

NO

NOM

25689-03

Groupe 1. P. A. Pièces d'Auto Ltr

'81 NOV 16 13 30

CONVENTION COLLECTIVE intervenue

ENTRE:

GROUPE I.P.A., PIÈCES D'AUTO LIM

Ci-après appelé: "LA COMPAGNIE" ou
"L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET
D'INSTRUMENTS AERATOIRES D'AMERIQUE
(T.U.A.) section locale 1580Ci-après appelé: "LE SYNDICAT" ou
"L'UNION"ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 Cette convention s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation suivante:
"Tous les salariés, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route et de toute autre personne automatiquement exclue par la loi," tel qu'accrédité le 16 mars 1972.
- 1.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation.
- 1.03 La compagnie peut accorder des sous-contrats si cela n'a pas pour effet de provoquer la mise à pied d'un salarié qui a de l'ancienneté (régulier) ni une perte de salaire aux salariés réguliers de l'unité de négociation.
- 1.04 Les travaux normalement accomplis par les salariés régis par cette convention ne sont pas normalement exécutés par des personnes exclues de ladite unité, sauf s'il s'agit d'entraînement, d'expérimentation, d'absence temporaire ou de retard, lorsqu'un salarié de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail nécessitant une action immédiate ou devant être accompli en dehors des heures de travail. Aux fins du présent paragraphe, les périodes de repos ou de repas sont réputées être en dehors des heures de travail.

- 1.05 Les conditions de travail et les salaires de toute nouvelle occupation ou département couvrant les salariés régis par cette convention sont sujets à négociation entre les deux parties.
- 1.06 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat délivré par un commissaire-enquêteur, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'un certificat ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par le certificat ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur précédent.
- 1.07 La compagnie peut embaucher des étudiants entre le 1er mai et la fête du travail, ne dépassant pas cent vingt jours (120). L'étudiant n'acquiert pas d'ancienneté.

ARTICLE 2.- DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction qui ne sont pas restreintes par les autres dispositions de cette convention sont du ressort exclusif de la direction.
- 2.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger, tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié.

ARTICLE 3.- NON-DISCRIMINATION

- 3.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la compagnie ou le syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial ou de ses opinions politiques.
- 3.02 Toute communication verbale ou écrite entre la direction et tout salarié est faite en français.

ARTICLE 4.- ACTIVITES SYNDICALES

- 4.01 a) La compagnie, par les présentes, reconnaît que le délégué syndical est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre la direction et les salariés ou entre la direction et le syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
- b) Le nombre de délégués est comme suit:
- un délégué - entrepôt
 - un délégué - informatique
 - avec chacun un substitut.
- 4.02 Le délégué syndical est un salarié de l'unité de négociation nommé par le syndicat.
- 4.03 Le délégué syndical, après autorisation de son gérant, peut quitter son travail sans perte de salaire pour une période de temps raisonnable, afin de remplir ses obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.
- Il est entendu que telle autorisation n'est pas refusée de façon déraisonnable.
- 4.04 Un représentant international et/ou le président de la section locale a droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie. Ce représentant peut entrer dans les locaux de la compagnie durant les heures de travail pour y rencontrer les salariés, à condition d'avoir au préalable obtenu l'autorisation du directeur général.
- 4.05 Le syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et tout autre avis sur un tableau installé par la compagnie à cette fin dans la cafétéria. L'avis est signé par un délégué syndical avec une copie à la compagnie.
- 4.06 A la demande du syndicat, la compagnie doit accorder un congé d'un maximum de sept (7) jours ouvrables consécutifs aux salariés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales extérieures. Ce congé est considéré comme temps travaillé, sauf que la compagnie n'est pas tenue de payer leur salaire durant cette absence.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque salarié régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et, dans les cas de nouveaux salariés, au droit d'entrée, et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, avant le dix (10) du mois suivant la perception, au se-

crétaire financier du syndicat. La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des salariés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

- 5.02 Les salariés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert à l'unité de négociation. La compagnie déduit le droit d'entrée une fois la période de probation terminée.
- 5.03 Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par la compagnie doivent devenir membres du syndicat, après leur période de probation et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. Les salariés actuellement membres du syndicat doivent eux aussi demeurer membres pendant la durée de cette convention collective.
- 5.04 La compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de telle cotisation syndicale et de tel droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au syndicat les montants perçus.

Le syndicat protège la compagnie contre toute réclamation qui peut survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

ARTICLE 6.- GRIEFS

- 6.01 Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute sanction disciplinaire ou administrative, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.
- 6.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement causant le grief. Toutefois, un grief portant sur une question monétaire doit être soumis dans un délai de six (6) mois de l'événement causant le grief.
- 6.03 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante:

PREMIERE ETAPE:

Le grief est présenté au gérant par le délégué syndical, accompagné si nécessaire du (des) plaignant(s). Le gérant doit répondre au délégué syndical dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion du grief.

- 6.04 DEUXIEME ETAPE:

Si le gérant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le délégué syndical soumet le grief par écrit au directeur général. La décision du directeur général

doit être transmise par écrit au délégué syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief. Avant de rendre sa décision, le directeur général peut rencontrer le délégué syndical pour discuter dudit grief.

- 6.05 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 6.04, le délégué syndical peut alors, dans les deux (2) semaines suivant l'échéance des délais ci-haut mentionnés, demander la nomination d'un arbitre à qui le grief est soumis.
- 6.06 L'arbitre est la personne choisie de commun accord par les parties aux présentes. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre est choisi par le Ministre du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 6.07 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas mais elle doit être corrigée avant le recours à l'arbitrage.
- 6.08 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.
- 6.09 Lorsque, dans l'étude d'un grief, la direction interroge un salarié inclus dans l'unité de négociation, ce salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical d'usine. La direction ne doit pas tenter de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.
- 6.10 Dans un cas relatif à l'application de l'ancienneté ou relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement administratif ou congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.
- 6.11 Les salariés appelés comme témoins par la compagnie devant un arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.
- 6.12 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- 6.13 La sentence arbitrale est remise, autant que possible, dans les trente (30) jours suivant la date de l'audition du grief à l'arbitrage.
- 6.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.
- 6.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

- 6.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLE 7.- GREVE OU LOCKOUT

- 7.01 Toute grève ou lockout ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.
- 7.02 Les dispositions du paragraphe 7.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail.

ARTICLE 8.- ANCIENNETE

- 8.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation. Il y a deux listes d'ancienneté différentes, une pour l'informatique et l'autre pour l'entrepôt, pour les fins d'application de la convention: exemple: affichage, embauche.
- 8.02 L'ancienneté d'un salarié ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période accumulée de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation et ce, durant une période de six (6) mois consécutifs.
- Le salarié qui complète sa période de probation voit son ancienneté débiter soixante (60) jours de calendrier avant le moment où il termine ladite période de probation.
- Un étudiant n'acquiert pas d'ancienneté.
- 8.03 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un salarié peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement.
- 8.04 Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire ou de maladie ou d'accident, ou pour toute autre raison acceptable, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, dans les limites des dispositions du paragraphe 8.10 d)
- 8.05 Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.
- 8.06 Lorsqu'un salarié est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue à s'accumuler pendant douze (12) mois consécutifs de ladate à laquelle ce transfert est devenu effectif.
- 8.07 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la

signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux salariés.

- 8.08 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté, qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension disciplinaire ou autre raison acceptable est considéré comme titulaire de son emploi. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi, à condition d'être encore apte à faire le travail de façon satisfaisante.

Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son emploi sont intervenus par suite de l'application du présent article, il est alors considéré comme ayant été déplacé à moins qu'il y ait dans son emploi, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

- 8.09 Les deux listes d'ancienneté des salariés actuellement dans l'unité de négociation ont été agréées par les deux parties et ne peuvent être changées sauf de la façon prévue dans cet article. Ces listes doivent être maintenues à date par la compagnie et le syndicat doit être informé par écrit de toute modification.

- 8.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu au paragraphe 8.21, de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par la compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat;
- d) après avoir été absent ou mis à pied selon 8.04, pour une période, maximum douze (12) mois;
- e) après avoir été transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation plus de douze (12) mois consécutifs.

REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DEPLACEMENTS

- 8.11 Lorsque des horaires d'équipe sont en vigueur, les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés qualifiés dans une occupation donnée ont le droit de choisir leur équipe.
- 8.14 Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période, avant toute mise à pied. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat.

