREND

LES PARTIES: - Landry Automobile
- La Fraternité Canadienne des Cheminots
(Local 511)

L'OBJET DU
DIFFEREND : Salaires - Première Convention Collective

MOTIFS ET DECISION

COPIE CONFORME	
<i>André Plante</i>	
GREFFIER	
DATE: 11-02-81	
CONCILIATION ET ARBITRAGE	
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)	

No. Greffe	SA 81-02-176
No. Dossier	M 14902-03
Région	06-06
Activité	6569
Affiliation	FTQ

Le 2-2-1981

SUJET : Salaires - Première Convention Collective

LES PARTIES : Landry Automobile
La Fraternité des Cheminots; local 511

MOTIFS ET DECISION

Considérant que dans le cas de la négociation d'une première convention collective, une partie peut demander au Ministre de soumettre le différend à un conseil d'arbitrage après l'intervention infructueuse d'un conciliateur;

Considérant qu'il y a eu intervention conciliairice infructueuse;

Considérant que les parties ont été ~~entendues~~^{se} entendues par le Conseil le 28/1/81;

Considérant que le Conseil a, à plusieurs reprises et avec insistance, invité les parties à régler elles-mêmes leur différend;

Considérant qu'un délai précis a été accordé aux parties à cette fin;

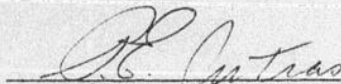
Considérant que le différend n'avait pas été réglé par les parties à l'échéance du délai;

Le Conseil décide, ce même jour, à l'unanimité, de régler le différend qui lui a été soumis et pour autant d'informer le Ministre et les parties de sa décision à ce propos.

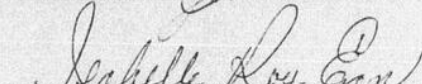
Ceci, conformément aux prescriptions de l'article 81 (d) du Code du Travail et de l'intitulé "Section 1A" "De la première Convention Collective".

En foi de quoi, signent à Montréal, lundi, le 2 février 1981;

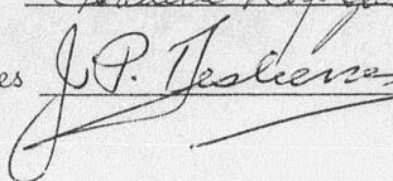
P. Jutras



Me Roy Egan



J. P. Deslieries
Président



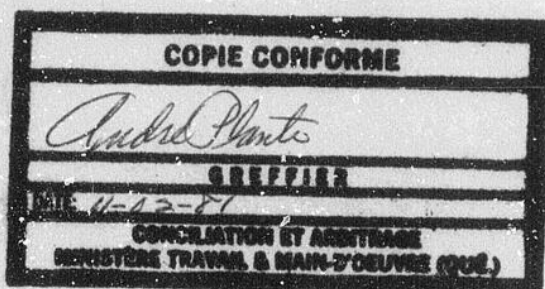
DECISION ARBITRALE

En vertu des articles 93.3 et 93.9 du Code du Travail

9-2-81

D'UNE PART : Landry Automobile Ltée

D'AUTRE PART : La Fraternité Canadienne des Cheminots
Sect. Local 511



DECISION ARBITRALE

1- OBJET DE L'ARBITRAGE

- (A) Reconnaître l'accord des parties.
- (B) Arrêter les échelles de salaire, ainsi que les dates d'entrée et de maintien en vigueur de ces dernières.

2- LES PARTIES

Landry Automobile Ltée
La Fraternité Canadienne des Cheminots

3- LES ARBITRES

M. Paul Jutras
Me Roy Egan
Jean-Paul Deslièrres, C.R.I.

4- LES PORTE-PAROLLES DES PARTIES

Emile Brazeau - Fraternité, local 511
Jules Landry - Landry Automobile Ltée

5- DATE D'AUDITION

Le 28 janvier 1981

6- DATES DU DELIBERE

Le 28 janvier 1981
Le 29 janvier 1981
Le 2 février 1981
Le 9 février 1981

7- DATE DE LA DECISION ARBITRALE

8- DOCUMENTS

Les documents déposés par la partie syndicale n'ont pas été contestés par la partie patronale.

Ces documents ont été identifiés comme suit:

- S-1 Requête d'accréditation, 29 avril 1980
- S-2 Accréditation, 9 juin 1980
- S-3 Demande d'information à l'employeur, 13 juin 1980
- S-4 Réponse de l'employeur, 25 juin 1980
- S-5 Le 8 juillet 1980
N.B.: Le Syndicat demande à négocier le 18 juillet.
Les deux erreurs que comporte la lettre sont reconnues.
- S-6 Le Syndicat remet un projet de C.C.
.....sans les salaires
- S-7 L'échelle de salaire proposé par l'employeur:
1ère semaine de septembre 80
- S-8 Le Syndicat demande conciliation: le 8 septembre 80
- S-9 Le Syndicat demande arbitrage: le 15 octobre 1980
- S-10 Le Syndicat dépose la C.C. de Montréal-Région entre l'Association des Employeurs de l'Industrie de l'Automobile Inc. et la Fraternité Canadienne des Cheminots (Local 511)
- S-11 Le Syndicat dépose la liste des employeurs de "L'Association"
- S-12 Le Syndicat dépose le décret relatif aux salariées de garages

9- PRETENTION SYNDICALE

Selon la partie syndicale, les échelles de salaires de la C.C. de Montréal-Région qui sont pertinentes aux emplois actuellement en cause chez Landry Automobile doivent s'y appliquer.

Ces échelles de salaires sont du reste en vigueur chez d'autres concessionnaires Chrysler d'importance similaire, et chez d'autres compétiteurs de Landry Automobile. Exemples: parmi 44 concessionnaires syndiqués: Claire View-Chrysler, Longueuil Automobile et Laroche-Laval.

10- PRETENTION PATRONALE

Selon M. Jules Landry, porte-parole patronal:

- . Landry Automobile a subi des pertes durant les trois derniers mois, soit octobre, novembre, décembre... au point où il se demande s'il referait aujourd'hui ses offres salariales de septembre.
- . Les offres faites représentent un coût additionnel de \$108,593.00 et une augmentation de 35% de la masse salariale en cause par rapport à une demande de 42%.
- . Le marché Chrysler est actuellement difficile et ne représente que 10% du marché alors que General Motors en représente 54%.
- . Toute grève tuerait l'entreprise qui existe depuis déjà une quarantaine d'années.
- . Certains gros garages ont déjà fermé leurs portes à cause du marché difficile.
- . Le personnel en cause est un bon personnel.
- . Les offres salariales sont substantielles, réalistes et raisonnables.
- . Par rapport à l'année 1976, les ventes ont diminué de 137%.

MOTIFS ET DECISION

- 1- Considérant l'objet du mandat du Conseil d'arbitrage;
- 2- Considérant que les membres du Conseil ont été dûment assermentés;
- 3- Considérant que les prétentions, commentaires et répliques des parties ont été entendues;
- 4- Considérant que les exhibits déposés ont été lus et certains même vérifiés;
- 5- Considérant que la décision à rendre doit être selon la preuve, l'équité, la bonne conscience et l'impartialité;
- 6- Considérant les moeurs syndicales salariales générales actuelles en place dans l'industrie des concessionnaires-automobile, à savoir en particulier le décret de Montréal-Région, ainsi que la Convention Collective liant une quarantaine de concessionnaires dont:
 - . 8 Chrysler
 - . 12 Ford
 - . 18 General Motors
 - . 1 Toyota
 - . 1 Wolks
 - . 1 American Motor
 - . 1 Datsun
- 7- Considérant que le Comité Patronal de Négociation de la dite Convention Collective est constitué de représentants des divers types de concessionnaires;
- 8- Considérant les divers tarifs moyens horaires, chargés aux clients par les uns et les autres;

- 9- Considérant l'utilité sociale et économique d'une entreprise;
- 10- Considérant la qualification officielle uniforme des salariées de l'industrie ainsi que le coût moyen du coffre d'outils personnels de l'homme de métier;
- 11- Considérant la demande salariale de la Fraternité;
- 12- Considérant l'offre salariale présentée par l'employeur;
- 13- Considérant le fait que Landry Automobile n'est pas membre de l'Association patronale de Montréal-Région;
- 14- Considérant l'état du marché Chrysler;
- 15- Considérant la durée de la décision que peut rendre le présent Conseil d'Arbitrage;
- 16- Considérant la date du certificat d'accréditation (9-6-80);
- 17- Considérant la date de la communication des demandes à l'employeur, à savoir: le 18-7-80;
- 18- Considérant que lors de la communication de ses demandes, le syndicat a, de fait, omis de présenter ses demandes salariales (S-6);
- 19- Considérant le fait que l'employeur a accepté de faire sienne la Convention de Montréal-Région à l'exception de l'item salaire;
- 20- Considérant l'intervention conciliatrice infructueuse intervenue le 29 septembre 1980;
- 21- Considérant la constitution ainsi que l'objet du mandat du présent Conseil;
- 22- Considérant l'invitation pressente du Conseil aux parties à l'effet de chercher à s'entendre au plus tard, le 2 février 1981, date à laquelle le Conseil, a-t-il été dit aux parties, entend faire part au Ministre du fait qu'il décidera du différend en cause et imposera la teneur de la première Convention Collective;
- 23- Considérant les améliorations apportées récemment à la Convention Collective de Montréal-Région;
- 24- Considérant l'effet de relation entre les salaires demandés et le coût des bénéfices additionnels d'une part et d'autre part l'ensemble des salaires;
- 25- Considérant la concurrence faite aux concessionnaires par les "Pompistes-Garagistes";
- 26- Considérant ou re-considérant en particulier le fait de l'utilité sociale et économique d'une entreprise, le fait qu'il s'agit d'une première Convention Collective;
le fait du caractère représentatif et fort stable du syndicat;
le fait d'une demande salariale sans compromis;
le fait des améliorations récentes apportées à la Convention Collective de Montréal-Région, et
le fait même de cette Convention Collective, ainsi que
le fait de l'offre substantielle de rattrapage salarial et autre offert par Landry Automobile, et
considérant les effets d'entraînement de ce dernier, ~~ainsi que le caractère rétro actif de la décision du Conseil;~~
- 27- Considérant enfin, la date d'échéance de la Convention Collective de Montréal-Région...

