

83 FEV -3 13 18

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 20 05  
M.T.M.S.R.

SENTENCE ARBITRALE

POUR TENIR LIEU DE CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

ET

AUTOMOBILE LADA GINO INC.

COPIE CONFORME
<i>André Plante</i>
GREFFIER
DATE: 83-02-01
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

NO DOSSIER:  
DATE DEPOT:

SA 83 02 051

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS,  
EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES  
• OUVRIERS, SECTION LOCALE 511

ci-après nommée "PARTIE SYNDICALE"

-et-

AUTOMOBILE LADA GINO INC.

ci-après nommé "PARTIE PATRONALE"

---

SENTENCE ARBITRALE

L'Honorable Ministre du Travail, de la Main-d'Oeuvre et du Revenu a accueilli une demande de former un conseil d'arbitrage pour une première convention collective en vertu de l'article 93.1 du Code du travail formulée par la partie syndicale.

Le Tribunal d'arbitrage, dûment constitué de Mme Marie Mullaly à titre d'arbitre désignée par la partie syndicale et de M. Franco Fisehini à titre d'arbitre désigné par la partie patronale et du soussigné nommé par l'Honorable Ministre du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu sur recommandation des arbitres précités, a procédé à l'audition des parties après que celles-ci eurent été dûment convoquées à Montréal en date du 22 septembre 1982.

La partie syndicale y était dûment représentée par M. Emile Brazeau alors que la partie patronale était représentée par Me Albert Côté.

Aucune des parties n'a mis en doute la nécessité pour le présent Tribunal de rendre une sentence pour tenir lieu de convention collective entre les parties et la partie patronale dûment représentée par son procureur a fait part au Tribunal de son acceptation.

2/...

Au surplus, les faits prouvés établissent qu'il y a lieu ici d'exercer les pouvoirs conférés au présent Tribunal par le Code du travail et de rédiger pour les parties la convention collective.

Avant et pendant l'arbitrage, les parties en sont arrivées à une entente sur la très grande majorité des clauses de la convention collective; le Tribunal d'arbitrage consigne cet accord et reproduit dans le texte ci-joint de la convention collective ces clauses.

La preuve faite de part et d'autre a consisté principalement en le dépôt de documents à partir desquels les parties ont développé leur argumentation.

En substance, le syndicat a ajusté ses demandes sur la convention collective intervenue avec l'Association des Concessionnaires d'Automobiles de la région de Montréal regroupant une cinquantaine de concessionnaires dont un justement est de Chateauguay, où l'employeur exerce ses activités.

Pour sa part, la partie patronale a ajusté plutôt sa position sur le décret relatif aux salariés de garage de la région de Montréal en invoquant que ce décret était plus représentatif des conditions de travail prévalant dans l'ensemble de l'industrie de l'automobile, ce à quoi la partie syndicale a répondu en invoquant que le décret ne prévoyait que des conditions minimales et que généralement, les conventions collectives intervenues chez des concessionnaires d'automobiles dépassaient les conditions prévues au décret.

En outre, le Tribunal a entendu M. Raphael Falseti, président de l'employeur. Celui-ci a fait état que son entreprise n'a fait aucun profit en 1981, que son bilan fait voir \$68,000.00 de perte, que ces pertes sont effectivement plus élevées que ce qui est mentionné au bilan, qu'il a été obligé d'hypothéquer sa maison personnelle pour investir dans l'entreprise, qu'il contribue de ses deniers personnels à payer le loyer de l'entreprise, que la banque a rappelé son financement, que sa franchise est maintenant cancellée, que ses ventes sont très minimes ( 5 véhicules en juillet, aucun en août), que ses affaires vont très mal et ont beaucoup périclité, le tout coïncidant avec le marasme atteignant généralement l'industrie de l'automobile et frappant plus durement les concessionnaires Lada

3/...

à cause de circonstances particulières dont il n'est pas nécessaire de faire état ici.

Son procureur, Me Côté, a déclaré devant le Tribunal qu'il représentait cette entreprise "in forma pauperis", par considération spéciale. Ce fait mérite d'être souligné d'autant plus que Me Côté a très bien assuré son devoir de représentation. D'ailleurs, les représentations ont été faites de façon calme, sereine, avec réalisme et sagesse de part et d'autre, sans doute à cause de l'expérience des représentants impliqués.

Le présent Tribunal doit tenir compte des conditions de travail prévalant ailleurs dans l'industrie, particulièrement chez les concessionnaires d'automobiles mais doit également tenir compte de la situation particulière dans laquelle se trouve l'employeur. Celle-ci est quelque peu désespérée et dans les circonstances, il est préférable d'établir des conditions de travail qui ne constituent pas un handicap pour l'entreprise. Par contre, ces conditions ne doivent pas être telles que la survie de l'entreprise soit assurée uniquement par les travailleurs.

Il se peut que l'employeur ne puisse faire vivre son entreprise et passer à travers les difficultés financières auxquelles il a à faire face.

Le but premier de la convention collective est d'assurer des conditions justes et raisonnables.

Le présent cas en est un d'une espèce tout à fait spéciale et ne pourrait, à notre humble avis, servir de guide pour des sentences arbitrales dans la même industrie, à moins que la preuve faite ne soit tout à fait identique à celle du présent cas.

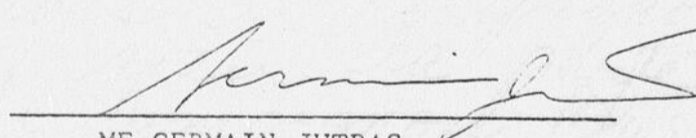
L'extrême incapacité de payer du présent employeur oblige le Tribunal d'arbitrage à agir avec circonspection et prudence.