- 8.15 Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, par département, pourvu que ceux qui restent puissent exécuter le travail disponible.
- 8.16 Lorsqu'un salarié est déplacé de son emploi suite à une réduction de main-d'oeuvre, il a le droit d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir toute occupation où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'il puisse accomplir de façon satisfaisante le travail de ladite occupation.
- 8.17 Lorsqu'un salarié est incapable suite à une maladie de travail ou à un accident de travail de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. A défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi.
- 8.18 La direction doit établir et maintenir à date les deux listes de rappel. Ces listes comprennent le nom de tous les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre. Une copie de ces listes doit être affichée et maintenue à date.
- 8.19 Le nom d'un salarié mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois, selon 8.10 d).
- 8.20 AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE
- Dans les cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre, les salariés dont le nom apparaît sur les listes de rappel doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté, le salarié ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail en premier lieu pourvu que ceux qui sont rappelés puissent accomplir le travail.
- 8.21 Un salarié figurant sur les listes de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas quinze (15) jours de calendrier ou à un emploi moins bien rémunéré ou en cas de maladie ou de blessure ou toute autre raison acceptable. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.
- 8.22 Lorsqu'une vacance permanente (nouvelle occupation, promotion) par département se produit dans l'unité de négociation, un avis doit être affiché et le demeure pendant trois (3) jours ouvrables.
- Seuls les salariés de la liste où le poste est vacant peuvent postuler.
- 8.23 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sélection du salarié, la compagnie doit afficher le nom du salarié qui comble la vacance.

- 8.24 Dans tous les cas d'emplois vacants de façon permanente (y compris tout nouvel emploi) ou de promotion, l'emploi est comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des salariés qui sont au travail ou sur les listes d'appel pourvu qu'ils puissent accomplir de façon satisfaisante le travail.
- 8.25 Un salarié qui, par suite de l'application du présent article, est transféré de façon permanente à un autre emploi peut, dans les dix (10) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancien emploi ou y être retourné par la compagnie s'il ne peut remplir l'occupation de façon satisfaisante, pourvu qu'il y ait dans ledit emploi un titulaire ayant moins d'ancienneté. Sinon, il est alors considéré comme étant déplacé.
- 8.26 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou un transfert, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

ARTICLE 9.- DISCIPLINE

- 9.01 Un représentant international ou le délégué syndical a accès, sur demande, au dossier disciplinaire individuel des salariés.
- 9.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit salarié et le syndicat en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.
- 9.03 Si un salarié impliqué dans un cas disciplinaire signe un document, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 9.04 Toute plainte enregistrée contre un salarié est annulée après douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui en aucun temps. Dans le cas d'une suspension, celle-ci est annulée après douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui en aucun temps.
- 9.05 Aucune rétrogradation n'est imposée en guise de mesure disciplinaire.
- 9.06 Le délégué syndical est présent à toute entrevue entre la direction et un salarié lorsqu'il y est question de sanction disciplinaire.
- 9.07 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié impliqué d'en discuter immédiatement avec le délégué syndical dans un endroit choisi par la compagnie.
- 9.08 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salariés refuse de pénétrer dans la propriété de cette compagnie lors d'un arrêt de travail autorisé par le syndicat accrédité quand il y existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

ARTICLE 10.- HYGIENE ET SECURITE

- 10.01 La compagnie reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la sécurité et l'hygiène des salariés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène auprès des salariés dans l'unité de négociation. Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.
- 10.02 Un comité de sécurité est établi dans l'établissement afin de réviser les méthodes de travail et les règlements sécuritaires et d'en établir de nouveaux lorsque des méthodes ou conditions contraires à la sécurité ou dangereuses existent.
- Ce comité comprend deux (2) représentants de la direction et deux (2) représentants des salariés désignés par le syndicat.
- 10.03 Un représentant syndical du comité de sécurité peut s'absenter de son travail sans perte de salaire après avoir obtenu l'autorisation de son chef de département pour enquêter sur une situation de danger ou d'accident, pour accompagner l'inspecteur du gouvernement, pour intervenir au moment où le travailleur exerce son droit de refus.
- 10.04 La compagnie doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail.
- 10.05 La compagnie fournit gratuitement des gants de travail appropriés au besoin dans l'exercice de leurs fonctions aux salariés qui en ont besoin.
- 10.06 La compagnie fournit gratuitement des lunettes de sécurité aux salariés qui doivent les porter aux endroits où le port de telles lunettes est requis.
- 10.07 La compagnie fournit gratuitement des salopettes, couvre-tout, ou tabliers appropriés pour les salariés qui ont à faire manutention d'acide à batterie ou autres produits chimiques qui pourraient être dangereux.
- 10.08 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 10.09 La compagnie fournit l'outillage approprié pour la manutention des réservoirs de produits tels que "Valvoline" et "Zeroflow".
- 10.10 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le transport.

- 10.11 Le syndicat reçoit une copie de tout formulaire RE-1 rempli et signé par un salarié ayant subi un accident de travail et ce, dans un délai raisonnable.
- 10.12 La compagnie s'engage à faire respecter toutes les normes de santé et de sécurité qui seront prescrites par les lois du Québec s'y rattachant.

ARTICLE 11.- TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 11.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les deux parties sont énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes et qui en forme partie.
- 11.02 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.

Augmentation des taux de salaire

A compter du retour au travail, tout salarié régi par cette convention collective voit son taux de salaire majoré selon l'échelle de temps définie à l'annexe "A" jusqu'à l'obtention du salaire maximum de sa classification.

- 11.03
 - a) Le salaire est payé le jeudi, pour la semaine finissant le dimanche soir à 24 heures, par chèque, pendant les heures de travail.
 - b) Lorsqu'un congé survient le jour régulier de paie, le jour de paie est alors avancé d'un jour ouvrable.
- 11.04
 - a) Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée pendant la durée de cette convention, le taux de salaire correspondant est établi par la compagnie. Si, dans les trente (30) jours de calendrier suivants, le syndicat n'est pas satisfait du taux de salaire établi par la compagnie, il peut soumettre le différend à la procédure d'arbitrage.
 - b) Le salaire établi par la compagnie est maintenu, ou la décision de l'arbitre est appliquée rétroactivement, à la date à laquelle la compagnie a commencé à payer, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date.
 - c) L'annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.
- 11.05
 - a) Les conditions de travail et les salaires de toute occupation existante modifiée par un changement majeur ou une série de changements majeurs ou une série de changements mineurs et couvrant les salariés régis par cette convention sont sujets à négociation entre les parties.

Dans ce cas, le salarié demeure titulaire de son occupation à condition

que ledit salarié ait la capacité et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et si nécessaire, la compagnie lui fournit un entraînement pendant une période de temps suffisante ne devant pas excéder la période de probation prévue au paragraphe 8.02.

- b) En vertu des paragraphes 11.05 A) et B), si les parties ne peuvent s'entendre dans les dix (10) jours ouvrables d'une demande de rencontre à cet effet, un grief peut être soumis directement à l'arbitrage; cependant, la compagnie peut procéder immédiatement avec les changements prévus.
- 11.06 A la demande de la compagnie, tout salarié transféré temporairement pour une période d'une (1) journée et plus de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux correspondant au plus haut taux de la nouvelle classification à laquelle il est assigné. Toutefois, cette clause ne s'applique pas pour les transferts temporaires dus aux vacances annuelles des salariés.
- 11.07 A la demande de la compagnie, tout salarié transféré temporairement de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.
- 11.08 Un salarié assigné à la deuxième équipe reçoit en plus de son salaire régulier une prime d'équipe de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure par heure travaillée.

Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire, les jours de fête, autres congés et pour les jours de congé maladie.
- 11.09 Lors d'une tempête de neige, le salarié qui n'a pas été avisé préalablement de ne pas se présenter au travail, reçoit quatre (4) heures de travail ou paie s'il n'y a pas de travail si la direction décide de ne pas ouvrir son établissement ou de retourner les salariés. L'avis peut être donné par la radio aux postes suivants: CJMS, CKAC, CKLM-FM, CFGL-FM, Radio-Canada.

ARTICLE 12.- HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 La semaine de travail comprend trente-huit heures et demi (38½), soit quatre (4) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au jeudi inclusivement et une journée de six heures et demie (6½) le vendredi.
- 12.02 a) L'horaire de travail est le suivant du lundi au jeudi inclusivement:
8h du matin à 12h
13h à 17h.
- 12.02 b) Pour la journée de vendredi, l'horaire de travail est défini comme

suit:

8h du matin à 12h

13h à 15h30.

12.03 Ces horaires ne peuvent être modifiés ni diminués que par entente mutuelle.

12.04 a) Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos par jour, de quinze (15) minutes chacune, l'une vers la moitié de la première partie de leur journée, l'autre vers la moitié de la seconde partie de leur journée.