DECISION

Le Conseil d'arbitrage pour tous les motifs ci-haut énoncés et après avoir dûment délibéré, conclut, décide et décrète:

- 1- Que la Convention Collective, "Mutatis, Mutandis", de Montréal-Région, constitue la Convention Collective en vigueur chez Landry Automobile, à l'exception des échelles salariales. Et ce, du 1-1-81 au 1-1-83.
- 2- Que les échelles salariales chez Landry Automobile seront telles que ci-dessous arrêtées, et ce du 1-1-81 au 1-1-83.
- 3- Le taux d'engagement pour les commis et chauffeurs de camions du département des pièces ainsi que le département du service sera de 20% de moins des taux énumérés. Ce, durant la période d'essai.
- 4- Les nouveaux taux de salaire ainsi que les provisions de la Convention Collective ne valent que pour les salariés à l'emploi le 10-2-81.
- 5- Taux des salaires (voir page suivante)

Les nouveaux taux des salaires sont accompagnés d'une liste de montants forfaitaires à être versés au cours des 30 jours suivant la présente décision.

Ce, comme suit:

Département de la réparation

Compagnon	2e	\$144.00
	3e	\$216.00

Apprenti	1er S	\$144.00
	2 S	\$144.00
	2 A	\$144.00
	3 A	\$ 36.00

Département pièces

Homme de comptoir	A	\$72.00
	B	\$72.00
	C	\$108.00

Expéditeur-receveur:	A	\$144.00
	B	\$144.00

Commis	1A	\$108.00
	2A	\$108.00

Chauffeur de camion	1A	\$108.00
	2A	\$108.00

Département du service

Graisseur	\$144.00
Homme de service général	
Préposé aux camions remorques	

Laveur-nettoyeur	\$108.00
Balayeur-pièces et service	
Chasseur	\$108.00
Gardien moins de 18 ans	\$144.00

N.B.: Le compagnon 1er ne recevra pas moins que \$150.00.
L'homme de comptoir A-1 ne recevra pas moins que \$115.00

		1-01-81			1/2		1-01-82 au 1-01-83		
<u>Département de la réparation</u>		Décret	Demande	Offre	Décision	Décret	Demande	Offre	Décision
. Compagnon	1er		11.	11.	11.		12.10	12.10	12.10
	2ème		10.55	10	10.25		11.60	11.	11.60
	3ème		9.75	9.	9.35		10.70	10.	10.70
. Apprenti	1er S.		5.50	5.05	5.30		6.00	5.50	6.00
	2ème S.		5.85	5.35	5.60		6.35	5.85	6.35
	2ème A		7.20	6.55	7.00		7.90	7.20	7.90
	3ème A		7.90	7.20	7.55		8.70	7.90	8.70
<u>Département pièces</u>									
. Homme de comptoir	A1		9.95	10.	9.95		11.	11.	11.
	A		9.	9.	9.		9.90	10.	9.90
	B		7.90	8.	7.90		8.70	9.	8.70
	C		7.15	7.	7.10		7.85	8.	7.85
. Expéditeur-Receveur	A		6.95	6.35	6.65		7.65	7.	7.65
	B		6.60	6.00	6.30		7.25	6.60	7.25
. Commis	1A								
	2A								
. Ch.Camion	1A		6.65	6.05	6.35		7.30	6.65	7.30
	2A								
<u>Département du service</u>									
. Graisseur H. de service général Préposé aux camions remorques			7.05	6.40	6.75		7.75	7.05	7.75
. Laveur - Nettoyeur - Balayeur - Pièces et Service			6.55	5.95	6.25		7.20	6.55	7.20
. Chasseur			6.65	6.05	6.35		7.30	6.65	7.30
. Gardien moins de 18 ans			6.20	5.65	5.90		6.80	6.20	6.80

La présente décision est de caractère unitaire. Elle est du
Président. M. Roy-Egan est dissident quant aux items 2-5 Pg 5. Notifié à
M. Jutras, arbitre, se déclare dissident. Dissidence jointe.
La présente décision a été rendue à Montréal, le 10 février 1981.

En foi de quoi signent:

Me Roy-Egan

M. Paul Jutras

M. J.P. Deslieries
Président

J. P. Deslieries
J. P. Deslieries

DÉPÔT

06129-1
Dépôt N°: 81 94 244

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-03-10		81-03-13		81-03-10	82-12-31	20

Association	Employeur
☒ Déposant Fraternité Canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511 (FMQ CTC). Att: M. Mille Bruneau 1440 rue Ste-Catherine ouest, ste 320, Montréal, P.Q. H3G 1R8	☐ Déposant Landry Automobile Ltée. 103 boul. Curé Labelle, Ville de Laval, P. Qué. H7L 2Z2

Unité de négociation

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

LANDRY AUTOMOBILE LIMITEE Le Commissaire Général du Travail

Région	Actif	Affiliation
2 ^{de}	659 (8)	7

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

1. La signature de l'association n'est pas sur le document déposé.

2. La signature de l'employeur n'est pas sur le document déposé.

3. L'association n'est pas reconnue par le document déposé.

4. Le nom de l'association n'est pas sur le document déposé.

5. Le nom de l'employeur n'est pas sur le document déposé.

6. Le nom de l'association n'est pas sur le document déposé.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvonne Perreault</i>	81-05-01

Pour renseignements

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

se terminant le 31 décembre 1982

'81 MAR 13 13 31

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

LANDRY AUTOMOBILE LIMITEE
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET :

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

ci-après appelée "LA FRATERNITE".

se terminant le 31 décembre 1982

SOMMAIRE DE LA CONVENTION

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 - BUTS DE LA CONVENTION	1
2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3 - DISCRIMINATION	2
4 - DROITS DE LA DIRECTION	2
5 - SECURITE SYNDICALE	3
6 - REPRESENTATION SYNDICALE	3
7 - PROCEDURE DE GRIEFS	4
8 - ANCIENNETE	6
9 - HEURES DE TRAVAIL	10
10 - LES SALAIRES	11
11 - PROCEDURE DE PAIE	13
12 - LES VACANCES	14
13 - LES CONGES PAYES	15
14 - CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES	16
15 - CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE	17
16 - COURS DE PERFECTIONNEMENT	18
17 - GREVE ET LOCKOUT	18
18 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR	18
19 - AFFICHAGE D'AVIS	19
20 - OUTILS	19
21 - UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL	19
22 - ASSURANCE COLLECTIVE	20
23 - VALIDITE DES CLAUSES	20
24 - DUREE DE LA CONVENTION	20
<u>ANNEXE "A" - SALAIRES</u>	22

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le local 511 de la Fraternité comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 La Fraternité, Local 511, reconnaît l'Employeur comme le seul agent négociateur et le seul représentant des membres-employeurs qui ont contresigné la présente entente ou qui, au cours de la présente entente, adhéreront par écrit aux termes de celle-ci en contresignant la déclaration à cet effet annexée aux présentes comme Annexe "B".
- 2.03 (1) La présente convention s'appliquera seulement aux salariés appartenant à l'une ou à l'autre des classifications établies dans l'Annexe "A" des présentes. Cette convention ne doit s'appliquer en aucun cas aux salariés de bureau, aux salariés cléricaux, aux vendeurs, aux préposés à l'entretien et à la réparation des immeubles (maintenance), ni aux salariés exclus par le Code du Travail.
- (2) L'employeur s'engage à avertir la Fraternité, Local 511 de tous changements ou modifications de leur raison sociale.
- 2.04 Il sera loisible à l'employeur de définir le ou les emplacements qu'il entend assujettir à la présente convention collective en y donnant son adhésion. En pareil cas, les autres emplacements de l'Employeur qui ne seront pas mentionnés dans l'Annexe "B" ne seront pas assujettis à la présente convention.
- 2.05 L'employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives de la Fraternité, un 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.

ARTICLE 3- DISCRIMINATION

- 3.01 La Fraternité, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux 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, 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 du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toutes autres matières relatives aux opérations de l'employeur.
- 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 La Fraternité coopérera avec l'employeur pour assurer de la part des salariés le respect des règlements prévus, une bonne qualité de main-d'oeuvre et de travail. L'employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement discipliner tout salarié exécutant mal son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remplir les exigences normales de sa tâche.

- 4.04 Dans l'intérêt de la rentabilité des entreprises, la Fraternité reconnaît que l'Employeur pourra accorder des sous-contrats, à condition que ceux-ci n'entraînent pas de mises à pied.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Aucun salarié n'est forcé d'appartenir à la Fraternité. Toutefois, comme condition du maintien de leur emploi, pour les salariés ayant été rémunérés au cours du mois, l'employeur s'engage à déduire, pendant la durée des présentes, de la dernière paie de chaque mois de chaque salarié un montant égal à la cotisation mensuelle de la Fraternité. La Fraternité avisera l'employeur par écrit du montant à être ainsi déduit de chaque salarié faisant partie de l'unité de négociation.
- 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 L'employeur reconnaît le droit de la Fraternité de nommer ou autrement de choisir les représentants d'atelier qui doivent agir au nom des salariés à divers emplacements, en conformité des dispositions de la présente convention. Ces comités se composent d'un nombre raisonnable et si plus d'un représentant d'atelier travaille pendant le même quart, un représentant d'atelier est désigné parmi les salariés réguliers qui a la préséance pour traiter des questions relatives à l'administration de la présente convention.
- 6.02 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief, le représentant 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 immédiate de son travail et pourvu que la demande soit accordée dans les 24 heures.
- 6.03 Dans les trente jours de la signature de l'Annexe "B", la Fraternité avisera l'employeur par écrit du nom de chaque représentant d'atelier désigné ainsi que du nom des agents d'affaires ou 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 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 desdites visites. La Fraternité peut demander l'aide de l'employeur.

ARTICLE 7- PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relativement à l'application ou à l'interprétation de la convention collective. S'il y a mésentente entre un employeur et la Fraternité concernant l'interprétation des termes d'une clause de la présente convention, la Fraternité pourra présenter ce litige à la troisième étape prévue à la clause 7.02 (3).
- 7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:
- (1) PREMIERE ETAPE - AU DIRECTEUR DE DEPARTEMENT:
- Dans tous les cas applicables, par écrit, au directeur de département, dans les huit (8) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue le salarié. Le directeur 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 directeur de département ou après l'expiration de son délai pour répondre, 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.

(3) TROISIEME ETAPE - ARBITRAGE:

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

- 7.03 (1) Dans les cas de suspensions, mesures disciplinaires et congédiement, le représentant d'atelier sera avisé et pourra, accompagné d'un des agents d'affaires ou d'un représentant de la Fraternité, s'il le désire, discuter des faits avec le directeur de département. S'il n'y a aucune entente, la direction donnera, dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre, un avis écrit énonçant de façon générale les motifs des sanctions mentionnées plus haut, sauf dans les cas de malhonnêteté.
- (2) Le grief pourra être soumis à la deuxième étape prévue à la clause 7.02 (2), après l'expiration du délai et/ou la réception de l'avis écrit précité.
- 7.04 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls 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.
- 7.05 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. 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.
- 7.06 Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis, l'arbitre devra se conformer à tous les principes de la justice naturelle, suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnues en la matière, et respecter les dispositions des articles 88 et suivants du Code du travail relatives à l'arbitrage des griefs.
- 7.07 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les six (6) mois de sa nomination, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- 7.08 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 7.09 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale.