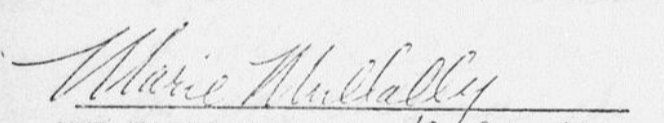
Le texte ci-joint intitulé "Convention Collective de Travail" constitue généralement un compromis entre les positions des parties apparaissant aux membres du Tribunal comme étant juste et approprié dans les circonstances révélées en preuve dans le présent cas.

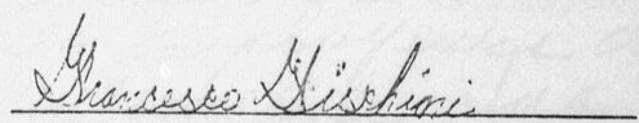
Les clauses précédées de la lettre "A" constituent les clauses décidées par le présent Tribunal, les autres étant les clauses paraphées entre les parties ou les clauses auxquelles les parties en sont arrivées à accord devant le Tribunal.

Il se peut que certaines clauses prévues à la convention collective ne puissent recevoir une application immédiate à l'entreprise, par exemple, certaines fonctions et les salaires prévus pour ces fonctions. Nous avons cru bon d'insérer quand même ces dispositions parce que la vie de l'entreprise peut évoluer considérablement en très peu de temps, de la même façon que sa situation s'est détériorée en très peu de temps et que ses effectifs ont été réduits de façon considérable en peu de temps.

MONTREAL, ce 23 décembre 1982

  
ME GERMAIN JUTRAS  
Président

  
MME MARIE MULLALY  
Arbitre syndical *Assistante en partie*

  
M. FRANCO FISEHINI  
Arbitre patronal

*Joignez ci-jointe les clauses de ma résidence*

Dissidence de l'arbitre  
syndical dans la sentence  
arbitrale entre la section  
locale 511 et Automobile  
Leda Sino Inc.

Je suis dissidente en partie  
sur la question salariale; à  
mon avis le Compagnon Classe 1  
devrait avoir la parité salariale  
avec le Compagnon Classe 1 de  
la convention collective entre  
l'association des Employeurs de  
l'industrie de l'Automobile Inc.  
et la Fraternité Canadienne des  
Cheminots, Employés des Transports  
et autres Ouvriers, local 511. Ce qui  
signifie qu'au 1-01-83 le Compagnon  
Classe 1 devrait gagner \$12.10 par heure,  
2<sup>e</sup> classe, \$11.60, 3<sup>e</sup> classe \$10.70  
par heure. Évidemment cette partie  
pourrait aussi être échelonnée  
sur une période de 6 mois en 1983. Je vous  
soumet le tout respectueusement,  
Marie Muelhally  
Arbitre syndical

CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE I - BUTS DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, l'employeur reconnaît comme seul agent négociateur des salariés couverts par ledit certificat, la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et autres Ouvriers, Local 511, (ci-après désignée "La Fraternité").
- 2.02 L'employeur convient qu'aux fins de la présente convention et aux fins administratives de la Fraternité, un fonctionnaire de la Fraternité aura le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de la compagnie, à la condition d'en avoir demandé la permission au Directeur.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Tous les droits de la direction, à moins d'être expressément limités par la convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'employeur.
- 3.02 Sans limiter le paragraphe précédent, la Fraternité reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;
  - b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
  - c) mettre en vigueur les règlements de sécurité et disciplinaires et imposer des sanctions;
  - d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
  - e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, les cédules de production et de décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

- 4.01           Aucun salarié n'est forcé d'appartenir à la Fraternité. Toutefois, comme condition du maintien d'emploi pour tous les salariés de l'unité de négociation, l'employeur doit déduire pendant la durée de la convention de la dernière paye de chaque mois de chaque salarié un montant égal à la cotisation mensuelle de la Fraternité. La Fraternité donnera à l'employeur avis écrit du montant à être ainsi déduit de la paye de chaque salarié couvert par l'unité de négociation.
- 4.02           L'employeur adressera à la Fraternité ainsi qu'au délégué d'atelier la liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites en conformité du paragraphe précédent ainsi que le montant total pour chacun.
- Les remises des montants perçus devront être faites dans les quinze jours de la perception.
- 4.03           L'expression " salarié régulier " utilisée dans la convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai.
- 4.04           La Fraternité, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux du travail pendant les heures de travail.

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01           L'employeur reconnaît le droit de la Fraternité de nommer ou autrement choisir les délégués qui doivent agir au nom des salariés.
- 5.02           Il y aura un délégué sur l'équipe du jour. S'il devait être instauré un système de plusieurs équipes, il pourra y avoir un délégué par équipe du soir et de nuit.
- 5.03           Le délégué d'atelier pourra, sans perte de salaire, après avoir obtenu permission de son supérieur immédiat de quitter son travail pour enquêter à l'intérieur des lieux de travail sur toute plainte ou sur tout grief, si les circonstances et l'urgence l'exigent. Ladite permission devra être accordée dans les 24 heures de l'heure de la demande.
- Le délégué d'atelier demeure soumis aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'employeur que tous les autres salariés.

- 5.04 Dans les trente jours de la signature de la convention, la Fraternité donnera un avis écrit à l'employeur du nom du délégué d'atelier. Dans le même délai, il donnera également à l'employeur le nom du ou des représentants de la Fraternité.
- 5.05 Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de l'employeur relatives à la manière dont le délégué d'atelier exécute ses fonctions syndicales seront adressés aux agents d'affaires de la Fraternité qui prendront toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation avec diligence.
- 5.06 Afin de maintenir le bon accord entre l'employeur, ses représentants et les salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles visites en demandant d'être prévenu par la Fraternité en motivant la raison desdites visites.