12.04 b) Les salariés travaillant sur écrans cathodiques dans l'informatique ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes le matin et à une période de repos de quinze (15) minutes l'après-midi.

Pour ces derniers, s'ils ont besoin de lunettes, la compagnie paie une (1) fois par deux (2) ans la lentille de prescription à raison de quarante dollars (\$40.00).

La compagnie ne paie pas la monture.

12.05 Les salariés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de se laver.

12.06 Tout travail effectué en dehors des horaires prévus au paragraphe 12.02 est rémunéré comme suit)

a) du lundi au vendredi taux et demi

b) le samedi taux et demi, (1½) pour les quatre (4) premières heures;

taux double (2) par la suite.

c) le dimanche taux double

d) un jour de fête mentionné à l'article 13

taux double en plus du salaire régulier de la journée de fête.

12.07 Aux fins des dispositions du paragraphe 12.06, une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue a débuté.

12.08 Lorsqu'un salarié accomplit du travail supplémentaire, il n'est jamais rémunéré moins d'une demi (½) heure au taux supplémentaire applicable.

- 12.09 Tout salarié ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de trois (3) heures. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.
- 12.10 Lorsque les salariés travaillent en continuité à leurs heures régulières et que la compagnie prévoit que ça va durer plus de deux (2) heures, les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable avant de continuer.
- Au-delà de deux (2) heures de temps supplémentaire en continuité, le salarié arrête durant une demi ($\frac{1}{2}$) heure sans paie pour prendre un repas, pour lequel la compagnie donne une allocation de quatre (4) dollars la première année, quatre dollars et demi ($4\frac{1}{2}$) la deuxième année et cinq (5) dollars la troisième année.
- Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de deux (2) heures supplémentaire.
- 12.11 Les salariés bénéficient également d'une période payée de cinq (5) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire.
- 12.12 Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire et doit être réparti équitablement entre tous les salariés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée.
- 12.13 S'il se présente un problème de répartition de temps supplémentaire, le délégué syndical est mis au courant des heures supplémentaires effectuées par les salariés.

ARTICLE 13.- FETES

- 13.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés et payés à raison de huit (8) heures au taux régulier du salarié, y compris la prime d'équipe lorsqu'applicable.
- | | |
|-------------------|-------------------|
| -jour de l'An | -fête du travail |
| -2 janvier | -Action de Grâces |
| -Vendredi Saint | -24 décembre |
| -fête de la Reine | -Noël |
| -St-Jean-Baptiste | -26 décembre |
| -Confédération | -31 décembre |
- 13.02 Sauf en cas d'urgence, aucun travail n'est accompli un jour de fête.
- 13.03 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle est, aux fins de la présente convention collective, célébrée le vendredi précédent ou le lundi suivant. La

semaine de congés annuels payés. La paie de ces vacances représente six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

- 14.04 Lorsque la paie de congés annuels payés prévue aux paragraphes 14.02 et 14.03 est inférieure au salaire régulier du salarié au 1er mai de l'année en cours, les congés annuels payés sont rémunérés au salaire régulier payé au moment des congés annuels payés du salarié à condition que ledit salarié ait complété cent soixante (160) jours de travail durant l'année de référence.
- 14.05 En plus des congés annuels payés prévus aux paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un salarié quittant l'emploi de la compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante au lieu de congés annuels payés, basée sur ses revenus bruts depuis le 1er mai de l'année en cours:
- a) un salarié ayant moins de quatre (4) ans de service: 4%
 - b) un salarié ayant plus de quatre (4) ans de service: 6%
- 14.06 Le choix des périodes de congés annuels payés se fait par ordre d'ancienneté.
- Les salariés peuvent prendre leurs congés annuels payés auxquels ils ont droit à leur date d'éligibilité et d'une façon consécutive n'importe quand durant l'année. La compagnie permet deux personnes à la fois par liste d'ancienneté.
- 14.07 La cédule des congés annuels payés approuvée par la compagnie est affichée chaque année avant le 1er février.
- 14.08 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et aucun salaire n'est payé au lieu de congés annuels payés.
- 14.09 Le salarié doit recevoir sa paie de congés annuels payés avant son départ en vacances au montant dû pour les congés annuels payés qu'il prend immédiatement. La paie de congés annuels payés est payée par chèque séparé de la paie régulière.
- 14.10 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 13 tombe pendant les congés annuels payés d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée de congés annuels payés additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 14.11 Un salarié mis à pied peut, au moment de la mise à pied, décider de ne pas retirer sa paie de congés annuels payés pour une période d'au plus six (6) mois.

ARTICLE 15.- AUTRES CONGES

- 15.01 Toute salariée enceinte a droit à un congé-maternité sans perte d'ancienneté et sans paie selon les règles de l'ordonnance générale numéro 17.

La durée de la période d'absence est déterminée par le médecin traitant, mais en aucun cas, ne débute-t-elle plus tard que la fin du sixième (6e) mois de grossesse et en aucun cas, ne se termine-t-elle plus tôt que le deuxième (2e) mois après la naissance.

Si des complications dans la santé de la salariée ou de l'enfant surviennent au-delà du deuxième (2e) mois suivant la naissance, la salariée doit s'entendre avec la compagnie pour obtenir une prolongation d'absence.

De la date de son départ à son retour, la salariée maintient ses droits d'ancienneté et sa garantie d'emploi à son retour au travail; cependant, la durée de cette absence ne peut excéder douze (12) mois.

- 15.02 Un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaire, est accordé aux salariés dans le cas du décès du conjoint et d'un enfant.

Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux salariés dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère.

Dans le cas du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père et de la grand-mère, le jour des funérailles est accordé sans perte de salaire.

- 15.03 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un salarié est appelé à agir comme juré, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour appropriée.

- 15.04 Lorsqu'un salarié est appelé à comparaître devant une cour à titre de salarié de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux régulier du salarié.

- 15.05 Tout salarié ayant droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires doit bénéficier, sans perte de salaire, d'un congé prévu par la loi en vue d'exercer son droit de vote.

- 15.06 Lorsqu'un salarié se présente comme candidat au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, il a droit à un congé d'absence, sans perte d'ancienneté et sans paie pendant la période de sa mise en nomination au lendemain de l'élection.

15.07 La compagnie peut accorder un congé sans paie à tout salarié qui en fait la demande pour des raisons justifiées.

15.08 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

Un salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire, pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un de ses enfants. Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs. Pour les autres jours excepté celui de la naissance, il doit aviser la compagnie la veille de la prise de l'absence.

ARTICLE 16.- SECURITE SOCIALE

16.01 La compagnie s'engage à remettre une copie de la police maîtresse du programme d'assurance couvrant les salariés de l'unité de négociation et s'engage à maintenir ledit plan aux conditions actuelles.

De plus, sur avis de l'une ou l'autre des parties, les discussions peuvent être entamées concernant la possibilité de changer le programme d'assurance en tout ou en partie, ou même de changer d'assureur, si cela n'a pas pour effet d'augmenter le coût à la compagnie.

16.02 Tout salarié a droit à douze (12) jours de congé-maladie payés par année contractuelle. Ces congés ne sont pas cumulatifs ni payables au départ du salarié et la première journée ouvrable de toute absence pour maladie n'est pas payée.

Ces absences doivent être justifiées et un rapport du médecin peut être exigé si les maladies sont fréquentes ou de longue durée. Les jours d'absence maladie non utilisés au cours de l'année sont payables à la fin de chaque année contractuelle au taux moyen de l'année en cours.

ARTICLE 17.- ALLOCATIONS DIVERSES

17.01 Lorsque dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à prendre un ou des repas sur la route, la compagnie lui accorde une indemnité de quatre (4) dollars la première année, quatre dollars et demi (\$4.50) la deuxième année et cinq dollars (\$5.00) la troisième année du contrat. La compagnie prévoit que le salarié doit faire un arrêt d'une heure sans paie pour prendre ce repas.

17.02 Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour fins d'affaires de la compagnie, soit que la compagnie lui fournisse le moyen de transport nécessaire ou si elle demande au salarié de prendre sa propre voiture, elle le rembourse à \$0.23 le kilomètre la 1ère année, \$0.27 le kilomètre la 2e année et \$0.30 le kilomètre la 3e année du contrat. La compagnie paie aussi le stationnement et le péage d'autoroute s'il y a lieu. Le salarié est libre de prendre sa voiture.