- 7.10 (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 les 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.
- (3) Un grief collectif désigne un conflit qui affecte plus d'un salarié. Un tel grief sera acceptable et s'appliquera uniquement aux salariés qui l'auront signé.
- 7.11 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'employeur avisera par écrit les représentants d'atelier et la Fraternité de l'identité du niveau d'autorité de ses représentants à chaque étape prévue dans la présente procédure de griefs.
- 7.12 (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 le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou la renouveler et prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'employeur des sommes d'argent perdues par le salarié par suite de la sanction imposée, (déduction faite de tous salaires ou prestations reçus par le salarié pendant la sanction), pourvu qu'il y ait preuve de parti-pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.
- (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 d'un employeur.
- 8.02 L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la 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 permanente, le salarié visé et le représentant d'atelier reçoivent un pré-avis, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale du salarié concerné:

- (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.

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.
- 2) Département des pièces et accessoires.
- 3) Département du service.

- (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 le cas d'une mise à pied pour une (1) journée ou moins, l'employeur ne sera pas tenu de mettre à pied un salarié, dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise à pied, pourvu que le travail ait été assigné deux (2) heures précédant la mise à pied.
- (4) Sauf dans les cas fortuits, dans le cas d'une mise à pied pour plus de deux (2) jours, l'employeur devra aviser le salarié ainsi que le représentant d'atelier au moins une (1) journée ouvrable à l'avance. Dans le cas où le représentant d'atelier serait absent, le salarié seul devra être avisé.
- (5) Dans les cas où l'ancienneté départementale n'est pas suivie, tout salarié affecté par une mise à pied d'une (1) semaine et plus devra être avisé une (1) semaine à l'avance ainsi que le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, et pourra soumettre à l'employeur, dans la journée ouvrable suivant l'avis, une demande pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables d'essai aux fins d'établir ses qualifications à occuper une autre tâche selon son 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 cette convention et les personnes ainsi promues maintiendront leur droit d'ancienneté pour une seule période (accumulée) de quatre-vingt-dix (90) jours civils 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.

8.07 (1) L'employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe, sans tenir compte de l'ancienneté, moyennant une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure.

- (2) Définition: Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une tâche de l'unité de négociation, a la responsabilité de la surveillance et direction du travail d'un groupe de salariés qui remplissent des tâches de l'unité de négociation.

8.08 Dans les cas où l'employeur donne la préférence à un salarié ayant une ancienneté générale supérieure, aucun salarié ayant une ancienneté générale inférieure ne pourra s'en plaindre, quelle que soit son ancienneté départementale, à condition de ne pas entraîner de mises à pied.

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 an d'ancienneté qui retourne pour le même employeur avant un an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son réengagement pour le même 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 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.

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 (1) Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus de deux (2) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus au présent contrat.
- (2) Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente convention.
- 8.12 Il y aura perte d'ancienneté dans les cas suivants:
- 1) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - 2) S'il est congédié pour juste cause;
 - 3) S'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie, la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, l'employé devra produire un certificat médical sur demande. Tout 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 rappel;
 - 5) La prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
 - 6) S'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable.
- 8.13 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.
- 8.14 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 prévaudront en tout temps.

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

ARTICLE 9- HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 (1) Pour tous les salariés, sauf les gardiens, la semaine régulière de travail sera:
- (a) jusqu'au 1er juin 1980, de quarante-deux heures et demie (42½), du lundi au vendredi inclusif. L'employeur peut cédule la semaine de travail comme suit: huit heures et demie (8½) par jour, de 8:00 heures à 17:30 heures, ou neuf (9) heures par jour, de 8:00 heures à 18:00 heures. Dans le dernier cas, la journée de travail du vendredi sera réduite de deux heures et demie (2½).
 - (b) du 1er juin 1980 au 31 décembre 1980, de quarante et une heures et quart (41¼), réparties également du lundi au vendredi, de 8:00 heures à 17:15 heures.
 - (c) à compter du 1er janvier 1981, de quarante (40) heures, réparties également du lundi au vendredi, de 8:00 heures à 17:00 heures.
- (2) Il sera loisible à un employeur, avec l'accord des salariés concernés, d'instaurer des quarts de travail de dix (10) heures par jour ouvrable pour permettre à ces salariés d'effectuer leur semaine de travail en quatre (4) jours. Les heures régulières de ces salariés devront alors être cédulées entre 7:00 heures et 19:00 heures, quatre (4) jours par semaine.
- 9.02 Pour tous les gardiens, la semaine régulière de travail sera de cinquante-quatre (54) heures à raison de six (6) jours par semaine.
- 9.03 (1) Une période de douze (12) minutes (0.2), 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.
- (2) Une période maximum de six (6) minutes (0.1) sera accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre période de douze (12) minutes (0.2) sera accordée à la fin de la journée, sujet à la perte de privilège pour le salarié concerné après trois (3) avertissements au représentant d'atelier, s'il y a abus de privilège.
- 9.04 (1) Il sera loisible à un employeur d'établir des quarts de travail sur la base du même nombre d'heures régulières stipulées dans les clauses ci-dessus, l'employeur tenant compte du même temps requis pour le repas.
- (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 de nuit, à

l'exception des gardiens. Un salarié est considéré comme travaillant de nuit quand la plus grande partie de ses heures cédulées sont entre 18:00 heures et 08:00 heures.

- 9.05 (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.
- (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.
- (3) Le maximum des heures des mises à pied ne devra pas excéder hebdomadairement, selon les services établis ci-dessous:

Département des pièces	- quarante (40) heures
Département du service	- quarante (40) heures
Département de la réparation, section mécanique	- quarante (40) heures
Département de la réparation, section carrosserie	- trente (30) heures

- (4) Advenant la nécessité d'excéder le maximum des heures de mises à pied tel qu'établi ci-dessus, qui entraînerait une et/ou des mises à pied indéfinies additionnelles, la clause 8.05 de la présente sera applicable pour un et/ou plusieurs salariés possédant le moins d'ancienneté.

- 9.06 Pour tous les salariés couverts par cette convention, le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de temps et demi le taux horaire régulier lorsque les salariés dépasseront les heures régulières d'une journée normale de travail. Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier, à l'exception des préposés aux camions-remorques et hommes de service travaillant aux stations d'essence et des gardiens. 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.

ARTICLE 10- LES SALAIRES

- 10.0: (1) 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.
- (2) Dans le cas de tout autre employeur qui deviendra signataire de l'Annexe "B" au cours de la présente convention, le taux de salaire établi à l'Annexe "A" sera applicable à la première journée de paie subséquente de la signature.

- (3) 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.
 - (4) Tout salarié du département de la réparation travaillant exclusivement dans un centre de camions, l'Annexe "A" sera majorée de cinquante cents (\$0.50) l'heure.
 - (5) Pour tout salarié changeant de classification son salaire sera majoré de la date inscrite sur sa carte. De la date de la preuve fournie de ce changement, le salarié ne pourra exiger plus de quinze (15) jours de rétroactivité.
- 10.02(1) Un préposé au comptoir sera classé "A-1" lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme préposé au comptoir "A" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile, et aura réussi l'examen avec succès et rempli les exigences telles que convenues par les deux parties.
- (2) Les examens seront tenus annuellement entre le 1er février et le 30 avril, sous la surveillance de représentants syndical-patronal. Le syndicat désignera un homme de comptoir et une période de temps nécessaire lui sera allouée pour vérifier les examens.
 - (3) Les demandes d'inscription devront être parvenues au bureau de l'Association au plus tard le 31 décembre.
 - (4) Les frais d'inscription seront de \$10.00, payables à l'Association.
 - (5) Un préposé au comptoir sera classé "A" lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme homme de comptoir "B" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
 - (6) Un homme de comptoir sera classé "B" lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme homme de comptoir "C" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
 - (7) Un salarié sera classifié comme homme de comptoir "C" après avoir complété une période de probation de six (6) mois.
 - (8) Les expéditeurs "A", les receveurs "A" sont ceux qui, dans les trois (3) dernières années, ont acquis dans la classification et dans des agences d'un même manufacturier approximativement de même volume ou plus important, deux (2) années d'expérience comme expéditeurs et/ou receveurs. Tous les autres sont des expéditeurs et/ou des receveurs "B".
- 10.03 L'augmentation minimum du taux horaire de tout salarié régulier d'un employeur sera de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure, à la signature de l'Annexe "B", et par la suite, à chaque date anniversaire de l'Annexe "A".
- 10.04 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 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.
 - (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.

10.05 Tout apprenti de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile devra travailler dans son métier. Quand le travail manquera dans son métier, il pourra faire autre chose pour une période maximum de trente (30) jours par année. Le représentant d'atelier, le salarié concerné et l'employeur doivent être d'accord en ce qui concerne toute extension des trente (30) jours ci-haut mentionnés.

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 la semaine finissant le vendredi précédent.
- 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 la cotisation syndicale 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 ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service complété, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra 4% de ses gains accumulés au 30 avril de l'année alors en cours.
- 12.03 Echelle des vacances:
- Un (1) an et plus d'ancienneté - Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- Cinq (5) ans d'ancienneté et plus - Trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- Quinze (15) ans d'ancienneté et plus - Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- 12.04(1) Dans la première semaine de mai, l'employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leur période de vacances et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés à la fois, par opération, ne pourra exiger la même période de vacances. Après cette période, un salarié indécis pourra se faire fixer sa période de vacances par l'employeur.
- (2) Avant le 15 mai, deux listes de vacances seront remises au représentant d'atelier qui les affichera, et dans les huit (8) jours, toute erreur devra être signalée et corrigée. Une fois la correction faite, les listes seront officielles.
- (3) Il sera loisible à un employeur de céder les vacances de ses salariés pour la même période; la période maximum de fermeture complète par l'employeur sera alors de deux (2) semaines durant les mois de juillet et août.
- 12.05(1) Tout salarié ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives; la troisième semaine se prendra entre le 1er novembre et le 1er mai suivant.
- (2) Tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances pourra exiger que la troisième et la quatrième semaines soient consécutives.