ARTICLE VI - PROCEDURE DES GRIEFS

- 6.01 A) Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- B) S'il y a mésentente entre l'employeur et la Fraternité concernant l'interprétation des termes d'une clause de la présente convention, la Fraternité pourra présenter ce litige à l'étape de l'arbitrage prévu à la clause 6.05.
- C) Tout grief collectif devra être soumis conformément à la deuxième étape de la clause 6.02.

Un grief collectif désigne un grief qui concerne plus d'un salarié et qui est de même nature, sauf en matière disciplinaire ou tout grief est individuel.

- 6.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

Première étape

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire du délégué d'atelier ou d'un représentant de la Fraternité, peut soumettre un grief par écrit au Directeur général dans les dix jours ouvrables suivant l'événement sur lequel est basé le grief ou de la connaissance de tel événement. Le Directeur donnera sa réponse dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du grief.

Deuxième étape

A l'expiration du délai prévu à la première étape pour la réponse du Directeur au grief, si le Directeur a refusé le grief ou s'il n'a donné aucune réponse et si la Fraternité par ses représentants décide de poursuivre le grief, ces derniers devront dans les dix jours ouvrables suivants en avertir par écrit le Directeur.

Les parties auront alors quinze jours ouvrables pour tenter un règlement.

- 6.03 Dans les cas de suspension, de congédiement ou de mesure disciplinaire, le salarié sera avisé par écrit, avec copies à la Fraternité et au délégué d'atelier.

Si l'infraction reprochée au salarié est de la nature de celles qui sont prohibées par le Code criminel, seul le salarié en est averti et il demeure libre de poursuivre le grief.

Si un grief est logé, il devra l'être dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'événement.

A l'expiration de ce délai, les parties par leurs représentants auront quinze jours ouvrables pour tenter un règlement. A défaut de règlement, et si la Fraternité désire continuer le grief, elle devra procéder à l'arbitrage, à l'expiration de ce délai, suivant la clause 6.05.

- 6.04 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur. Seuls, le représentant de l'employeur et un des agents d'affaires ou d'un représentant de la Fraternité, peuvent consentir par écrit des extensions de délais.

- 6.05 La Fraternité pourra procéder à l'arbitrage en donnant avis écrit à l'employeur à cette fin. Cet avis devra être donné à l'employeur dans les trente jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné à la deuxième étape de la clause 6.02 ou du dernier paragraphe de la clause 6.03, selon le cas.

Les parties auront alors dix jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, la Fraternité devra dans les dix jours ouvrables suivants s'adresser au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre pour la nomination d'office de tel arbitre. Copie de cette requête adressée au Ministre devra être adressée le même jour à l'employeur.

- 6.06 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du travail.

L'arbitre ne pourra prendre en considération que les allégations écrites de l'employeur au niveau de la

procédure pré-arbitrale de même que celles de l'avis de grief.

- 6.07 La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.
- 6.08 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 6.09 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales.
- 6.10 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire soumise à l'arbitrage, aucune offense de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre le salarié. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. L'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler la décision de l'employeur. L'arbitre a également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de déterminer le montant de compensation pour salaire perdu.

ARTICLE VII - ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté générale s'entend de la durée des services continus d'un salarié régulier pour le compte d'un employeur.
- 7.02 L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date d'embauchage d'un salarié régulier.
- 7.03 (1) L'ancienneté générale est le facteur dominant lorsqu'il y a mise à pied permanente, c'est-à-dire la cessation définitive d'un département ou d'une opération par l'employeur, à condition que le salarié puisse remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé (quant à l'habileté, les aptitudes et la qualité du travail).
- A (2) Lorsqu'il y a mise à pied d'un salarié régulier pour une période de six (6) mois ou plus.

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

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

A 7.04

Si et lorsque l'employeur crée des départements à l'intérieur de son entreprise, les principes concernant l'ancienneté départementale établis à la présente convention collective et notamment à 7.05 (2), 7.05(5), 7.08, 7.13 devront recevoir application.

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

- 7.05 (1) L'employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire travailler ses salariés aux tâches dans lesquelles ils sont généralement reconnus comme ayant la plus grande efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignés, sans toutefois que les salariés ne soient autorisés à refuser toute assignation de travail, à moins d'une cause majeure. En autant que possible, le travail sera distribué également.
- (2) L'ancienneté départementale est le facteur dominant dans tous les cas de mise à pied et de rappel, pourvu que les salariés du département qui ont le plus d'ancienneté départementale puissent remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé.
- (3) Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour une (1) journée ou moins, l'employeur ne sera pas tenu de mettre à pied un salarié, dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise à pied, pourvu que le travail ait été assigné deux (2) heures précédant la mise à pied.
- (4) Sauf dans les cas fortuits, dans le cas d'une mise à pied pour plus de deux (2) jours, l'employeur devra aviser le salarié ainsi que le représentant d'atelier au moins une (1) journée ouvrable à l'avance. Dans le cas où le représentant d'atelier serait absent, le salarié seul devra être avisé.
- (5) Dans les cas où l'ancienneté départementale n'est pas suivie, tout salarié affecté par une mise à pied d'une (1) semaine et plus devra être avisé une (1) semaine à l'avance ainsi que le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, et pourra soumettre à l'employeur, dans la journée ouvrable suivant l'avis, une demande pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables d'essai aux fins d'établir ses qualifications à occuper une autre tâche selon son ancienneté départementale.
- (6) Lors d'une mise à pied temporaire, un salarié qui aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, pourra

être le premier à être mis à pied, sans pour autant affecter son ancienneté générale.