ARTICLE 18. DIVERS

- 18.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 18.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale, ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 18.03 Tout salarié bénéficiant d'un salaire et/ou autre condition de travail supérieurs à ceux prévus aux présentes doit continuer à en bénéficier pendant la durée de cette convention.
- 18.04 La direction doit fournir au syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation, classification et taux de salaire. Le président de l'unité de négociation doit être immédiatement informé par écrit de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.
- 18.05 La compagnie s'engage à remettre au président de l'unité de négociation une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des salariés, y compris la liste d'ancienneté.
- 18.06 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 18.07 Sauf l'exception mentionnée à 5.01 de la présente convention collective, tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:

Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
Section locale 1580
7811, Louis-H.-Lafontaine, suite 203
Anjou (Québec) H4K 4E4

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du syndicat.

ARTICLE 19. DUREE ET RENOUVELLEMENT

- 19.01 La présente convention est en vigueur à compte de sa ratification et demeure en vigueur jusqu'au 17 septembre 1984.
- 19.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin, la modifier ou négocier une nouvelle convention.

ANNEXE "A"

- 19.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 19.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.
- 19.04 La présente convention collective est en vigueur jusqu'à ce que les parties aient droit à la grève ou au lockout selon le Code du travail.

1/2 heure réduite

après 10 mois	A	7.67	7.55
après 7 mois	B	5.90	5.85
après 3 mois	C	5.87	5.85

NOUVEAUX SALAIRES

À l'embauche, la compagnie paie 30.30 l'heure de moins que la classification du poste occupé par le nouveau salarié et après trois (3) mois, il reçoit le taux appartenant à la classe "C" ou à la classe "B". Par la suite, le nouveau salarié obtient le maximum du taux de sa classification selon l'échelle des taux de salaire applicable.

INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

- a) En plus des taux de salaires prévus à l'annexe "A", les salariés reçoivent une indexation au coût de la vie de 90.01 l'heure pour chaque .3 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971-1981) tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié durant le mois de septembre 1981. (200.01)
- b) L'indexation au coût de la vie est augmentée ou diminuée selon la fluctuation de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas, les salaires ne sont inférieurs à ceux prévus au tableau ci-haut de la présente annexe.
- c) Le premier ajustement a lieu à compter du début de la première période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en décembre 1981. Par la suite, les ajustements dans l'indexation au coût de la vie ont lieu une fois par trimestre et sont effectifs à compter du début de la période de paie tel que défini ci-haut.

Les dates des prochains ajustements sont les suivantes:

1981	1982	1983	1984
2 mars	6 mars	11 mars	
6 juin	12 juin	19 juin	
12 septembre	13 septembre	9 septembre	
6 décembre	12 décembre	11 décembre	

- d) Aux fins de l'indexation au coût de la vie, l'indice des prix à la consommation est considéré comme étant l'indice des prix à la consommation des augmentations de salaires. (200.01)

ANNEXE "A"

SALAIRES

Les salaires sont augmentés suivant la formule d'indexation du coût de la vie existante dans la convention collective en partant des taux suivants, à la date de la ratification.

			compensation de la 1/2 heure réduite
après 10 mois	A	7.47	7.55
après 7 mois	B	6.90	6.98
après 3 mois	C	5.87	5.95

NOUVEAUX SALAIRES

A l'embauche, la compagnie paie \$0.30 l'heure de moins que la classification du poste occupé par le nouveau salarié et après trois (3) mois, il reçoit le taux apparaissant à la classe "C" ou à la classe "B". Par la suite, le nouveau salarié obtient le maximum du taux de sa classification selon l'échelle des taux de salaire applicable.

INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

- En plus des taux de salaires prévus à l'annexe "A", les salariés reçoivent une indexation au coût de la vie de \$0.01 l'heure pour chaque .3 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971-100) tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié durant le mois de septembre 1981. (240.6)
- L'indexation au coût de la vie est augmentée ou diminuée selon la fluctuation de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas, les salaires ne sont inférieurs à ceux prévus au tableau ci-haut de la présente annexe.
- Le premier ajustement a lieu à compter du début de la première période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en décembre 1981. Par la suite, les ajustements dans l'indexation au coût de la vie ont lieu une fois par trimestre et sont effectifs à compter du début de la période de paie tel que défini ci-bas:

Les dates des prochains ajustements sont les suivantes:

1981	1982	1983	1984
	7 mars	6 mars	11 mars
	6 juin	12 juin	10 juin
	12 septembre	11 septembre	9 septembre
6 décembre	12 déc.	11 décembre	

- Aux fins de cette convention, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie, les augmentations générales annuelles, jours de fêtes, congés annuels, absences payées, etc.

RAJUSTEMENT ANNUEL FORFAITAIRE

À la fin de la 2e année et de la 3e année contractuelle, la compagnie accorde "en montant forfaitaire" la différence entre le coût moyen de l'indexation du coût de la vie et la différence de l'indexation du coût de la vie en prenant les chiffres comparatifs de l'indexation d'une extrémité à l'autre de l'année au taux horaire original de l'année.

RETROACTIVITE

Pour permettre aux parties de respecter la loi, la convention n'est pas rétro-active.

Le 7 septembre 1980 avant l'expiration de la convention collective, les salariés ont reçu leur dernière augmentation de salaire fixant le taux ainsi:

A	6.51
B	5.94
C	5.71

La compagnie accorde en montant forfaitaire pour les heures travaillées entre le 17 septembre 1980 et le 13 février 1981 aux salariés qui sont encore à l'emploi de la compagnie au moment de la ratification les sommes calculées aux conditions suivantes:

- au prorata du nombre de mois travaillés
- aux salariés encore sur la liste de rappel au moment de la ratification
- la somme de \$400. en montant forfaitaire.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes signe cette convention collective de travail, par l'entremise de ses représentants autorisés, ce

10 jour d Novembre 1981.

POUR LA COMPAGNIE:

Clary Bacon

Jim Cassin

POUR LE SYNDICAT:

Robert Francis

[Signature]

Jurre Prigian

Chet Lestier

Application de la formule d'indexation
au coût de la vie

21 octobre 1981: début de la première année
septembre 1982: début de la deuxième année
septembre 1983: fin de la 2e, début de la 3e année
septembre 1984: fin de la 3e année et de la convention

A- Supposons que la première année du mois d'août 1981 au mois d'août 1982, l'augmentation du coût de la vie passe de 240.3 à 269 points. Il y aura eu 28.7 points. $28.7 \div .3 = \$0.96$

Le taux du 12 septembre 1982 serait de \$8.51.

B- Supposons que la 2e année, du mois d'août 1982 au mois d'août 1983, l'augmentation du coût de la vie passe de 269 à 301 points. Il y aura eu 32 points. $32 \div .3 = \$1.07$.

Le taux du 11 septembre 1983 serait de \$9.57.

Application de la formule

<u>date</u>	<u>taux</u>	<u>augmentation</u>	<u>heures</u>	<u>coût</u>	<u>salaire total</u>
17 sept. 1982	\$8.51	0.24	1963.5	\$471.24	3,931.02
12 déc. 1982	8.77	0.26	1501.5	390.39	4,389.38
6 mars 1983	9.03	0.26	1001	260.26	4,519.51
12 juin 1983	9.70	0.27	500.5	135.13	4,654.65
11 sept. 1983	9.57	0.27	38.5	10.40	368.45
				1,167.42	17,863.61

.Taux original de l'année 8.51

$8.51 \times 2002 \text{ heures} = \$17,037.02$

$1167.42 \div 17,037.02 = 6.8\%$

.La différence de l'indexation de 301 à 269 = 11.9%

.La différence 11.9% - 6.8% = 5.1%

Ainsi $\$8.51 \times 5.1\% = \$0.43$

$.43 \times 2002 \text{ heures} = \$860.86 \text{ montant forfaitaire.}$

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 6 0 2 4

A. N° (17540-01)

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

01872-1

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25689-03
Date	Signature: 81-11-10 Reception: 81-11-16	Durée: Du 81-11-10 Au 84-09-17	Nombre de salariés régis par la convention collective: 25

Association	Employeur
☒ Déposant Le Syndicat International des travailleurs Unis de l'automobile, de l'Aérospatiale et d'instruments Aratoires d'Amérique (T.U.A.) section locale 1580 Att: Roland Francis 7811 Louis Hippolyte Lafontaine 203 Ville d'Anjou, Québec H1K 4E4	☐ Déposant Groupe I.P.A. Pièces d'Auto Ltée 7750 rue Grenache Ville D'Anjou, Québec H1J 1C3

Unité de négociation

Tous les salariés à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route et de toute autre personne automatiquement exclus par la loi.