- (3) Tout salarié qui prendra ses vacances entre le 1er novembre et le 1er avril pourra prendre lesdites vacances consécutives.
- (4) Dans tous ces cas, le salarié doit avoir soumis à l'employeur, au plus tard le 1er octobre, le choix de sa période de vacances.
- 12.06 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 12.03, à l'exception d'un congédiement pour juste cause.
- 12.07 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.
- 12.08 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 directeur de département.

ARTICLE 13- LES CONGES PAYES

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

Journée avant le Jour de l'An
 Jour de l'An
 Le lendemain du Jour de l'An
 Vendredi saint
 Fête de la Reine
 St-Jean Baptiste
 Jour du Canada
 Fête du Travail
 Jour de l'Action de Grâce
 Journée avant le Jour de Noël
 Jour de Noël
 Le lendemain du Jour de Noël

- (2) Il est entendu que le nombre de fêtes payées consenti par l'employeur est limité à douze (12) et que l'employeur tenu de payer toute autre fête par suite de l'application d'un décret ou proclamation du gouvernement à tout niveau, pourra substituer pareille fête à l'une ou l'autre de celles énumérées ci-dessus.
- 13.02 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.
- 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 jour férié ou le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail, à moins de raisons graves telles que maladie, attestée avec certificat médical, ou décès, tel que prévu à la clause 14.01.

Lorsque le salarié sera requis de travailler un jour de congé, le travail sera offert par ordre d'ancienneté et le salarié avec le moins d'ancienneté capable de faire le travail ne pourra refuser. Les heures travaillées un jour de congé férié seront rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé férié, à l'exception des préposés aux camions-remorques, hommes de service et les gardiens travaillant aux stations d'essence.

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

13.04(1) Les congés ayant lieu un jour non ouvrable seront payés, sujet aux dispositions ci-dessus. Le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures cédulées pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

- (2) Si un congé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé ou la période de vacances.

13.05 Si un des congés 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.

ARTICLE 14- CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES

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

- (a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq (5) jours de calendrier;
- (b) Décès du père, de la mère: jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- (c) Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: une journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celle-ci ait lieu un jour ouvrable;
- (d) Naissance de son enfant: le salarié se verra accorder la journée de la naissance et de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables;

(e) A compter du 1er janvier 1980, 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 8:00 heures et 10:00 heures le jour même de cette maladie, est remboursé aux deux-tiers de son salaire quotidien régulier, jusqu'à concurrence du montant ~~prévu au régime d'assurance collective,~~ *de cinquante cinq dollars par jour* pour chaque tel jour de maladie, mais seulement jusqu'à concurrence des jours de maladie alors accumulés. Entre le 15 et le 31 décembre de chaque année, l'Employeur paiera au salarié, au même taux que ci-dessus, les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année;

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

(2) L'employeur paiera le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu de la présente clause comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'employeur réclamera au syndicat le remboursement des argents payés au salarié qui s'est absenté.

15.02(1) L'employeur accordera un congé d'absence sans paie pour une période n'excédant pas une (1) année à un salarié demandant un tel congé d'absence pour travailler à plein temps pour la Fraternité.

(2) Ce privilège ne sera pas accordé, au cours de la présente convention, à plus d'un salarié.

(3) Le salarié bénéficiant de pareil congé d'absence continuera d'accumuler son ancienneté pendant son absence.

(4) Ces congés d'absence seront accordés sur un avis écrit de cinq (5) jours à l'employeur.

ARTICLE 16- COURS DE PERFECTIONNEMENT

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

ARTICLE 17- GREVE ET LOCKOUT

- 17.01 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.
- 17.02 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.
- 17.03 Au cours du présent contrat, 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 de 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. Le salarié ne pourra sortir ses outils de l'établissement de l'employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou le directeur du département dans lequel il travaille.
- (2) 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 L'Employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de trois milles dollars (\$3,000.00) contre le vol total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu. Sur preuve écrite fournie par le salarié, l'Employeur assurera ledit coffre pour sa valeur réelle même si celle-ci est supérieure à trois milles dollars (\$3,000.00). Une franchise (déductible) de cinquante dollars (\$50.00) s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE 21- UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01 L'employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.
- 21.02 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.
- 21.03 Comme condition du maintien de son emploi, le salarié autorise l'employeur à faire les déductions de ses gages nécessaires à cette fin.

ARTICLE 22- ASSURANCE COLLECTIVE

- 22.01(1) L'employeur maintiendra en vigueur son propre plan d'assurance pour tous les salariés couverts par cette convention collective.
- (2) Les primes seront assumées comme suit: 50% par l'employeur et 50% par le salarié.
- (3) ~~A compter de la signature de la présente convention, l'employeur convient de prendre les dispositions pour que les bénéfices existants d'assurance-vie et d'indemnité hebdomadaire soient augmentés et/ou pour que des bénéfices d'assurance long terme soient créés, mais seulement dans la mesure où l'augmentation et/ou la création de tels bénéfices n'entraînera pas pour l'employeur une majoration de primes dépassant cinquante cents (\$0.50) par semaine par salarié. Chaque salarié devra alors assumer une majoration de primes équivalente à celle de l'employeur, le tout en conformité avec le paragraphe (2) de la présente clause.~~
- 22.02(1) L'employeur consent à administrer un tel plan et à déduire hebdomadairement de la paie de ses salariés leur contribution au plan d'assurance collective.
- (2) Le salarié devra soumettre une autorisation écrite à l'employeur pour effectuer une telle déduction de ses contributions.

ARTICLE 23- VALIDITE 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 invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeureront en vigueur.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 (1) La présente convention se terminera le 31 décembre 1982.
- (2) La Fraternité pourra donner à l'employeur ou l'employeur pourra donner à la Fraternité, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention collective.

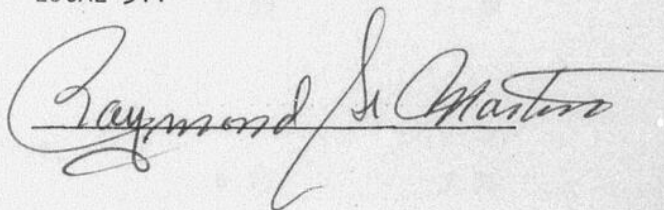
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce

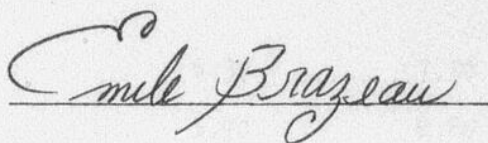
10 e jour de *mars* 1981.

LANDRY AUTOMOBILE LIMITEE



LA FRATERNITE CANADIENNE DES
CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANS-
PORTS ET AUTRES OUVRIERS,
LOCAL 511





ANNEXE "A"

A. Département de la réparation

	<u>1-01-81</u>	<u>1-01-82</u>
1- Compagnon - 1ère classe	\$11.00	\$12.10
2e classe	10.25	11.60
3e classe	9.35	10.70
2- Apprenti		
1er semestre	5.30	6.00
2e semestre	5.60	6.35
2e année	7.00	7.90
3e année	7.55	8.70

B. Département des pièces

1- Homme de comptoir A1	9.95	11.00
2- Homme de comptoir A	9.00	9.90
3- Homme de comptoir B1	7.90	8.70
4- Homme de comptoir C	7.10	7.85
5- Expéditeur et Receveur A	6.65	7.65
6- Expéditeur et Receveur B	6.30	7.25
7- Commis, Chauffeur de camion	6.35	7.30

C. Département du service

1- Graisseur, Homme de service général, préposé aux camions-remorques	6.75	7.75
2- Laveur, nettoyeur, balayeur pièces et service	6.25	7.20
3- Chasseur	6.35	7.30
4- Gardien	5.90	6.80

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

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

Pourvu que cela n'entrave pas les opérations de l'Employeur, ce dernier accordera, pendant les périodes non occupées survenant durant les heures de travail, à un salarié, dont les services ne sont pas requis, la permission de travailler sur son propre véhicule. Il est convenu que le temps ainsi passé par le salarié ne sera pas rémunéré.

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	V. détail	81-02-11			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

M-14702-03

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Fraternité Canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511 (FTQ CTC), 1440 Ste-Catherine ouest, suite 320, Montréal, P.Q. H3G 1R8	☐ Déposant ☒ Landry Automobile, 105 boul. Curé Labelle, Ville de Laval, P. Qué. H7L 2J2

Unité de négociation

Sujet: salaires - Première convention collective signé le 81-02-02 (avis au Ministre)
Décision arbitrale - salaires signé le 81-02-10
Déposé par le Greffier André Plante.

Région	Activité	Affiliation
06-06	6569 (8)	7

Voire 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
1. Le dépôt de l'association est conforme et a partir de cette dernière date il y a eu un dépôt de l'association. 2. La requête de l'association a été reçue par le greffier de l'industrie de l'automobile. 3. L'association a été reçue par le greffier de l'industrie de l'automobile. 4. Le dépôt de l'association est conforme et a partir de cette dernière date il y a eu un dépôt de l'association. 5. Le dépôt de l'association est conforme et a partir de cette dernière date il y a eu un dépôt de l'association.

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

COPIE 4

De plus, je me déclare complètement d'accord avec la déclaration faite hier par l'arbitre patronal dans le sens que nous n'avons pas tous les faits pertinents dans cette cause pour être en mesure de rendre une décision juste et équitable.

COPIE CONFORME
André Plante
GREFFIER
DATE: 11-02-81
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

.../2

COPIE CONFORME
André Plante
GREFFIER
DATE: 11-02-81
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

No. Greffe	SA 81-02-176
No. Dossier	M 14902-03
Région	06-06
Activité	6569
Affiliation	FTQ

Montréal, P.Q.
Le 10 février 1981

Monsieur Jean Paul Deslieries
Président,
Conseil d'arbitrage

Objet: Landry Automobile Ltée
et Fraternité Canadienne des
Cheminots, Employés des Transports
et Autres Ouvriers, Section: Local 511

Sujet: Convention originale
Art. 93.1 et suivants du CT

Monsieur le Président:

A cette session du Conseil d'arbitrage, je tiens à réitérer ma
toute dernière recommandation d'hier à savoir ce qui suit:

Durée de la convention: 2 septembre 1980 - 2 septembre 1982

Echelle des salaires: Offre patronale du 2/9/80 jusqu'au 1/2/81
et à partir de cette dernière date l'appli-
cation de l'échelle des salaires de l'Asso-
ciation des Employeurs de l'Industrie de
l'Automobile Inc.

Cette toute dernière recommandation d'hier de ma part en raison du
fait que dans mon opinion le cheminement de l'employeur dans cette
cause a été constamment de faire des essais d'habileté dans le but
de contourner les demandes syndicales.