- 7.06 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi promues maintiendront leur droit d'ancienneté pour une seule période (accumulée) de quatre-vingt-dix (90) jours civils de probation. Cependant, après cette période de probation les personnes ainsi promues perdront leur droit d'ancienneté et ne pourront remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.
- 7.07 (1) L'employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe, sans tenir compte de l'ancienneté, moyennant une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure.
- (2) Définition: Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une tâche de l'unité de négociation, a la responsabilité de la surveillance et direction du travail d'un groupe de salariés qui remplissent des tâches de l'unité de négociation.
- 7.08 Dans les cas où l'employeur donne la préférence à un salarié ayant une ancienneté générale supérieure, aucun salarié ayant une ancienneté générale inférieure ne pourra s'en plaindre, quelle que soit son ancienneté départementale, à condition de ne pas entraîner de mises à pied.
- 7.09 (1) Un salarié est à l'essai pour une période de soixante (60) jours de calendrier à compter de la date de son engagement. Au cours de cette période, il n'a pas le droit d'invoquer les règles de l'ancienneté ni la procédure des griefs, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.
- (2) Tout congédiement par l'employeur pendant cette période pourra avoir lieu sans que l'employeur n'ait à donner de motifs. Toutefois, un salarié avec un an d'ancienneté qui retourne pour le même employeur avant un an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son réengagement pour le même employeur et à la même tâche.
- (3) Tout salarié acquérant de l'ancienneté à la suite d'une période d'essai aura l'ancienneté à compter de son entrée au service. Lorsque deux salariés ou plus commencent à travailler le même jour, le salarié commençant à travailler plus tôt a l'ancienneté préalable. Si plus d'un salarié commence à travailler à la même heure, le même jour, l'ancienneté sera déterminée par les feuilles d'engagement qui devront porter un numéro de séquence déterminant la priorité d'ancienneté.

7.10 Le fait de détenir une carte de compétence ne devra pas être retenu comme réglant définitivement la qualification particulière d'un salarié, quant à l'application des clauses relatives à l'ancienneté.

7.11 (1) Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus de deux (2) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus au présent contrat.

(2) Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente convention.

7.12 Il y aura perte d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
- 2) S'il est congédié pour juste cause;
- 3) S'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie, la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, l'employé devra produire un certificat médical sur demande. Tout autre demande ne pourra être exigée à des intervalles moindres de trois (3) mois;
- 4) Si rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter après avoir reçu un avis, par lettre recommandée à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de rappel;
- 5) La prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
- 6) S'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable.

- 7.13 Deux listes d'ancienneté générale et départementale seront remises annuellement à la Fraternité et au représentant d'atelier au plus tard le 10 avril et au mois de septembre, et le représentant d'atelier les affichera.
- 7.14 Les contestations au sujet d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant la remise des listes d'ancienneté au représentant d'atelier. L'employeur aura dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévaudront en tout temps.

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 Pour tous les salariés, la semaine de travail régulière et normale est de quarante-deux heures réparties du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:
- les lundi, mardi, mercredi et jeudi: 8:00 à 12:00 heures et 13:00 à 18:00 heures - vendredi: 8:00 à 12:00 heures et 13:00 à 15:00 heures.
- 8.02 Une période de quinze (15) minutes aux frais de l'employeur sera accordée à tous les salariés à chaque demi-journée de travail qui devra être cédulée entre neuf (9) heures et dix (10) heures et entre quatorze heures et demie (14½) et quinze heures et demie (15½) et pour la deuxième équipe au milieu de chaque demi-journée.
- Une période de cinq (5) minutes sera accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre de cinq (5) minutes sera accordée à la fin de la journée.
- 8.03 Il n'y aura pas de deuxième équipe de travail. Mais si devait être le cas, les conditions de son établissement feront l'objet de négociations entre l'employeur et la Fraternité.
- 8.04 Pour tous les salariés couverts par cette convention, le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de temps et demi le taux horaire régulier lorsque les salariés dépasseront les heures régulières d'une journée normale de travail. Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier. Quand il sera nécessaire de faire du surtemps, il sera offert par ordre d'ancienneté et celui qui possédera le moins d'ancienneté ne pourra

refuser.

ARTICLE IX - SALAIRES

- 9.01 L'Annexe "A" détermine les classifications applicables aux salariés et les taux de salaire qui seront payables à un salarié selon sa classification.
- 9.02 Si le personnel augmente au Département des pièces, il y aura réouverture de négociations pour les salaires et les définitions des tâches.

ARTICLE X - PROCEDURE DE PAYE

- 10.01 Le salaire du salarié lui sera payé une fois par semaine, au plus tard le jeudi midi, couvrant la semaine finissant le vendredi précédent.
- 10.02 Avec sa paye, le salarié recevra par écrit les détails suivants:
- 1e le nom de l'employeur
  - 2e les nom et prénom du salarié
  - 3e l'identification de l'emploi du salarié
  - 4e la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
  - 5e le nombre d'heures payées au taux normal
  - 6e le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
  - 7e la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
  - 8e le taux du salaire
  - 9e le montant du salaire brut
  - 10e la nature et le montant des déductions opérées
  - 11e le montant du salaire net versé au salarié
- 10.03 Il est convenu que l'employeur inscrive sur les formules TP-4 et T-4 le montant payé de la cotisation syndicale du salarié pour la durée de l'année.

ARTICLE XI - LES VACANCES

- 11.01 Les vacances seront calculées sur la base de l'année de référence du 1er mai au 30 avril. La durée des périodes de vacances sera déterminée sur la base de la date anniversaire d'embauchage du salarié.