Région	06-06	Activité	6521(8)	Affiliation	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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Syndicat International des Travailleurs Unis de l'auto de l'Aéro. de l'Asto. et des Instr. Ara D'Amérique TUA local 1580 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Renette David

82-06-08

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

'81 NOV 16 13 30

CONVENTION COLLECTIVE intervenue

ENTRE:

GROUPE I.P.A., PIÈCES D'AUTO LIMITÉE

Ci-après appelé: "LA COMPAGNIE" ou
"L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET
D'INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE
(T.U.A.) section locale 1580Ci-après appelé: "LE SYNDICAT" ou
"L'UNION"ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 Cette convention s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation suivante:
"Tous les salariés, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route et de toute autre personne automatiquement exclue par la loi," tel qu'accrédité le 16 mars 1972.
- 1.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation.
- 1.03 La compagnie peut accorder des sous-contrats si cela n'a pas pour effet de provoquer la mise à pied d'un salarié qui a de l'ancienneté (régulier) ni une perte de salaire aux salariés réguliers de l'unité de négociation.
- 1.04 Les travaux normalement accomplis par les salariés régis par cette convention ne sont pas normalement exécutés par des personnes exclues de ladite unité, sauf s'il s'agit d'entraînement, d'expérimentation, d'absence temporaire ou de retard, lorsqu'un salarié de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail nécessitant une action immédiate ou devant être accompli en dehors des heures de travail. Aux fins du présent paragraphe, les périodes de repos ou de repas sont réputées être en dehors des heures de travail.

1.05 Les conditions de travail et les salaires de toute nouvelle occupation ou département couvrant les salariés régis par cette convention sont sujets à négociation entre les deux parties.

1.06 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat délivré par un commissaire-enquêteur, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'un certificat ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par le certificat ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.

1.07 La compagnie peut embaucher des étudiants entre le 1er mai et la fête du travail, ne dépassant pas cent vingt jours (120). L'étudiant n'acquiert pas d'ancienneté.

ARTICLE 2.- DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction qui ne sont pas restreintes par les autres dispositions de cette convention sont du ressort exclusif de la direction.

2.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger, tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié.

ARTICLE 3.- NON-DISCRIMINATION

3.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la compagnie ou le syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial ou de ses opinions politiques.

3.02 Toute communication verbale ou écrite entre la direction et tout salarié est faite en français.

ARTICLE 4.- ACTIVITES SYNDICALES

- 4.01 a) La compagnie, par les présentes, reconnaît que le délégué syndical est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre la direction et les salariés ou entre la direction et le syndicat, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.
- b) Le nombre de délégués est comme suit:
- un délégué - entrepôt
 - un délégué - informatique
 - avec chacun un substitut.
- 4.02 Le délégué syndical est un salarié de l'unité de négociation nommé par le syndicat.
- 4.03 Le délégué syndical, après autorisation de son gérant, peut quitter son travail sans perte de salaire pour une période de temps raisonnable, afin de remplir ses obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.
- Il est entendu que telle autorisation n'est pas refusée de façon déraisonnable.
- 4.04 Un représentant international et/ou le président de la section locale a droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie. Ce représentant peut entrer dans les locaux de la compagnie durant les heures de travail pour y rencontrer les salariés, à condition d'avoir au préalable obtenu l'autorisation du directeur général.
- 4.05 Le syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et tout autre avis sur un tableau installé par la compagnie à cette fin dans la cafétéria. L'avis est signé par un délégué syndical avec une copie à la compagnie.
- 4.06 A la demande du syndicat, la compagnie doit accorder un congé d'un maximum de sept (7) jours ouvrables consécutifs aux salariés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales extérieures. Ce congé est considéré comme temps travaillé, sauf que la compagnie n'est pas tenue de payer leur salaire durant cette absence.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque salarié régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et, dans les cas de nouveaux salariés, au droit d'entrée, et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, avant le dix (10) du mois suivant la perception, au se-

crétaire financier du syndicat. La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des salariés de la paie desquels elle a déduit une telle somme.

- 5.02 Les salariés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert à l'unité de négociation. La compagnie déduit le droit d'entrée une fois la période de probation terminée.
- 5.03 Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par la compagnie doivent devenir membres du syndicat, après leur période de probation et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. Les salariés actuellement membres du syndicat doivent eux aussi demeurer membres pendant la durée de cette convention collective.
- 5.04 La compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de telle cotisation syndicale et de tel droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au syndicat les montants perçus.

Le syndicat protège la compagnie contre toute réclamation qui peut survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

ARTICLE 6.- GRIEFS

- 6.01 Tout grief au sens du Code du travail, y compris toute sanction disciplinaire ou administrative, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.
- 6.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement causant le grief. Toutefois, un grief portant sur une question monétaire doit être soumis dans un délai de six (6) mois de l'événement causant le grief.
- 6.03 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante:

PREMIERE ETAPE:

Le grief est présenté au gérant par le délégué syndical, accompagné si nécessaire du (des) plaignant(s). Le gérant doit répondre au délégué syndical dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion du grief.

- 6.04 DEUXIEME ETAPE:

Si le gérant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le délégué syndical soumet le grief par écrit au directeur général. La décision du directeur général

doit être transmise par écrit au délégué syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief. Avant de rendre sa décision, le directeur général peut rencontrer le délégué syndical pour discuter dudit grief.

- 6.05 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 6.04, le délégué syndical peut alors, dans les deux (2) semaines suivant l'échéance des délais ci-haut mentionnés, demander la nomination d'un arbitre à qui le grief est soumis.
- 6.06 L'arbitre est la personne choisie de commun accord par les parties aux présentes. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre est choisi par le Ministre du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 6.07 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas mais elle doit être corrigée avant le recours à l'arbitrage.
- 6.08 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief.
- 6.09 Lorsque, dans l'étude d'un grief, la direction interroge un salarié inclus dans l'unité de négociation, ce salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical d'usine. La direction ne doit pas tenter de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.
- 6.10 Dans un cas relatif à l'application de l'ancienneté ou relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement administratif ou congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.
- 6.11 Les salariés appelés comme témoins par la compagnie devant un arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.
- 6.12 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- 6.13 La sentence arbitrale est remise, autant que possible, dans les trente (30) jours suivant la date de l'audition du grief à l'arbitrage.
- 6.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.
- 6.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

- 6.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLE 7.- GREVE OU LOCKOUT

- 7.01 Toute grève ou lockout ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.
- 7.02 Les dispositions du paragraphe 7.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail.

ARTICLE 8.- ANCIENNETE

- 8.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation. Il y a deux listes d'ancienneté différentes, une pour l'informatique et l'autre pour l'entrepôt, pour les fins d'application de la convention: exemple: affichage, embauche.
- 8.02 L'ancienneté d'un salarié ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période accumulée de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation et ce, durant une période de six (6) mois consécutifs.
- Le salarié qui complète sa période de probation voit son ancienneté débiter soixante (60) jours de calendrier avant le moment où il termine ladite période de probation.
- Un étudiant n'acquiert pas d'ancienneté.
- 8.03 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un salarié peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement.
- 8.04 Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire ou de maladie ou d'accident, ou pour toute autre raison acceptable, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, dans les limites des dispositions du paragraphe 8.10 d)
- 8.05 Lorsqu'un salarié est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.
- 8.06 Lorsqu'un salarié est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue à s'accumuler pendant douze (12) mois consécutifs de ladite à laquelle ce transfert est devenu effectif.
- 8.07 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient, après la

signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux salariés.

- 8.08 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté, qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension disciplinaire ou autre raison acceptable est considéré comme titulaire de son emploi. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi, à condition d'être encore apte à faire le travail de façon satisfaisante.

Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son emploi sont intervenus par suite de l'application du présent article, il est alors considéré comme ayant été déplacé à moins qu'il y ait dans son emploi, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

- 8.09 Les deux listes d'ancienneté des salariés actuellement dans l'unité de négociation ont été agréées par les deux parties et ne peuvent être changées sauf de la façon prévue dans cet article. Ces listes doivent être maintenues à date par la compagnie et le syndicat doit être informé par écrit de toute modification.

- 8.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu au paragraphe 8.21, de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par la compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat;
- d) après avoir été absent ou mis à pied selon 8.04, pour une période, maximum douze (12) mois;
- e) après avoir été transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation plus de douze (12) mois consécutifs.

REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DEPLACEMENTS

- 8.11 Lorsque des horaires d'équipe sont en vigueur, les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés qualifiés dans une occupation donnée ont le droit de choisir leur équipe.
- 8.14 Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période, avant toute mise à pied. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat.