Depuis la session d'hier, je ne peux me convaincre de faire partie
d'une décision arbitrale qui serait inférieure à ce que Jules Landry
Ltée a déjà offert, en dépit du fait que l'arbitre patronal refuse
obstinément de vouloir considérer une déclaration d'ament assermentée
par M. R. St-Martin que j'ai portée par écrit à l'attention du
président.

De plus, je me déclare complètement d'accord avec la déclaration
faite hier par l'arbitre patronal dans le sens que nous n'avons pas
tous les faits pertinents dans cette cause pour être en mesure de
rendre une décision juste et équitable.

COPIE CONFORME
<i>André Plante</i>
GREFFIER
DATE: 11-02-81
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

.../2

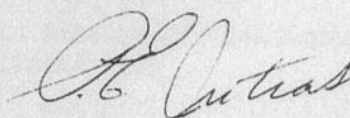
COPIE CONFORME
<i>André Plante</i>
GREFFIER
DATE: 11-02-81
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

No. Greffe	SA 81-02-176
No. Dossier	M 14902-03
Région	06-06
Activité	6569
Affiliation	FTQ

Donc, en vertu des sentiments d'incertitude dans mon esprit, je soutiens que dans l'intérêt de la justice et des parties qu'un ou des délais supplémentaires soient demandés conformément à l'article 90 du Code du Travail.

Monsieur le Président, je vous sou mets humblement mais fermement que c'est seulement après avoir entendu les parties concernées de nouveau (Articles 83 et 84 du CT) que je pourrai pour ma part avoir la satisfaction d'avoir fait partie d'un conseil d'arbitrage qui a réellement fait et accompli tout en son pouvoir pour faire confirmer les faits véridiques dans cette cause que je considère très importante au sens de la justice sociale.

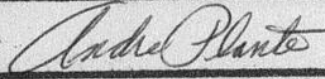
Respectueusement présenté,



P.E. Jutras
Arbitre syndical

PEJ:cc

cc: Me I. Roy Egan

COPIE CONFORME

GREFFIER
DATE: 11-02-81
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

No. Greffe	SA 81-02-176
No. Dossier	M 14902-03
Région	06-06
Activité	6569
Affiliation	FTQ

28
31 FEV 12 10 56

SA 81,02,176

AVIS AU MINISTRE

DIFFEREND

LES PARTIES: - Landry Automobile
- La Fraternité Canadienne des Cheminots
(Local 511)

L'OBJET DU
DIFFEREND : Salaires - Première Convention Collective

MOTIFS ET DECISION

COPIE CONFORME	
<i>André Plante</i>	
GREFFIER	
DATE: 11-02-81	
CONCILIATION ET ARBITRAGE	
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)	

No. Greffe	SA 81-02-176
No. Dossier	M 14902-03
Région	06-06
Activité	6569
Affiliation	FTQ

Le 2-2-1981

SUJET : Salaires - Première Convention Collective

LES PARTIES : Landry Automobile
La Fraternité des Cheminots; local 511

MOTIFS ET DECISION

Considérant que dans le cas de la négociation d'une première convention collective, une partie peut demander au Ministre de soumettre le différend à un conseil d'arbitrage après l'intervention infructueuse d'un conciliateur;

Considérant qu'il y a eu intervention conciliairice infructueuse;

Considérant que les parties ont été ~~entendues~~^{se} entendues par le Conseil le 28/1/81;

Considérant que le Conseil a, à plusieurs reprises et avec insistance, invité les parties à régler elles-mêmes leur différend;

Considérant qu'un délai précis a été accordé aux parties à cette fin;

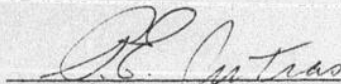
Considérant que le différend n'avait pas été réglé par les parties à l'échéance du délai;

Le Conseil décide, ce même jour, à l'unanimité, de régler le différend qui lui a été soumis et pour autant d'informer le Ministre et les parties de sa décision à ce propos.

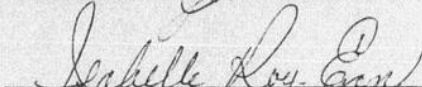
Ceci, conformément aux prescriptions de l'article 81 (d) du Code du Travail et de l'intitulé "Section 1A" "De la première Convention Collective".

En foi de quoi, signent à Montréal, lundi, le 2 février 1981;

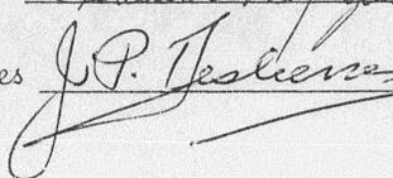
P. Jutras



Me Roy Egan



J. P. Deslieries
Président



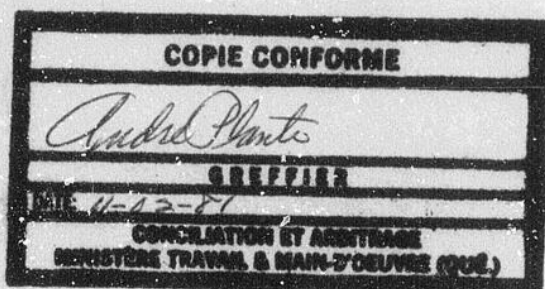
DECISION ARBITRALE

En vertu des articles 93.3 et 93.9 du Code du Travail

9-2-81

D'UNE PART : Landry Automobile Ltée

D'AUTRE PART : La Fraternité Canadienne des Cheminots
Sect. Local 511



DECISION ARBITRALE

1- OBJET DE L'ARBITRAGE

- (A) Reconnaître l'accord des parties.
- (B) Arrêter les échelles de salaire, ainsi que les dates d'entrée et de maintien en vigueur de ces dernières.

2- LES PARTIES

Landry Automobile Ltée
La Fraternité Canadienne des Cheminots

3- LES ARBITRES

M. Paul Jutras
Me Roy Egan
Jean-Paul Deslieries, C.R.I.

4- LES PORTE-PAROLLES DES PARTIES

Emile Brazeau - Fraternité, local 511
Jules Landry - Landry Automobile Ltée

5- DATE D'AUDITION

Le 28 janvier 1981

6- DATES DU DELIBERE

Le 28 janvier 1981
Le 29 janvier 1981
Le 2 février 1981
Le 9 février 1981

7- DATE DE LA DECISION ARBITRALE

8- DOCUMENTS

Les documents déposés par la partie syndicale n'ont pas été contestés par la partie patronale.

Ces documents ont été identifiés comme suit:

- S-1 Requête d'accréditation, 29 avril 1980
- S-2 Accréditation, 9 juin 1980
- S-3 Demande d'information à l'employeur, 13 juin 1980
- S-4 Réponse de l'employeur, 25 juin 1980
- S-5 Le 8 juillet 1980
N.B.: Le Syndicat demande à négocier le 18 juillet.
Les deux erreurs que comporte la lettre sont reconnues.
- S-6 Le Syndicat remet un projet de C.C.
.....sans les salaires
- S-7 L'échelle de salaire proposé par l'employeur:
1ère semaine de septembre 80
- S-8 Le Syndicat demande conciliation: le 8 septembre 80
- S-9 Le Syndicat demande arbitrage: le 15 octobre 1980
- S-10 Le Syndicat dépose la C.C. de Montréal-Région entre l'Association
des Employeurs de l'Industrie de l'Automobile Inc. et la Frater-
nité Canadienne des Cheminots (Local 511)
- S-11 Le Syndicat dépose la liste des employeurs de "L'Association"
- S-12 Le Syndicat dépose le décret relatif aux salariées de garages

9- PRETENTION SYNDICALE

Selon la partie syndicale, les échelles de salaires de la C.C. de Mon-
tréal-Région qui sont pertinentes aux emplois actuellement en cause
chez Landry Automobile doivent s'y appliquer.

Ces échelles de salaires sont du reste en vigueur chez d'autres conces-
sionnaires Chrysler d'importance similaire, et chez d'autres compéti-
teurs de Landry Automobile. Exemples: parmi 44 concessionnaires
syndiqués: Claire View-Chrysler, Longueuil Automobile et Laroche-
Laval.

10- PRETENTION PATRONALE

Selon M. Jules Landry, porte-parole patronal:

- . Landry Automobile a subi des pertes durant les trois derniers mois, soit octobre, novembre, décembre... au point où il se demande s'il referait aujourd'hui ses offres salariales de septembre.
- . Les offres faites représentent un coût additionnel de \$108,593.00 et une augmentation de 35% de la masse salariale en cause par rapport à une demande de 42%.
- . Le marché Chrysler est actuellement difficile et ne représente que 10% du marché alors que General Motors en représente 54%.
- . Toute grève tuerait l'entreprise qui existe depuis déjà une quarantaine d'années.
- . Certains gros garages ont déjà fermé leurs portes à cause du marché difficile.
- . Le personnel en cause est un bon personnel.
- . Les offres salariales sont substantielles, réalistes et raisonnables.
- . Par rapport à l'année 1976, les ventes ont diminué de 137%.

MOTIFS ET DECISION

- 1- Considérant l'objet du mandat du Conseil d'arbitrage;
- 2- Considérant que les membres du Conseil ont été dûment assermentés;
- 3- Considérant que les prétentions, commentaires et répliques des parties ont été entendues;
- 4- Considérant que les exhibits déposés ont été lus et certains même vérifiés;
- 5- Considérant que la décision à rendre doit être selon la preuve, l'équité, la bonne conscience et l'impartialité;
- 6- Considérant les moeurs syndicales salariales générales actuelles en place dans l'industrie des concessionnaires-automobile, à savoir en particulier le décret de Montréal-Région, ainsi que la Convention Collective liant une quarantaine de concessionnaires dont:
 - . 8 Chrysler
 - . 12 Ford
 - . 18 General Motors
 - . 1 Toyota
 - . 1 Wolks
 - . 1 American Motor
 - . 1 Datsun
- 7- Considérant que le Comité Patronal de Négociation de la dite Convention Collective est constitué de représentants des divers types de concessionnaires;
- 8- Considérant les divers tarifs moyens horaires, chargés aux clients par les uns et les autres;