11/...

11.02 Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service complété, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

11.03 ECHELLE DES VACANCES

Un (1) an et plus d'ancienneté - Deux (2) semaines chômées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

Cinq (5) ans d'ancienneté et plus - trois (3) semaines chômées à raison de six pour cent (6%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

Dix (10) ans d'ancienneté et plus - quatre (4) semaines chômées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

Quinze (15) ans d'ancienneté et plus - Cinq (5) semaines chômées à raison de dix (10%) pour cent de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

Vingt (20) ans d'ancienneté et plus - six (6) semaines chômées à raison de douze pour cent (12%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche, plus une (1) journée de congé additionnelle par année de service, payée à son taux régulier en plus des six (6) semaines auxquelles il a droit.

11.04 (1) Dans la première semaine de mai, l'employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leur période de vacances et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés à la fois, par opération, ne pourra exiger la même période de vacances. Après cette période, un salarié indéterminé pourra se faire fixer sa période de vacances par l'employeur.

(2) Avant le 15 mai, deux listes de vacances seront remises au représentant d'atelier qui les affichera, et dans les huit (8) jours, toute erreur devra être signalée et corrigée. Une fois la correction faite, les listes seront officielles.

11.05 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 11.03.

.../12

- 11.06 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.
- 11.07 Tout salarié qui se marie légalement, pourra prendre les vacances auxquelles il a droit d'après la clause 11.01, dans la période de son choix, sans pour autant affecter les vacances des autres salariés avec plus d'ancienneté. Cependant, un avis de deux (2) mois devra être donné à son directeur de département.

ARTICLE XII - LES CONGES PAYES

- 12.01 Les jours suivants seront des jours de congés payés:
- 1er janvier
  - 2 janvier
  - Vendredi-Saint
  - Fête de la Reine
  - St-Jean-Baptiste
  - Jour du Canada
  - Fête du Travail
  - Jour de l'Action de Grâces
  - 24 décembre
  - 25 décembre
  - 26 décembre
  - 31 décembre
- 12.02 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours de congés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.
- 12.03 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié doit avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail, à moins de raisons graves telles que la maladie, laquelle doit être attestée par certificat médical ou décès.
- 12.04 Si un congé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera remis au prochain jour ouvrable.
- 12.05 Les mots " jours ouvrables " partout où ils sont utilisés dans la convention s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'employeur pour les salariés assujettis à la convention.

ARTICLE XIII - CONGES PAYES POUR AUTRES RAISONS

- A 13.01 Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire

pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:

- A. Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq jours ouvrables.
- B. Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur: trois jours ouvrables.
- C. Décès du beau-père, de la belle-mère, des grands parents du salarié ou du conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: un jour ouvrable.
- D. Advenant que l'événement a lieu à plus de cent milles du point d'attache du salarié, une journée additionnelle sera accordée.
- E. Une journée pour la naissance d'un enfant et une autre journée à la sortie de l'hôpital, à la condition que ces événements interviennent un jour ouvrable. Une journée lors de l'adoption d'un enfant, à la condition que l'événement intervienne un jour ouvrable.
- F. Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail et doit s'absenter pour recevoir des traitements, l'employeur doit lui payer les heures perdues pour cette journée. Si d'autres traitements sont nécessaires par la suite et s'ils doivent être effectués pendant les heures de travail, l'employeur paye un maximum de deux heures pour chaque absence, si ce temps n'est pas couvert par la loi des accidents du travail.
- G. Advenant qu'un salarié soit choisi comme juré par la Cour, l'employeur devra lui rembourser la différence entre le taux payé par la Cour et son propre salaire.
- H. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

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

ARTICLE XIV - CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE

14.01

(1) Un salarié, membre de la Fraternité, sur avis de cinq jours à l'employeur, avis qui devra être confirmé par écrit par la suite, aura droit à un congé d'absence sans solde pour assister au congrès de la Fraternité ou des organisations syndicales auxquelles la Fraternité est affiliée. Pareil congé d'absence n'affecte pas l'accumulation de l'ancienneté dudit salarié.

(2) Un salarié, membre de la Fraternité, sur avis écrit de la Fraternité et du consentement écrit dudit salarié, aura droit à un congé d'absence de deux ans pour travailler à plein temps pour la Fraternité. Tel congé d'absence est sans solde.

(3) Le lien de subordination juridique de même que les obligations réciproques de l'employeur et du salarié sont suspendus pendant la durée de telle absence. A son retour pour l'employeur, le salarié conservera l'ancienneté acquise au moment de son départ.

(4) Ces congés d'absence, dans l'un ou l'autre cas, ne peuvent être accordés à plus d'un salarié.

ARTICLE XV - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 15.01 L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement après les heures de travail. Si l'assemblée dure plus de deux heures, l'employeur payera les frais d'un repas.
- 15.02 L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'extérieur de la région métropolitaine, pourvu que l'employeur acquitte tous les frais de déplacements encourus et que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.
- 15.03 L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à un cours de perfectionnement dans la région métropolitaine, durant les heures de travail, à condition qu'il reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.

ARTICLE XVI - GREVE ET LOCK-OUT

- 16.01 Au cours de la présente convention ou de tout renouvellement, il n'y aura ni grève, ni arrêt de travail total ou partiel, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés ou de la Fraternité et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'employeur.
- 16.02 Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lock-out par l'employeur.