- 8.15 Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les salariés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis à pied. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, par département, pourvu que ceux qui restent puissent exécuter le travail disponible.
- 8.16 Lorsqu'un salarié est déplacé de son emploi suite à une réduction de main-d'oeuvre, il a le droit d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir toute occupation où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'il puisse accomplir de façon satisfaisante le travail de ladite occupation.
- 8.17 Lorsqu'un salarié est incapable suite à une maladie de travail ou à un accident de travail de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. A défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi.
- 8.18 La direction doit établir et maintenir à date les deux listes de rappel. Ces listes comprennent le nom de tous les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre. Une copie de ces listes doit être affichée et maintenue à date.
- 8.19 Le nom d'un salarié mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois, selon 8.10 d).
- 8.20 AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE
- Dans les cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre, les salariés dont le nom apparaît sur les listes de rappel doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté, le salarié ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail en premier lieu pourvu que ceux qui sont rappelés puissent accomplir le travail.
- 8.21 Un salarié figurant sur les listes de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas quinze (15) jours de calendrier ou à un emploi moins bien rémunéré ou en cas de maladie ou de blessure ou toute autre raison acceptable. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.
- 8.22 Lorsqu'une vacance permanente (nouvelle occupation, promotion) par département se produit dans l'unité de négociation, un avis doit être affiché et le demeure pendant trois (3) jours ouvrables.
- Seuls les salariés de la liste où le poste est vacant peuvent postuler.
- 8.23 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sélection du salarié, la compagnie doit afficher le nom du salarié qui comble la vacance.

- 8.24 Dans tous les cas d'emplois vacants de façon permanente (y compris tout nouvel emploi) ou de promotion, l'emploi est comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des salariés qui sont au travail ou sur les listes d'appel pourvu qu'ils puissent accomplir de façon satisfaisante le travail.
- 8.25 Un salarié qui, par suite de l'application du présent article, est transféré de façon permanente à un autre emploi peut, dans les dix (10) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancien emploi ou y être retourné par la compagnie s'il ne peut remplir l'occupation de façon satisfaisante, pourvu qu'il y ait dans ledit emploi un titulaire ayant moins d'ancienneté. Sinon, il est alors considéré comme étant déplacé.
- 8.26 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou un transfert, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

ARTICLE 9.- DISCIPLINE

- 9.01 Un représentant international ou le délégué syndical a accès, sur demande, au dossier disciplinaire individuel des salariés.
- 9.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit salarié et le syndicat en soient avisés en conséquence par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte.
- 9.03 Si un salarié impliqué dans un cas disciplinaire signe un document, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 9.04 Toute plainte enregistrée contre un salarié est annulée après douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui en aucun temps. Dans le cas d'une suspension, celle-ci est annulée après douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui en aucun temps.
- 9.05 Aucune rétrogradation n'est imposée en guise de mesure disciplinaire.
- 9.06 Le délégué syndical est présent à toute entrevue entre la direction et un salarié lorsqu'il y est question de sanction disciplinaire.
- 9.07 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié impliqué d'en discuter immédiatement avec le délégué syndical dans un endroit choisi par la compagnie.
- 9.08 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salariés refuse de pénétrer dans la propriété de cette compagnie lors d'un arrêt de travail autorisé par le syndicat accrédité quand il y existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

ARTICLE 10.- HYGIENE ET SECURITE

- 10.01 La compagnie reconnaît son obligation de fournir aux salariés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la sécurité et l'hygiène des salariés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène auprès des salariés dans l'unité de négociation. Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.
- 10.02 Un comité de sécurité est établi dans l'établissement afin de réviser les méthodes de travail et les règlements sécuritaires et d'en établir de nouveaux lorsque des méthodes ou conditions contraires à la sécurité ou dangereuses existent.
- Ce comité comprend deux (2) représentants de la direction et deux (2) représentants des salariés désignés par le syndicat.
- 10.03 Un représentant syndical du comité de sécurité peut s'absenter de son travail sans perte de salaire après avoir obtenu l'autorisation de son chef de département pour enquêter sur une situation de danger ou d'accident, pour accompagner l'inspecteur du gouvernement, pour intervenir au moment où le travailleur exerce son droit de refus.
- 10.04 La compagnie doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés pendant les heures de travail.
- 10.05 La compagnie fournit gratuitement des gants de travail appropriés au besoin dans l'exercice de leurs fonctions aux salariés qui en ont besoin.
- 10.06 La compagnie fournit gratuitement des lunettes de sécurité aux salariés qui doivent les porter aux endroits où le port de telles lunettes est requis.
- 10.07 La compagnie fournit gratuitement des salopettes, couvre-tout, ou tabliers appropriés pour les salariés qui ont à faire manutention d'acide à batterie ou autres produits chimiques qui pourraient être dangereux.
- 10.08 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 10.09 La compagnie fournit l'outillage approprié pour la manutention des réservoirs de produits tels que "Valvoline" et "Zeroflow".
- 10.10 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le transport.

- 10.11 Le syndicat reçoit une copie de tout formulaire RE-1 rempli et signé par un salarié ayant subi un accident de travail et ce, dans un délai raisonnable.
- 10.12 La compagnie s'engage à faire respecter toutes les normes de santé et de sécurité qui seront prescrites par les lois du Québec s'y rattachant.

ARTICLE 11.- TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 11.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les deux parties sont énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes et qui en forme partie.
- 11.02 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.

Augmentation des taux de salaire

A compter du retour au travail, tout salarié régi par cette convention collective voit son taux de salaire majoré selon l'échelle de temps définie à l'annexe "A" jusqu'à l'obtention du salaire maximum de sa classification.

- 11.03
 - a) Le salaire est payé le jeudi, pour la semaine finissant le dimanche soir à 24 heures, par chèque, pendant les heures de travail.
 - b) Lorsqu'un congé survient le jour régulier de paie, le jour de paie est alors avancé d'un jour ouvrable.
- 11.04
 - a) Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée pendant la durée de cette convention, le taux de salaire correspondant est établi par la compagnie. Si, dans les trente (30) jours de calendrier suivants, le syndicat n'est pas satisfait du taux de salaire établi par la compagnie, il peut soumettre le différend à la procédure d'arbitrage.
 - b) Le salaire établi par la compagnie est maintenu, ou la décision de l'arbitre est appliquée rétroactivement, à la date à laquelle la compagnie a commencé à payer, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date.
 - c) L'annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant.
- 11.05
 - a) Les conditions de travail et les salaires de toute occupation existante modifiée par un changement majeur ou une série de changements majeurs ou une série de changements mineurs et couvrant les salariés régis par cette convention sont sujets à négociation entre les parties.

Dans ce cas, le salarié demeure titulaire de son occupation à condition

que ledit salarié ait la capacité et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et si nécessaire, la compagnie lui fournit un entraînement pendant une période de temps suffisante ne devant pas excéder la période de probation prévue au paragraphe 8.02.

- b) En vertu des paragraphes 11.05 A) et B), si les parties ne peuvent s'entendre dans les dix (10) jours ouvrables d'une demande de rencontre à cet effet, un grief peut être soumis directement à l'arbitrage; cependant, la compagnie peut procéder immédiatement avec les changements prévus.
- 11.06 A la demande de la compagnie, tout salarié transféré temporairement pour une période d'une (1) journée et plus de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux correspondant au plus haut taux de la nouvelle classification à laquelle il est assigné. Toutefois, cette clause ne s'applique pas pour les transferts temporaires dus aux vacances annuelles des salariés.
- 11.07 A la demande de la compagnie, tout salarié transféré temporairement de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.
- 11.08 Un salarié assigné à la deuxième équipe reçoit en plus de son salaire régulier une prime d'équipe de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure par heure travaillée.

Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire, les jours de fête, autres congés et pour les jours de congé maladie.
- 11.09 Lors d'une tempête de neige, le salarié qui n'a pas été avisé préalablement de ne pas se présenter au travail, reçoit quatre (4) heures de travail ou paie s'il n'y a pas de travail si la direction décide de ne pas ouvrir son établissement ou de retourner les salariés. L'avis peut être donné par la radio aux postes suivants: CJMS, CKAC, CKLM-FM, CFGL-FM, Radio-Canada.

ARTICLE 12.- HORAIRES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 La semaine de travail comprend trente-huit heures et demi (38½), soit quatre (4) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au jeudi inclusivement et une journée de six heures et demie (6½) le vendredi.
- 12.02 a) L'horaire de travail est le suivant du lundi au jeudi inclusivement:
8h du matin à 12h
13h à 17h.
- 12.02 b) Pour la journée de vendredi, l'horaire de travail est défini comme

suit:

8h du matin à 12h
13h à 15h30.

12.03 Ces horaires ne peuvent être modifiés ni diminués que par entente mutuelle.

12.04 a) Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos par jour, de quinze (15) minutes chacune, l'une vers la moitié de la première partie de leur journée, l'autre vers la moitié de la seconde partie de leur journée.