- 9- Considérant l'utilité sociale et économique d'une entreprise;
- 10- Considérant la qualification officielle uniforme des salariées de l'industrie ainsi que le coût moyen du coffre d'outils personnels de l'homme de métier;
- 11- Considérant la demande salariale de la Fraternité;
- 12- Considérant l'offre salariale présentée par l'employeur;
- 13- Considérant le fait que Landry Automobile n'est pas membre de l'Association patronale de Montréal-Région;
- 14- Considérant l'état du marché Chrysler;
- 15- Considérant la durée de la décision que peut rendre le présent Conseil d'Arbitrage;
- 16- Considérant la date du certificat d'accréditation (9-6-80);
- 17- Considérant la date de la communication des demandes à l'employeur, à savoir: le 18-7-80;
- 18- Considérant que lors de la communication de ses demandes, le syndicat a, de fait, omis de présenter ses demandes salariales (S-6);
- 19- Considérant le fait que l'employeur a accepté de faire sienne la Convention de Montréal-Région à l'exception de l'item salaire;
- 20- Considérant l'intervention conciliatrice infructueuse intervenue le 29 septembre 1980;
- 21- Considérant la constitution ainsi que l'objet du mandat du présent Conseil;
- 22- Considérant l'invitation pressente du Conseil aux parties à l'effet de chercher à s'entendre au plus tard, le 2 février 1981, date à laquelle le Conseil, a-t-il été dit aux parties, entend faire part au Ministre du fait qu'il décidera du différend en cause et imposera la teneur de la première Convention Collective;
- 23- Considérant les améliorations apportées récemment à la Convention Collective de Montréal-Région;
- 24- Considérant l'effet de relation entre les salaires demandés et le coût des bénéfices additionnels d'une part et d'autre part l'ensemble des salaires;
- 25- Considérant la concurrence faite aux concessionnaires par les "Pompistes-Garagistes";
- 26- Considérant ou re-considérant en particulier le fait de l'utilité sociale et économique d'une entreprise, le fait qu'il s'agit d'une première Convention Collective;
le fait du caractère représentatif et fort stable du syndicat;
le fait d'une demande salariale sans compromis;
le fait des améliorations récentes apportées à la Convention Collective de Montréal-Région, et
le fait même de cette Convention Collective, ainsi que
le fait de l'offre substantielle de rattrapage salarial et autre offert par Landry Automobile, et
considérant les effets d'entraînement de ce dernier, ~~ainsi que le caractère rétro actif de la décision du Conseil;~~
- 27- Considérant enfin, la date d'échéance de la Convention Collective de Montréal-Région...

DECISION

Le Conseil d'arbitrage pour tous les motifs ci-haut énoncés et après avoir dûment délibéré, conclut, décide et décrète:

- 1- Que la Convention Collective, "Mutatis, Mutandis", de Montréal-Région, constitue la Convention Collective en vigueur chez Landry Automobile, à l'exception des échelles salariales. Et ce, du 1-1-81 au 1-1-83.
- 2- Que les échelles salariales chez Landry Automobile seront telles que ci-dessous arrêtées, et ce du 1-1-81 au 1-1-83.
- 3- Le taux d'engagement pour les commis et chauffeurs de camions du département des pièces ainsi que le département du service sera de 20% de moins des taux énumérés. Ce, durant la période d'essai.
- 4- Les nouveaux taux de salaire ainsi que les provisions de la Convention Collective ne valent que pour les salariés à l'emploi le 10-2-81.
- 5- Taux des salaires (voir page suivante)

Les nouveaux taux des salaires sont accompagnés d'une liste de montants forfaitaires à être versés au cours des 30 jours suivant la présente décision.

Ce, comme suit:

Département de la réparation

Compagnon	2e	\$144.00
	3e	\$216.00

Apprenti	1er S	\$144.00
	2 S	\$144.00
	2 A	\$144.00
	3 A	\$ 36.00

Département pièces

Homme de comptoir	A	\$72.00
	B	\$72.00
	C	\$108.00

Expéditeur-receveur:	A	\$144.00
	B	\$144.00

Commis	1A	\$108.00
	2A	\$108.00

Chauffeur de camion	1A	\$108.00
	2A	\$108.00

Département du service

Graisseur	\$144.00
Homme de service général	
Préposé aux camions remorques	

Laveur-nettoyeur	\$108.00
Balayeur-pièces et service	
Chasseur	\$108.00
Gardien moins de 18 ans	\$144.00

N.B.: Le compagnon 1er ne recevra pas moins que \$150.00.
L'homme de comptoir A-1 ne recevra pas moins que \$115.00

Département de la réparation		1-01-81			1/2	1-01-82 au 1-01-83			
		Décret	Demande	Offre	Décision	Décret	Demande	Offre	Décision
. Compagnon 1er 2ème 3ème . Apprenti 1er S. 2ème S. 2ème A 3ème A			11.	11.	11.		12.10	12.10	12.10
			10.55	10	10.25		11.60	11.	11.60
			9.75	9.	9.35		10.70	10.	10.70
			5.50	5.05	5.30		6.00	5.50	6.00
			5.85	5.35	5.60		6.35	5.85	6.35
			7.20	6.55	7.00		7.90	7.20	7.90
			7.90	7.20	7.55		8.70	7.90	8.70
Département pièces									
. Homme de comptoir	A1		9.95	10.	9.95		11.	11.	11.
	A		9.	9.	9.		9.90	10.	9.90
	B		7.90	8.	7.90		8.70	9.	8.70
	C		7.15	7.	7.10		7.85	8.	7.85
. Expéditeur- Receveur	A		6.95	6.35	6.65		7.65	7.	7.65
	B		6.60	6.00	6.30		7.25	6.60	7.25
. Commis	1A								
	2A								
. Ch. Camion	1A		6.65	6.05	6.35		7.30	6.65	7.30
	2A								
Département du service									
. Graisseur H. de service général Préposé aux camions re- morques			7.05	6.40	6.75		7.75	7.05	7.75
			6.55	5.95	6.25		7.20	6.55	7.20
. Laveur - Nettoyeur - Balayeur - Pièces et Service			6.65	6.05	6.35		7.30	6.65	7.30
			6.20	5.65	5.90		6.80	6.20	6.80
. Chasseur									
. Gardien									
moins de 18 ans									

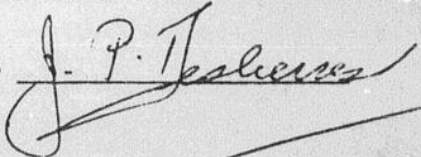
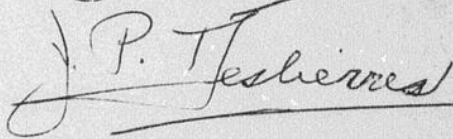
La présente décision est de caractère unitaire. Elle est du
Président. M. Roy-Egan est dissident quant aux items 2-5 Pg 5. Notifié à
M. Jutras, arbitre, se déclare dissident. Présidence jointe.
La présente décision a été rendue à Montréal, le 10 février 1981.

En foi de quoi signent:

Me Roy-Egan

M. Paul Jutras

M. J.P. Deslieries
Président

DÉPÔT

Dépôt N°:

81 94 244

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-03-10		81-03-13		81-03-10	82-12-31	20

Association	Employeur
☒ Déposant Fraternité Canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511 (FMQ CTC). Att: M. Mille Bruneau 1440 rue Ste-Catherine ouest, ste 320, Montréal, P.Q. H3G 1R8	☐ Déposant Landry Automobile Ltée. 103 boul. Curé Labelle, Ville de Laval, P. Qué. H7L 2Z2

Unité de négociation

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

LANDRY AUTOMOBILE LIMITEE Le Commissaire Général du Travail

Région	Actif	Affiliation
2 ^{de}	659 (8)	7

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

1. La signature de l'association n'est pas sur le document déposé.

2. La signature de l'employeur n'est pas sur le document déposé.

3. L'association n'est pas reconnue par le document déposé.

4. Le nom de l'association n'est pas sur le document déposé.

5. Le nom de l'employeur n'est pas sur le document déposé.

6. Le nom de l'association n'est pas sur le document déposé.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvonne Perreault</i>	81-05-01

Pour renseignements

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

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

COPIE 4

se terminant le 31 décembre 1982

'81 MAR 13 13 31

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

LANDRY AUTOMOBILE LIMITEE
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET :

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

ci-après appelée "LA FRATERNITE".

se terminant le 31 décembre 1982

SOMMAIRE DE LA CONVENTION

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 - BUTS DE LA CONVENTION	1
2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3 - DISCRIMINATION	2
4 - DROITS DE LA DIRECTION	2
5 - SECURITE SYNDICALE	3
6 - REPRESENTATION SYNDICALE	3
7 - PROCEDURE DE GRIEFS	4
8 - ANCIENNETE	6
9 - HEURES DE TRAVAIL	10
10 - LES SALAIRES	11
11 - PROCEDURE DE PAIE	13
12 - LES VACANCES	14
13 - LES CONGES PAYES	15
14 - CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES	16
15 - CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE	17
16 - COURS DE PERFECTIONNEMENT	18
17 - GREVE ET LOCKOUT	18
18 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR	18
19 - AFFICHAGE D'AVIS	19
20 - OUTILS	19
21 - UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL	19
22 - ASSURANCE COLLECTIVE	20
23 - VALIDITE DES CLAUSES	20
24 - DUREE DE LA CONVENTION	20
<u>ANNEXE "A" - SALAIRES</u>	22

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le local 511 de la Fraternité comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 La Fraternité, Local 511, reconnaît l'Employeur comme le seul agent négociateur et le seul représentant des membres-employeurs qui ont contresigné la présente entente ou qui, au cours de la présente entente, adhéreront par écrit aux termes de celle-ci en contresignant la déclaration à cet effet annexée aux présentes comme Annexe "B".
- 2.03 (1) La présente convention s'appliquera seulement aux salariés appartenant à l'une ou à l'autre des classifications établies dans l'Annexe "A" des présentes. Cette convention ne doit s'appliquer en aucun cas aux salariés de bureau, aux salariés cléricaux, aux vendeurs, aux préposés à l'entretien et à la réparation des immeubles (maintenance), ni aux salariés exclus par le Code du Travail.
- (2) L'employeur s'engage à avertir la Fraternité, Local 511 de tous changements ou modifications de leur raison sociale.
- 2.04 Il sera loisible à l'employeur de définir le ou les emplacements qu'il entend assujettir à la présente convention collective en y donnant son adhésion. En pareil cas, les autres emplacements de l'Employeur qui ne seront pas mentionnés dans l'Annexe "B" ne seront pas assujettis à la présente convention.
- 2.05 L'employeur convient qu'aux fins de la présente convention collective et aux fins administratives de la Fraternité, un 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.

ARTICLE 3- DISCRIMINATION

- 3.01 La Fraternité, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux 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, 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 du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toutes autres matières relatives aux opérations de l'employeur.
- 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 La Fraternité coopérera avec l'employeur pour assurer de la part des salariés le respect des règlements prévus, une bonne qualité de main-d'oeuvre et de travail. L'employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement discipliner tout salarié exécutant mal son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remplir les exigences normales de sa tâche.