ARTICLE XVII - AFFICHAGE D'AVIS

- 17.01 (1) La Fraternité pourra afficher dans les départements du garage de l'employeur des avis de convocation ou autres avis du même genre aux endroits habituels, ou sur les tableaux désignés par l'employeur.
- (2) Tels avis doivent être signés par le représentant d'atelier et ne sont affichés qu'après avoir été approuvés par l'employeur à qui on laisse copie de ces avis. La Fraternité ou ses représentants ne font sur les lieux du travail la distribution d'aucune circulaire ou documentation quelconque.

ARTICLE XVIII - UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 18.01 L'employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.
- 18.02 Le coût des salopettes et jaquettes, de même que le coût du nettoyage ou du blanchissage des uniformes, salopettes et jaquettes devront être payables par l'employeur. Les items en question sont fournis deux (2) fois par semaine.

ARTICLE XIX - OUTILS

- 19.01 (1) Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'employeur détermine le minimum d'outillage requis du salarié pour qu'il accomplisse son travail selon les normes et efficacement. Le salarié ne peut sortir ses outils de l'établissement de l'employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou le directeur.
- (2) Il est loisible à la Fraternité de faire des représentations à l'employeur concernant les outils de l'employeur ainsi que les outils que l'employeur exige de la part des salariés.
- A 19.02 L'employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de trois mille dollars contre le vol total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu. Sur preuve écrite fournie par le salarié, l'employeur assurera ledit coffre pour sa valeur réelle même si celle-ci est supérieure à trois mille dollars. Une franchise (déductible) de cinquante dollars s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE XX - ASSURANCE COLLECTIVE

- 20.01 Un plan d'assurance collective sera négocié pour tous les salariés couverts par la convention et les primes seront assumées à 50% par l'employeur et à 50% par le salarié.

ARTICLE XXI - VALIDITE DES CLAUSES

- 21.01 Advenant la nullité d'une clause ou d'un article de la présente convention par suite de l'application de la Loi, seule cette clause ou cet article sera déclaré invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeureront en vigueur.

ARTICLE XXII - TRAVAIL A L'EXTERIEUR

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

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

A 23.01 La présente convention et les annexes prendront effet à compter du 1er janvier 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983.

La présente convention se renouvellera automatiquement à moins que la Fraternité ou l'employeur ne donne à son opposant dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention ou de son renouvellement, un avis écrit de mettre fin à la convention, de la modifier ou de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont dûment signé la présente ce jour de 1981.

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

AUTOMOBILE LADA GINO INC.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Les salaires payés par l'employeur depuis le 1er janvier 1982 et tels qu'ils ont pu être modifiés en cours d'année s'appliquent jusqu'au 1er janvier 1983.

A partir du 1er janvier 1983, les salaires seront les suivants:

	<u>1-01-83</u>	<u>1-07-83</u>	<u>1-10-83</u>
1- Compagnon - Classe 1	\$10.25	\$10.75	\$11.00
Compagnon - Classe 2	\$ 9.75	\$10.25	\$10.50
Compagnon - Classe 3	\$ 9.25	\$ 9.75	\$10.00
2- Apprenti			
1er semestre	\$ 5.15	\$ 5.35	\$ 5.50
2e semestre	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.85
2e année	\$ 6.50	\$ 6.70	\$ 6.85
3e année	\$ 7.50	\$ 7.70	\$ 7.85
Laveur, nettoyeur, balayeur, chasseur, gardien, receveur, expéditeur, chauffeur de camions, livreur, pompiste, homme de service général, commis aux pièces	\$ 6.00	\$ 6.50	\$ 6.75
<u>Préposé au comptoir</u>			
1- A-1	\$ 9.00	\$ 9.50	\$ 9.75
2- A	\$ 8.50	\$ 9.00	\$ 9.25
3- B	\$ 8.00	\$ 8.50	\$ 8.75
4- C	\$ 7.50	\$ 8.00	\$ 8.25

Les taux pour tous nouveaux salariés autres que les compagnons et apprentis ci-haut mentionnés seront de 20% de moins que les taux énumérés plus haut pour la période d'essai.

Tenant compte de la grande différence de salaire existant chez les employés de l'employeur au moment de l'entrée en vigueur des nouveaux salaires mentionnés à cette annexe et tenant compte de l'ancienneté plus grande au point de vue service pour l'un des compagnons de l'employeur, il sera loisible à celui-ci de lui verser une rémunération supérieure pour la durée de la convention collective.

'83 AVR 18 10 18

SENTENCE ARBITRALE

POUR TENIR LIEU DE CONVENTION COLLECTIVE



ENTRE

PAR MESSAGE

D'UNE PART:

AUTOMOBILE LADA GINO INC.  
46 rue St-Jean-Baptiste  
Châteauguay, J3K 3A4

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

D'AUTRE PART:

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS  
EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS  
LOCAL 511  
Suite 320  
1440 ouest, Ste-Catherine  
Montréal, Québec. H3G 1R8

Ci-après appelée "LA FRATERNITE"

CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE I - BUTS DE LA CONVENTION

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

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, l'employeur reconnaît comme seul agent négociateur des salariés couverts par ledit certificat, la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et autres Ouvriers, Local 511, (ci-après désignée "La Fraternité").
- 2.02 L'employeur convient qu'aux fins de la présente convention et aux fins administratives de la Fraternité, un fonctionnaire de la Fraternité aura le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de la compagnie, à la condition d'en avoir demandé la permission au Directeur.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Tous les droits de la direction, à moins d'être expressément limités par la convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'employeur.
- 3.02 Sans limiter le paragraphe précédent, la Fraternité reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;
  - b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
  - c) mettre en vigueur les règlements de sécurité et disciplinaires et imposer des sanctions;
  - d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
  - e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, les cédules de production et de décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

- 4.01           Aucun salarié n'est forcé d'appartenir à la Fraternité. Toutefois, comme condition du maintien d'emploi pour tous les salariés de l'unité de négociation, l'employeur doit déduire pendant la durée de la convention de la dernière paye de chaque mois de chaque salarié un montant égal à la cotisation mensuelle de la Fraternité. La Fraternité donnera à l'employeur avis écrit du montant à être ainsi déduit de la paye de chaque salarié couvert par l'unité de négociation.
- 4.02           L'employeur adressera à la Fraternité ainsi qu'au délégué d'atelier la liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites en conformité du paragraphe précédent ainsi que le montant total pour chacun.
- Les remises des montants perçus devront être faites dans les quinze jours de la perception.
- 4.03           L'expression " salarié régulier " utilisée dans la convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai.
- 4.04           La Fraternité, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux du travail pendant les heures de travail.