12.04 b) Les salariés travaillant sur écrans cathodiques dans l'informatique ont droit à deux périodes de repos de dix (10) minutes le matin et à une période de repos de quinze (15) minutes l'après-midi.

Pour ces derniers, s'ils ont besoin de lunettes, la compagnie paie une (1) fois par deux (2) ans la lentille de prescription à raison de quarante dollars (\$40.00).

La compagnie ne paie pas la monture.

12.05 Les salariés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de se laver.

12.06 Tout travail effectué en dehors des horaires prévus au paragraphe 12.02 est rémunéré comme suit)

a) du lundi au vendredi taux et demi

b) le samedi taux et demi, (1½) pour les quatre (4) premières heures;

taux double (2) par la suite.

c) le dimanche taux double

d) un jour de fête mentionné à l'article 13

taux double en plus du salaire régulier de la journée de fête.

12.07 Aux fins des dispositions du paragraphe 12.06, une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue a débuté.

12.08 Lorsqu'un salarié accomplit du travail supplémentaire, il n'est jamais rémunéré moins d'une demi (½) heure au taux supplémentaire applicable.

- 12.09 Tout salarié ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de trois (3) heures. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.
- 12.10 Lorsque les salariés travaillent en continuité à leurs heures régulières et que la compagnie prévoit que ça va durer plus de deux (2) heures, les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable avant de continuer.
- 12.05 Au-delà de deux (2) heures de temps supplémentaire en continuité, le salarié arrête durant une demi ($\frac{1}{2}$) heure sans paie pour prendre un repas, pour lequel la compagnie donne une allocation de quatre (4) dollars la première année, quatre dollars et demi ($4\frac{1}{2}$) la deuxième année et cinq (5) dollars la troisième année.
- Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de deux (2) heures supplémentaire.
- 12.11 Les salariés bénéficient également d'une période payée de cinq (5) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire.
- 12.12 Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire et doit être réparti équitablement entre tous les salariés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée.
- 12.13 S'il se présente un problème de répartition de temps supplémentaire, le délégué syndical est mis au courant des heures supplémentaires effectuées par les salariés.

ARTICLE 13.- FETES

- 13.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés et payés à raison de huit (8) heures au taux régulier du salarié, y compris la prime d'équipe lorsqu'applicable.
- | | |
|-------------------|-------------------|
| -jour de l'An | -fête du travail |
| -2 janvier | -Action de Grâces |
| -Vendredi Saint | -24 décembre |
| -fête de la Reine | -Noël |
| -St-Jean-Baptiste | -26 décembre |
| -Confédération | -31 décembre |
- 13.02 Sauf en cas d'urgence, aucun travail n'est accompli un jour de fête.
- 13.03 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle est, aux fins de la présente convention collective, célébrée le vendredi précédent ou le lundi suivant. La

compagnie affiche sa décision au moins deux (2) semaines avant le congé en question. Avant de prendre sa décision, la compagnie consulte le comité syndical au moins trois (3) semaines avant ledit congé ou lesdits congés.

13.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

13.05 Pour avoir droit aux jours fériés et payés, tout salarié:

- a) doit avoir complété sa période de probation;
- b) avoit été présent au travail le jour ouvrable précédant et celui suivant immédiatement ce congé, sauf si pour ces deux (2) jours en question, il est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes survenue au cours de la semaine où la fête a lieu:

- maladie
- accident
- décès
- service de juré
- permis d'absence pour activités syndicales
- assignation devant: tribunal, commission, cour et conseil habilité à assigner des témoins.

- c) dans tous les cas où l'absence est acceptée, le salarié ne peut être payé de deux sources de bénéfice pour une même journée.

ARTICLE 14.- CONGES ANNUELS PAYES

14.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours a droit à des congés annuels payés d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces congés annuels payés représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

14.02 Un salarié qui a complété un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de congés annuels payés durant l'année en cours. La paie de ces congés annuels payés représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

14.03 Un salarié qui a complété quatre (4) ans de service le 1er mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés par année. Un salarié qui, par la suite, complète quatre (4) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la troisième (3e)

semaine de congés annuels payés. La paie de ces vacances représente six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

- 14.04 Lorsque la paie de congés annuels payés prévue aux paragraphes 14.02 et 14.03 est inférieure au salaire régulier du salarié au 1er mai de l'année en cours, les congés annuels payés sont rémunérés au salaire régulier payé au moment des congés annuels payés du salarié à condition que ledit salarié ait complété cent soixante (160) jours de travail durant l'année de référence.
- 14.05 En plus des congés annuels payés prévus aux paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un salarié quittant l'emploi de la compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante au lieu de congés annuels payés, basée sur ses revenus bruts depuis le 1er mai de l'année en cours:
- a) un salarié ayant moins de quatre (4) ans de service: 4%
 - b) un salarié ayant plus de quatre (4) ans de service: 6%
- 14.06 Le choix des périodes de congés annuels payés se fait par ordre d'ancienneté.
- Les salariés peuvent prendre leurs congés annuels payés auxquels ils ont droit à leur date d'éligibilité et d'une façon consécutive n'importe quand durant l'année. La compagnie permet deux personnes à la fois par liste d'ancienneté.
- 14.07 La cédule des congés annuels payés approuvée par la compagnie est affichée chaque année avant le 1er février.
- 14.08 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et aucun salaire n'est payé au lieu de congés annuels payés.
- 14.09 Le salarié doit recevoir sa paie de congés annuels payés avant son départ en vacances au montant dû pour les congés annuels payés qu'il prend immédiatement. La paie de congés annuels payés est payée par chèque séparé de la paie régulière.
- 14.10 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 13 tombe pendant les congés annuels payés d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée de congés annuels payés additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 14.11 Un salarié mis à pied peut, au moment de la mise à pied, décider de ne pas retirer sa paie de congés annuels payés pour une période d'au plus six (6) mois.

ARTICLE 15.- AUTRES CONGES

- 15.01 Toute salariée enceinte a droit à un congé-maternité sans perte d'ancienneté et sans paie selon les règles de l'ordonnance générale numéro 17.

La durée de la période d'absence est déterminée par le médecin traitant, mais en aucun cas, ne débute-t-elle plus tard que la fin du sixième (6e) mois de grossesse et en aucun cas, ne se termine-t-elle plus tôt que le deuxième (2e) mois après la naissance.

Si des complications dans la santé de la salariée ou de l'enfant surviennent au-delà du deuxième (2e) mois suivant la naissance, la salariée doit s'entendre avec la compagnie pour obtenir une prolongation d'absence.

De la date de son départ à son retour, la salariée maintient ses droits d'ancienneté et sa garantie d'emploi à son retour au travail; cependant, la durée de cette absence ne peut excéder douze (12) mois.

- 15.02 Un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaire, est accordé aux salariés dans le cas du décès du conjoint et d'un enfant.

Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux salariés dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère.

Dans le cas du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père et de la grand-mère, le jour des funérailles est accordé sans perte de salaire.

- 15.03 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un salarié est appelé à agir comme juré, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour appropriée.

- 15.04 Lorsqu'un salarié est appelé à comparaître devant une cour à titre de salarié de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux régulier du salarié.

- 15.05 Tout salarié ayant droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires doit bénéficier, sans perte de salaire, d'un congé prévu par la loi en vue d'exercer son droit de vote.

- 15.06 Lorsqu'un salarié se présente comme candidat au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, il a droit à un congé d'absence, sans perte d'ancienneté et sans paie pendant la période de sa mise en nomination au lendemain de l'élection.

15.07 La compagnie peut accorder un congé sans paie à tout salarié qui en fait la demande pour des raisons justifiées.

15.08 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

Un salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire, pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un de ses enfants. Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs. Pour les autres jours excepté celui de la naissance, il doit aviser la compagnie la veille de la prise de l'absence.

ARTICLE 16.- SECURITE SOCIALE

16.01 La compagnie s'engage à remettre une copie de la police maîtresse du programme d'assurance couvrant les salariés de l'unité de négociation et s'engage à maintenir ledit plan aux conditions actuelles.

De plus, sur avis de l'une ou l'autre des parties, les discussions peuvent être entamées concernant la possibilité de changer le programme d'assurance en tout ou en partie, ou même de changer d'assureur, si cela n'a pas pour effet d'augmenter le coût à la compagnie.

16.02 Tout salarié a droit à douze (12) jours de congé-maladie payés par année contractuelle. Ces congés ne sont pas cumulatifs ni payables au départ du salarié et la première journée ouvrable de toute absence pour maladie n'est pas payée.

Ces absences doivent être justifiées et un rapport du médecin peut être exigé si les maladies sont fréquentes ou de longue durée. Les jours d'absence maladie non utilisés au cours de l'année sont payables à la fin de chaque année contractuelle au taux moyen de l'année en cours.