- 4.04 Dans l'intérêt de la rentabilité des entreprises, la Fraternité reconnaît que l'Employeur pourra accorder des sous-contrats, à condition que ceux-ci n'entraînent pas de mises à pied.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Aucun salarié n'est forcé d'appartenir à la Fraternité. Toutefois, comme condition du maintien de leur emploi, pour les salariés ayant été rémunérés au cours du mois, l'employeur s'engage à déduire, pendant la durée des présentes, de la dernière paie de chaque mois de chaque salarié un montant égal à la cotisation mensuelle de la Fraternité. La Fraternité avisera l'employeur par écrit du montant à être ainsi déduit de chaque salarié faisant partie de l'unité de négociation.
- 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 L'employeur reconnaît le droit de la Fraternité de nommer ou autrement de choisir les représentants d'atelier qui doivent agir au nom des salariés à divers emplacements, en conformité des dispositions de la présente convention. Ces comités se composent d'un nombre raisonnable et si plus d'un représentant d'atelier travaille pendant le même quart, un représentant d'atelier est désigné parmi les salariés réguliers qui a la préséance pour traiter des questions relatives à l'administration de la présente convention.
- 6.02 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief, le représentant 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 immédiate de son travail et pourvu que la demande soit accordée dans les 24 heures.
- 6.03 Dans les trente jours de la signature de l'Annexe "B", la Fraternité avisera l'employeur par écrit du nom de chaque représentant d'atelier désigné ainsi que du nom des agents d'affaires ou 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 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 desdites visites. La Fraternité peut demander l'aide de l'employeur.

ARTICLE 7- PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relativement à l'application ou à l'interprétation de la convention collective. S'il y a mésentente entre un employeur et la Fraternité concernant l'interprétation des termes d'une clause de la présente convention, la Fraternité pourra présenter ce litige à la troisième étape prévue à la clause 7.02 (3).
- 7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:
- (1) PREMIERE ETAPE - AU DIRECTEUR DE DEPARTEMENT:
- Dans tous les cas applicables, par écrit, au directeur de département, dans les huit (8) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue le salarié. Le directeur 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 directeur de département ou après l'expiration de son délai pour répondre, 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.

(3) TROISIEME ETAPE - ARBITRAGE:

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

- 7.03 (1) Dans les cas de suspensions, mesures disciplinaires et congédiement, le représentant d'atelier sera avisé et pourra, accompagné d'un des agents d'affaires ou d'un représentant de la Fraternité, s'il le désire, discuter des faits avec le directeur de département. S'il n'y a aucune entente, la direction donnera, dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre, un avis écrit énonçant de façon générale les motifs des sanctions mentionnées plus haut, sauf dans les cas de malhonnêteté.
- (2) Le grief pourra être soumis à la deuxième étape prévue à la clause 7.02 (2), après l'expiration du délai et/ou la réception de l'avis écrit précité.
- 7.04 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls 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.
- 7.05 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. 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.
- 7.06 Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis, l'arbitre devra se conformer à tous les principes de la justice naturelle, suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnues en la matière, et respecter les dispositions des articles 88 et suivants du Code du travail relatives à l'arbitrage des griefs.
- 7.07 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les six (6) mois de sa nomination, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- 7.08 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 7.09 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale.

- 7.10 (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 les 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.
- (3) Un grief collectif désigne un conflit qui affecte plus d'un salarié. Un tel grief sera acceptable et s'appliquera uniquement aux salariés qui l'auront signé.
- 7.11 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'employeur avisera par écrit les représentants d'atelier et la Fraternité de l'identité du niveau d'autorité de ses représentants à chaque étape prévue dans la présente procédure de griefs.
- 7.12 (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 le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou la renouveler et prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'employeur des sommes d'argent perdues par le salarié par suite de la sanction imposée, (déduction faite de tous salaires ou prestations reçus par le salarié pendant la sanction), pourvu qu'il y ait preuve de parti-pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.
- (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 d'un employeur.
- 8.02 L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la 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 permanente, le salarié visé et le représentant d'atelier reçoivent un pré-avis, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale du salarié concerné:

- (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.

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.
- 2) Département des pièces et accessoires.
- 3) Département du service.

- (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 le cas d'une mise à pied pour une (1) journée ou moins, l'employeur ne sera pas tenu de mettre à pied un salarié, dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise à pied, pourvu que le travail ait été assigné deux (2) heures précédant la mise à pied.
- (4) Sauf dans les cas fortuits, dans le cas d'une mise à pied pour plus de deux (2) jours, l'employeur devra aviser le salarié ainsi que le représentant d'atelier au moins une (1) journée ouvrable à l'avance. Dans le cas où le représentant d'atelier serait absent, le salarié seul devra être avisé.
- (5) Dans les cas où l'ancienneté départementale n'est pas suivie, tout salarié affecté par une mise à pied d'une (1) semaine et plus devra être avisé une (1) semaine à l'avance ainsi que le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, et pourra soumettre à l'employeur, dans la journée ouvrable suivant l'avis, une demande pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables d'essai aux fins d'établir ses qualifications à occuper une autre tâche selon son 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 cette convention et les personnes ainsi promues maintiendront leur droit d'ancienneté pour une seule période (accumulée) de quatre-vingt-dix (90) jours civils 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.

8.07 (1) L'employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe, sans tenir compte de l'ancienneté, moyennant une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure.

- (2) Définition: Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une tâche de l'unité de négociation, a la responsabilité de la surveillance et direction du travail d'un groupe de salariés qui remplissent des tâches de l'unité de négociation.

8.08 Dans les cas où l'employeur donne la préférence à un salarié ayant une ancienneté générale supérieure, aucun salarié ayant une ancienneté générale inférieure ne pourra s'en plaindre, quelle que soit son ancienneté départementale, à condition de ne pas entraîner de mises à pied.

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 an d'ancienneté qui retourne pour le même employeur avant un an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son réengagement pour le même 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 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.

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 (1) Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus de deux (2) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus au présent contrat.
- (2) Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente convention.
- 8.12 Il y aura perte d'ancienneté dans les cas suivants:
- 1) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - 2) S'il est congédié pour juste cause;
 - 3) S'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie, la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, l'employé devra produire un certificat médical sur demande. Tout 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 rappel;
 - 5) La prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
 - 6) S'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable.
- 8.13 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.
- 8.14 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 prévaudront en tout temps.

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

ARTICLE 9- HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 (1) Pour tous les salariés, sauf les gardiens, la semaine régulière de travail sera:
- (a) jusqu'au 1er juin 1980, de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$), du lundi au vendredi inclusif. L'employeur peut cédule la semaine de travail comme suit: huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) par jour, de 8:00 heures à 17:30 heures, ou neuf (9) heures par jour, de 8:00 heures à 18:00 heures. Dans le dernier cas, la journée de travail du vendredi sera réduite de deux heures et demie ($2\frac{1}{2}$).
 - (b) du 1er juin 1980 au 31 décembre 1980, de quarante et une heures et quart ($41\frac{1}{4}$), réparties également du lundi au vendredi, de 8:00 heures à 17:15 heures.
 - (c) à compter du 1er janvier 1981, de quarante (40) heures, réparties également du lundi au vendredi, de 8:00 heures à 17:00 heures.
- (2) Il sera loisible à un employeur, avec l'accord des salariés concernés, d'instaurer des quarts de travail de dix (10) heures par jour ouvrable pour permettre à ces salariés d'effectuer leur semaine de travail en quatre (4) jours. Les heures régulières de ces salariés devront alors être cédulées entre 7:00 heures et 19:00 heures, quatre (4) jours par semaine.
- 9.02 Pour tous les gardiens, la semaine régulière de travail sera de cinquante-quatre (54) heures à raison de six (6) jours par semaine.
- 9.03 (1) Une période de douze (12) minutes (0.2), 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.
- (2) Une période maximum de six (6) minutes (0.1) sera accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre période de douze (12) minutes (0.2) sera accordée à la fin de la journée, sujet à la perte de privilège pour le salarié concerné après trois (3) avertissements au représentant d'atelier, s'il y a abus de privilège.
- 9.04 (1) Il sera loisible à un employeur d'établir des quarts de travail sur la base du même nombre d'heures régulières stipulées dans les clauses ci-dessus, l'employeur tenant compte du même temps requis pour le repas.
- (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 de nuit, à

l'exception des gardiens. Un salarié est considéré comme travaillant de nuit quand la plus grande partie de ses heures cédulées sont entre 18:00 heures et 08:00 heures.

- 9.05 (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.
- (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.
- (3) Le maximum des heures des mises à pied ne devra pas excéder hebdomadairement, selon les services établis ci-dessous:

Département des pièces	- quarante (40) heures
Département du service	- quarante (40) heures
Département de la réparation, section mécanique	- quarante (40) heures
Département de la réparation, section carrosserie	- trente (30) heures

- (4) Advenant la nécessité d'excéder le maximum des heures de mises à pied tel qu'établi ci-dessus, qui entraînerait une et/ou des mises à pied indéfinies additionnelles, la clause 8.05 de la présente sera applicable pour un et/ou plusieurs salariés possédant le moins d'ancienneté.

- 9.06 Pour tous les salariés couverts par cette convention, le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de temps et demi le taux horaire régulier lorsque les salariés dépasseront les heures régulières d'une journée normale de travail. Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier, à l'exception des préposés aux camions-remorques et hommes de service travaillant aux stations d'essence et des gardiens. 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.

ARTICLE 10- LES SALAIRES

- 10.0: (1) 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.
- (2) Dans le cas de tout autre employeur qui deviendra signataire de l'Annexe "B" au cours de la présente convention, le taux de salaire établi à l'Annexe "A" sera applicable à la première journée de paie subséquente de la signature.