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01           L'employeur reconnaît le droit de la Fraternité de nommer ou autrement choisir les délégués qui doivent agir au nom des salariés.
- 5.02           Il y aura un délégué sur l'équipe du jour. S'il devait être instauré un système de plusieurs équipes, il pourra y avoir un délégué par équipe du soir et de nuit.
- 5.03           Le délégué d'atelier pourra, sans perte de salaire, après avoir obtenu permission de son supérieur immédiat de quitter son travail pour enquêter à l'intérieur des lieux de travail sur toute plainte ou sur tout grief, si les circonstances et l'urgence l'exigent. Ladite permission devra être accordée dans les 24 heures de l'heure de la demande.
- Le délégué d'atelier demeure soumis aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'employeur que tous les autres salariés.

- 5.04 Dans les trente jours de la signature de la convention, la Fraternité donnera un avis écrit à l'employeur du nom du délégué d'atelier. Dans le même délai, il donnera également à l'employeur le nom du ou des représentants de la Fraternité.
- 5.05 Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de l'employeur relatives à la manière dont le délégué d'atelier exécute ses fonctions syndicales seront adressés aux agents d'affaires de la Fraternité qui prendront toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation avec diligence.
- 5.06 Afin de maintenir le bon accord entre l'employeur, ses représentants et les salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles visites en demandant d'être prévenu par la Fraternité en motivant la raison desdites visites.

#### ARTICLE VI - PROCEDURE DES GRIEFS

- 6.01 A) Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- B) S'il y a mésentente entre l'employeur et la Fraternité concernant l'interprétation des termes d'une clause de la présente convention, la Fraternité pourra présenter ce litige à l'étape de l'arbitrage prévu à la clause 6.05.
- C) Tout grief collectif devra être soumis conformément à la deuxième étape de la clause 6.02.

Un grief collectif désigne un grief qui concerne plus d'un salarié et qui est de même nature, sauf en matière disciplinaire ou tout grief est individuel.

- 6.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

##### Première étape

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire du délégué d'atelier ou d'un représentant de la Fraternité, peut soumettre un grief par écrit au Directeur général dans les dix jours ouvrables suivant l'événement sur lequel est basé le grief ou de la connaissance de tel événement. Le Directeur donnera sa réponse dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du grief.

Deuxième étape

A l'expiration du délai prévu à la première étape pour la réponse du Directeur au grief, si le Directeur a refusé le grief ou s'il n'a donné aucune réponse et si la Fraternité par ses représentants décide de poursuivre le grief, ces derniers devront dans les dix jours ouvrables suivants en avertir par écrit le Directeur.

Les parties auront alors quinze jours ouvrables pour tenter un règlement.

6.03 Dans les cas de suspension, de congédiement ou de mesure disciplinaire, le salarié sera avisé par écrit, avec copies à la Fraternité et au délégué d'atelier.

Si l'infraction reprochée au salarié est de la nature de celles qui sont prohibées par le Code criminel, seul le salarié en est averti et il demeure libre de poursuivre le grief.

Si un grief est logé, il devra l'être dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'événement.

A l'expiration de ce délai, les parties par leurs représentants auront quinze jours ouvrables pour tenter un règlement. A défaut de règlement, et si la Fraternité désire continuer le grief, elle devra procéder à l'arbitrage, à l'expiration de ce délai, suivant la clause 6.05.

6.04 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur. Seuls, le représentant de l'employeur et un des agents d'affaires ou d'un représentant de la Fraternité, peuvent consentir par écrit des extensions de délais.

6.05 La Fraternité pourra procéder à l'arbitrage en donnant avis écrit à l'employeur à cette fin. Cet avis devra être donné à l'employeur dans les trente jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné à la deuxième étape de la clause 6.02 ou du dernier paragraphe de la clause 6.03, selon le cas.

Les parties auront alors dix jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, la Fraternité devra dans les dix jours ouvrables suivants s'adresser au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre pour la nomination d'office de tel arbitre. Copie de cette requête adressée au Ministre devra être adressée le même jour à l'employeur.

6.06 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du travail.

L'arbitre ne pourra prendre en considération que les allégations écrites de l'employeur au niveau de la

procédure pré-arbitrale de même que celles de l'avis de grief.

- 6.07 La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.
- 6.08 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 6.09 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales.
- 6.10 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire soumise à l'arbitrage, aucune offense de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre le salarié. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. L'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier ou d'annuler la décision de l'employeur. L'arbitre a également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de déterminer le montant de compensation pour salaire perdu.

ARTICLE VII - ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté générale s'entend de la durée des services continus d'un salarié régulier pour le compte d'un employeur.
- 7.02 L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date d'embauchage d'un salarié régulier.
- 7.03 (1) L'ancienneté générale est le facteur dominant lorsqu'il y a mise à pied permanente, c'est-à-dire la cessation définitive d'un département ou d'une opération par l'employeur, à condition que le salarié puisse remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé (quant à l'habileté, les aptitudes et la qualité du travail).
- A (2) Lorsqu'il y a mise à pied d'un salarié régulier pour une période de six (6) mois ou plus.