ARTICLE 17.- ALLOCATIONS DIVERSES

17.01 Lorsque dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à prendre un ou des repas sur la route, la compagnie lui accorde une indemnité de quatre (4) dollars la première année, quatre dollars et demi (\$4.50) la deuxième année et cinq dollars (\$5.00) la troisième année du contrat. La compagnie prévoit que le salarié doit faire un arrêt d'une heure sans paie pour prendre ce repas.

17.02 Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour fins d'affaires de la compagnie, soit que la compagnie lui fournisse le moyen de transport nécessaire ou si elle demande au salarié de prendre sa propre voiture, elle le rembourse à \$0.23 le kilomètre la 1ère année, \$0.27 le kilomètre la 2e année et \$0.30 le kilomètre la 3e année du contrat. La compagnie paie aussi le stationnement et le péage d'autoroute s'il y a lieu. Le salarié est libre de prendre sa voiture.

ARTICLE 18. DIVERS

- 18.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 18.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale, ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.
- 18.03 Tout salarié bénéficiant d'un salaire et/ou autre condition de travail supérieurs à ceux prévus aux présentes doit continuer à en bénéficier pendant la durée de cette convention.
- 18.04 La direction doit fournir au syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, date d'ancienneté, occupation, classification et taux de salaire. Le président de l'unité de négociation doit être immédiatement informé par écrit de toute modification, addition ou suppression à ladite liste.
- 18.05 La compagnie s'engage à remettre au président de l'unité de négociation une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des salariés, y compris la liste d'ancienneté.
- 18.06 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 18.07 Sauf l'exception mentionnée à 5.01 de la présente convention collective, tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:

Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
Section locale 1580
7811, Louis-H.-Lafontaine, suite 203
Anjou (Québec) H1K 4E4

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du syndicat.

ARTICLE 19. DUREE ET RENOUVELLEMENT

- 19.01 La présente convention est en vigueur à compte de sa ratification et demeure en vigueur jusqu'au 17 septembre 1984.
- 19.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin, la modifier ou négocier une nouvelle convention.

- 19.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 19.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.
- 19.04 La présente convention collective est en vigueur jusqu'à ce que les parties aient droit à la grève ou au lockout selon le Code du travail.

HAUSSE DES SALAIRES

À l'embauche, la compagnie paie \$9.30 l'heure de moins que le salaire minimum en vigueur pour le nouveau salarié et après trois (3) mois, il reçoit le taux correspondant à la classe "C" ou à la classe "B". Par la suite, le nouveau salarié obtient le maximum du taux de sa classification selon l'échelle des taux de salaire applicable.

INDEXATION AU CÔTÉ DE LA VIE

En plus des taux de salaires prévus à l'annexe "A", les salariés reçoivent une indemnité au coût de la vie de \$9.01 l'heure pour chaque 1% de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971-1981) tel que publié par Statistique Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié durant le mois de septembre 1981. (282.6)

L'allocation au coût de la vie est augmentée ou diminuée selon la fluctuation de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas, les augmentations ne sont inférieures à ceux prévus au tableau ci-dessous de la présente annexe.

La première augmentation a lieu à compter du début de la première période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en décembre 1981. Par la suite, les ajustements dans l'allocation au coût de la vie ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie qui précède le 30-01.

Les dates des prochaines augmentations sont les suivantes:

1981	1982	1983	1984
	7 mars	6 mars	11 mars
	6 juin	12 juin	10 juin
	12 septembre	11 septembre	11 septembre
	8 décembre 1981	11 décembre	

À la fin de cette convention, l'allocation au coût de la vie est considérée révisée et les augmentations de salaire pour le calcul de la pension sont basées sur les salaires annuels, heures de travail, congés annuels, absences payées, etc.

ANNEXE "A"

SALAIRES

Les salaires sont augmentés suivant la formule d'indexation du coût de la vie existante dans la convention collective en partant des taux suivants, à la date de la ratification.

			compensation de la 1/2 heure réduite
après 10 mois	A	7.47	7.55
après 7 mois	B	6.90	6.98
après 3 mois	C	5.87	5.95

NOUVEAUX SALAIRES

A l'embauche, la compagnie paie \$0.30 l'heure de moins que la classification du poste occupé par le nouveau salarié et après trois (3) mois, il reçoit le taux apparaissant à la classe "C" ou à la classe "B". Par la suite, le nouveau salarié obtient le maximum du taux de sa classification selon l'échelle des taux de salaire applicable.

INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

- En plus des taux de salaires prévus à l'annexe "A", les salariés reçoivent une indexation au coût de la vie de \$0.01 l'heure pour chaque .3 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971-100) tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié durant le mois de septembre 1981. (240.6)
- L'indexation au coût de la vie est augmentée ou diminuée selon la fluctuation de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas, les salaires ne sont inférieurs à ceux prévus au tableau ci-haut de la présente annexe.
- Le premier ajustement a lieu à compter du début de la première période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en décembre 1981. Par la suite, les ajustements dans l'indexation au coût de la vie ont lieu une fois par trimestre et sont effectifs à compter du début de la période de paie tel que défini ci-bas:

Les dates des prochains ajustements sont les suivantes:

1981	1982	1983	1984
	7 mars	6 mars	11 mars
	6 juin	12 juin	10 juin
	12 septembre	11 septembre	9 septembre
6 décembre	12 déc.	11 décembre	

- Aux fins de cette convention, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie, les augmentations générales annuelles, jours de fêtes, congés annuels, absences payées, etc.

RAJUSTEMENT ANNUEL FORFAITAIRE

A la fin de la 2e année et de la 3e année contractuelle, la compagnie accorde "en montant forfaitaire" la différence entre le coût moyen de l'indexation du coût de la vie et la différence de l'indexation du coût de la vie en prenant les chiffres comparatifs de l'indexation d'une extrémité à l'autre de l'année au taux horaire original de l'année.

RETROACTIVITE

Pour permettre aux parties de respecter la loi, la convention n'est pas rétro-active.

Le 7 septembre 1980 avant l'expiration de la convention collective, les salariés ont reçu leur dernière augmentation de salaire fixant le taux ainsi:

A	6.51
B	5.94
C	5.71

La compagnie accorde en montant forfaitaire pour les heures travaillées entre le 17 septembre 1980 et le 13 février 1981 aux salariés qui sont encore à l'emploi de la compagnie au moment de la ratification les sommes calculées aux conditions suivantes:

- au prorata du nombre de mois travaillés
- aux salariés encore sur la liste de rappel au moment de la ratification
- la somme de \$400. en montant forfaitaire.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes signe cette convention collective de travail, par l'entremise de ses représentants autorisés, ce

10 jour d novembre 1981.

POUR LA COMPAGNIE:

Clary Bacon

John Deryn

POUR LE SYNDICAT:

Roland Francis

Josée Roy
Josée Roy
Chet Lister

Application de la formule d'indexation
au coût de la vie

21 octobre 1981: début de la première année
septembre 1982: début de la deuxième année
septembre 1983: fin de la 2e, début de la 3e année
septembre 1984: fin de la 3e année et de la convention

A- Supposons que la première année du mois d'août 1981 au mois d'août 1982, l'augmentation du coût de la vie passe de 240.3 à 269 points. Il y aura eu 28.7 points. $28.7 \div .3 = \$0.96$

Le taux du 12 septembre 1982 serait de \$8.51.

B- Supposons que la 2e année, du mois d'août 1982 au mois d'août 1983, l'augmentation du coût de la vie passe de 269 à 301 points. Il y aura eu 32 points. $32 \div .3 = \$1.07$.

Le taux du 11 septembre 1983 serait de \$9.57.

Application de la formule

<u>date</u>	<u>taux</u>	<u>augmentation</u>	<u>heures</u>	<u>coût</u>	<u>salaire total</u>
17 sept. 1982	\$8.51	0.24	1963.5	\$471.24	3,931.02
12 déc. 1982	8.77	0.26	1501.5	390.39	4,389.38
6 mars 1983	9.03	0.26	1001	260.26	4,519.51
12 juin 1983	9.70	0.27	500.5	135.13	4,654.65
11 sept. 1983	9.57	0.27	38.5	10.40	368.45
				1,167.42	17,863.61

.Taux original de l'année 8.51

$8.51 \times 2002 \text{ heures} = \$17,037.02$

$1167.42 \div 17,037.02 = 6.8\%$

.La différence de l'indexation de 301 à 269 = 11.9%

.La différence 11.9% - 6.8% = 5.1%

Ainsi $\$8.51 \times 5.1\% = \$0.43$

$.43 \times 2002 \text{ heures} = \$860.86 \text{ montant forfaitaire.}$