- (3) 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.
 - (4) Tout salarié du département de la réparation travaillant exclusivement dans un centre de camions, l'Annexe "A" sera majorée de cinquante cents (\$0.50) l'heure.
 - (5) Pour tout salarié changeant de classification son salaire sera majoré de la date inscrite sur sa carte. De la date de la preuve fournie de ce changement, le salarié ne pourra exiger plus de quinze (15) jours de rétroactivité.
- 10.02(1) Un préposé au comptoir sera classé "A-1" lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme préposé au comptoir "A" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile, et aura réussi l'examen avec succès et rempli les exigences telles que convenues par les deux parties.
- (2) Les examens seront tenus annuellement entre le 1er février et le 30 avril, sous la surveillance de représentants syndical-patronal. Le syndicat désignera un homme de comptoir et une période de temps nécessaire lui sera allouée pour vérifier les examens.
 - (3) Les demandes d'inscription devront être parvenues au bureau de l'Association au plus tard le 31 décembre.
 - (4) Les frais d'inscription seront de \$10.00, payables à l'Association.
 - (5) Un préposé au comptoir sera classé "A" lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme homme de comptoir "B" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
 - (6) Un homme de comptoir sera classé "B" lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme homme de comptoir "C" dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
 - (7) Un salarié sera classifié comme homme de comptoir "C" après avoir complété une période de probation de six (6) mois.
 - (8) Les expéditeurs "A", les receveurs "A" sont ceux qui, dans les trois (3) dernières années, ont acquis dans la classification et dans des agences d'un même manufacturier approximativement de même volume ou plus important, deux (2) années d'expérience comme expéditeurs et/ou receveurs. Tous les autres sont des expéditeurs et/ou des receveurs "B".
- 10.03 L'augmentation minimum du taux horaire de tout salarié régulier d'un employeur sera de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure, à la signature de l'Annexe "B", et par la suite, à chaque date anniversaire de l'Annexe "A".
- 10.04 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 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.
 - (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.

10.05 Tout apprenti de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile devra travailler dans son métier. Quand le travail manquera dans son métier, il pourra faire autre chose pour une période maximum de trente (30) jours par année. Le représentant d'atelier, le salarié concerné et l'employeur doivent être d'accord en ce qui concerne toute extension des trente (30) jours ci-haut mentionnés.

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 la semaine finissant le vendredi précédent.
- 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 la cotisation syndicale 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 ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service complété, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra 4% de ses gains accumulés au 30 avril de l'année alors en cours.
- 12.03 Echelle des vacances:
- Un (1) an et plus d'ancienneté - Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- Cinq (5) ans d'ancienneté et plus - Trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- Quinze (15) ans d'ancienneté et plus - Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- 12.04(1) Dans la première semaine de mai, l'employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leur période de vacances et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés à la fois, par opération, ne pourra exiger la même période de vacances. Après cette période, un salarié indécis pourra se faire fixer sa période de vacances par l'employeur.
- (2) Avant le 15 mai, deux listes de vacances seront remises au représentant d'atelier qui les affichera, et dans les huit (8) jours, toute erreur devra être signalée et corrigée. Une fois la correction faite, les listes seront officielles.
- (3) Il sera loisible à un 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 et août.
- 12.05(1) Tout salarié ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives; la troisième semaine se prendra entre le 1er novembre et le 1er mai suivant.
- (2) Tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances pourra exiger que la troisième et la quatrième semaines soient consécutives.

- (3) Tout salarié qui prendra ses vacances entre le 1er novembre et le 1er avril pourra prendre lesdites vacances consécutives.
- (4) Dans tous ces cas, le salarié doit avoir soumis à l'employeur, au plus tard le 1er octobre, le choix de sa période de vacances.
- 12.06 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 12.03, à l'exception d'un congédiement pour juste cause.
- 12.07 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.
- 12.08 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 directeur de département.

ARTICLE 13- LES CONGES PAYES

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

Journée avant le Jour de l'An
 Jour de l'An
 Le lendemain du Jour de l'An
 Vendredi saint
 Fête de la Reine
 St-Jean Baptiste
 Jour du Canada
 Fête du Travail
 Jour de l'Action de Grâce
 Journée avant le Jour de Noël
 Jour de Noël
 Le lendemain du Jour de Noël

- (2) Il est entendu que le nombre de fêtes payées consenti par l'employeur est limité à douze (12) et que l'employeur tenu de payer toute autre fête par suite de l'application d'un décret ou proclamation du gouvernement à tout niveau, pourra substituer pareille fête à l'une ou l'autre de celles énumérées ci-dessus.
- 13.02 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.
- 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 jour férié ou le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail, à moins de raisons graves telles que maladie, attestée avec certificat médical, ou décès, tel que prévu à la clause 14.01.

Lorsque le salarié sera requis de travailler un jour de congé, le travail sera offert par ordre d'ancienneté et le salarié avec le moins d'ancienneté capable de faire le travail ne pourra refuser. Les heures travaillées un jour de congé férié seront rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé férié, à l'exception des préposés aux camions-remorques, hommes de service et les gardiens travaillant aux stations d'essence.

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

13.04(1) Les congés ayant lieu un jour non ouvrable seront payés, sujet aux dispositions ci-dessus. Le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures cédulées pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

- (2) Si un congé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé ou la période de vacances.

13.05 Si un des congés 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.

ARTICLE 14- CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES

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

- (a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq (5) jours de calendrier;
- (b) Décès du père, de la mère: jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- (c) Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: une journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celle-ci ait lieu un jour ouvrable;
- (d) Naissance de son enfant: le salarié se verra accorder la journée de la naissance et de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables;

(e) A compter du 1er janvier 1980, 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 8:00 heures et 10:00 heures le jour même de cette maladie, est remboursé aux deux-tiers de son salaire quotidien régulier, jusqu'à concurrence du montant ~~prévu au régime d'assurance collective,~~ *de cinquante cinq dollars par jour* pour chaque tel jour de maladie, mais seulement jusqu'à concurrence des jours de maladie alors accumulés. Entre le 15 et le 31 décembre de chaque année, l'Employeur paiera au salarié, au même taux que ci-dessus, les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année;

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

(2) L'employeur paiera le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu de la présente clause comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'employeur réclamera au syndicat le remboursement des argents payés au salarié qui s'est absenté.

15.02(1) L'employeur accordera un congé d'absence sans paie pour une période n'excédant pas une (1) année à un salarié demandant un tel congé d'absence pour travailler à plein temps pour la Fraternité.

(2) Ce privilège ne sera pas accordé, au cours de la présente convention, à plus d'un salarié.

(3) Le salarié bénéficiant de pareil congé d'absence continuera d'accumuler son ancienneté pendant son absence.

(4) Ces congés d'absence seront accordés sur un avis écrit de cinq (5) jours à l'employeur.

ARTICLE 16- COURS DE PERFECTIONNEMENT

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

ARTICLE 17- GREVE ET LOCKOUT

- 17.01 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.
- 17.02 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.
- 17.03 Au cours du présent contrat, 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 de 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. Le salarié ne pourra sortir ses outils de l'établissement de l'employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou le directeur du département dans lequel il travaille.
- (2) 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 L'Employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de trois milles dollars (\$3,000.00) contre le vol total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu. Sur preuve écrite fournie par le salarié, l'Employeur assurera ledit coffre pour sa valeur réelle même si celle-ci est supérieure à trois milles dollars (\$3,000.00). Une franchise (déductible) de cinquante dollars (\$50.00) s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE 21- UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01 L'employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.
- 21.02 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.
- 21.03 Comme condition du maintien de son emploi, le salarié autorise l'employeur à faire les déductions de ses gages nécessaires à cette fin.

ARTICLE 22- ASSURANCE COLLECTIVE

- 22.01(1) L'employeur maintiendra en vigueur son propre plan d'assurance pour tous les salariés couverts par cette convention collective.
- (2) Les primes seront assumées comme suit: 50% par l'employeur et 50% par le salarié.
- (3) ~~A compter de la signature de la présente convention, l'employeur convient de prendre les dispositions pour que les bénéfices existants d'assurance-vie et d'indemnité hebdomadaire soient augmentés et/ou pour que des bénéfices d'assurance long terme soient créés, mais seulement dans la mesure où l'augmentation et/ou la création de tels bénéfices n'entraînera pas pour l'employeur une majoration de primes dépassant cinquante cents (\$0.50) par semaine par salarié. Chaque salarié devra alors assumer une majoration de primes équivalente à celle de l'employeur, le tout en conformité avec le paragraphe (2) de la présente clause.~~
- 22.02(1) L'employeur consent à administrer un tel plan et à déduire hebdomadairement de la paie de ses salariés leur contribution au plan d'assurance collective.
- (2) Le salarié devra soumettre une autorisation écrite à l'employeur pour effectuer une telle déduction de ses contributions.

ARTICLE 23- VALIDITE 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 invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeureront en vigueur.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 (1) La présente convention se terminera le 31 décembre 1982.
- (2) La Fraternité pourra donner à l'employeur ou l'employeur pourra donner à la Fraternité, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention collective.

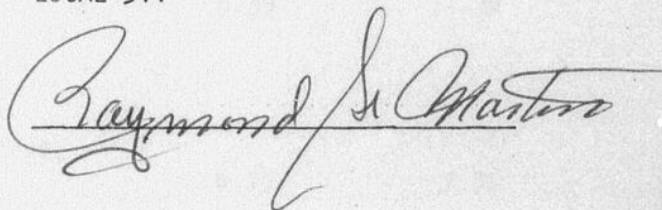
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce

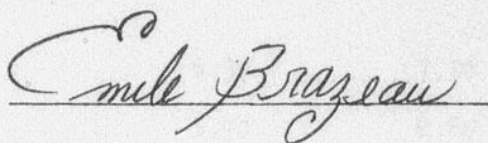
10 e jour de *mars* 1981.

LANDRY AUTOMOBILE LIMITEE



LA FRATERNITE CANADIENNE DES
CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANS-
PORTS ET AUTRES OUVRIERS,
LOCAL 511





ANNEXE "A"

A. Département de la réparation

	<u>1-01-81</u>	<u>1-01-82</u>
1- Compagnon - 1ère classe	\$11.00	\$12.10
2e classe	10.25	11.60
3e classe	9.35	10.70
2- Apprenti		
1er semestre	5.30	6.00
2e semestre	5.60	6.35
2e année	7.00	7.90
3e année	7.55	8.70

B. Département des pièces

1- Homme de comptoir A1	9.95	11.00
2- Homme de comptoir A	9.00	9.90
3- Homme de comptoir B1	7.90	8.70
4- Homme de comptoir C	7.10	7.85
5- Expéditeur et Receveur A	6.65	7.65
6- Expéditeur et Receveur B	6.30	7.25
7- Commis, Chauffeur de camion	6.35	7.30

C. Département du service

1- Graisseur, Homme de service général, préposé aux camions-remorques	6.75	7.75
2- Laveur, nettoyeur, balayeur pièces et service	6.25	7.20
3- Chasseur	6.35	7.30
4- Gardien	5.90	6.80

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

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

Pourvu que cela n'entrave pas les opérations de l'Employeur, ce dernier accordera, pendant les périodes non occupées survenant durant les heures de travail, à un salarié, dont les services ne sont pas requis, la permission de travailler sur son propre véhicule. Il est convenu que le temps ainsi passé par le salarié ne sera pas rémunéré.