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

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

A 7.04

Si et lorsque l'employeur crée des départements à l'intérieur de son entreprise, les principes concernant l'ancienneté départementale établis à la présente convention collective et notamment à 7.05 (2), 7.05(5), 7.08, 7.13 devront recevoir application.

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

7.05 (1)

L'employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire travailler ses salariés aux tâches dans lesquelles ils sont généralement reconnus comme ayant la plus grande efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignés, sans toutefois que les salariés ne soient autorisés à refuser toute assignation de travail, à moins d'une cause majeure. En autant que possible, le travail sera distribué également.

- (2) L'ancienneté départementale est le facteur dominant dans tous les cas de mise à pied et de rappel, pourvu que les salariés du département qui ont le plus d'ancienneté départementale puissent remplir les exigences normales des tâches du salarié déplacé.
- (3) Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour une (1) journée ou moins, l'employeur ne sera pas tenu de mettre à pied un salarié, dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise à pied, pourvu que le travail ait été assigné deux (2) heures précédant la mise à pied.
- (4) Sauf dans les cas fortuits, dans le cas d'une mise à pied pour plus de deux (2) jours, l'employeur devra aviser le salarié ainsi que le représentant d'atelier au moins une (1) journée ouvrable à l'avance. Dans le cas où le représentant d'atelier serait absent, le salarié seul devra être avisé.
- (5) Dans les cas où l'ancienneté départementale n'est pas suivie, tout salarié affecté par une mise à pied d'une (1) semaine et plus devra être avisé une (1) semaine à l'avance ainsi que le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, et pourra soumettre à l'employeur, dans la journée ouvrable suivant l'avis, une demande pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables d'essai aux fins d'établir ses qualifications à occuper une autre tâche selon son ancienneté départementale.
- (6) Lors d'une mise à pied temporaire, un salarié qui aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, pourra

être le premier à être mis à pied, sans pour autant affecter son ancienneté générale.

- 7.06 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi promues maintiendront leur droit d'ancienneté pour une seule période (accumulée) de quatre-vingt-dix (90) jours civils de probation. Cependant, après cette période de probation les personnes ainsi promues perdront leur droit d'ancienneté et ne pourront remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.
- 7.07 (1) L'employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe, sans tenir compte de l'ancienneté, moyennant une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure.
- (2) Définition: Le chef d'équipe est un salarié qui, tout en remplissant une tâche de l'unité de négociation, a la responsabilité de la surveillance et direction du travail d'un groupe de salariés qui remplissent des tâches de l'unité de négociation.
- 7.08 Dans les cas où l'employeur donne la préférence à un salarié ayant une ancienneté générale supérieure, aucun salarié ayant une ancienneté générale inférieure ne pourra s'en plaindre, quelle que soit son ancienneté départementale, à condition de ne pas entraîner de mises à pied.
- 7.09 (1) Un salarié est à l'essai pour une période de soixante (60) jours de calendrier à compter de la date de son engagement. Au cours de cette période, il n'a pas le droit d'invoquer les règles de l'ancienneté ni la procédure des griefs, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.
- (2) Tout congédiement par l'employeur pendant cette période pourra avoir lieu sans que l'employeur n'ait à donner de motifs. Toutefois, un salarié avec un an d'ancienneté qui retourne pour le même employeur avant un an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son réengagement pour le même employeur et à la même tâche.
- (3) Tout salarié acquérant de l'ancienneté à la suite d'une période d'essai aura l'ancienneté à compter de son entrée au service. Lorsque deux salariés ou plus commencent à travailler le même jour, le salarié commençant à travailler plus tôt a l'ancienneté préalable. Si plus d'un salarié commence à travailler à la même heure, le même jour, l'ancienneté sera déterminée par les feuilles d'engagement qui devront porter un numéro de séquence déterminant la priorité d'ancienneté.

7.10 Le fait de détenir une carte de compétence ne devra pas être retenu comme réglant définitivement la qualification particulière d'un salarié, quant à l'application des clauses relatives à l'ancienneté.

7.11 (1) Nonobstant toute autre stipulation contraire dans les présentes et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus de deux (2) à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus au présent contrat.

(2) Cependant, si la personne ainsi désignée demeure au même poste durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente convention.

7.12 Il y aura perte d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
- 2) S'il est congédié pour juste cause;
- 3) S'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie, la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, l'employé devra produire un certificat médical sur demande. Tout autre demande ne pourra être exigée à des intervalles moindres de trois (3) mois;
- 4) Si rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter après avoir reçu un avis, par lettre recommandée à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de rappel;
- 5) La prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à des circonstances qui échappent à la volonté du salarié;
- 6) S'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable.

- 7.13 Deux listes d'ancienneté générale et départementale seront remises annuellement à la Fraternité et au représentant d'atelier au plus tard le 10 avril et au mois de septembre, et le représentant d'atelier les affichera.
- 7.14 Les contestations au sujet d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant la remise des listes d'ancienneté au représentant d'atelier. L'employeur aura dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévaudront en tout temps.

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 Pour tous les salariés, la semaine de travail régulière et normale est de quarante-deux heures réparties du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:
- les lundi, mardi, mercredi et jeudi: 8:00 à 12:00 heures et 13:00 à 18:00 heures - vendredi: 8:00 à 12:00 heures et 13:00 à 15:00 heures.
- 8.02 Une période de quinze (15) minutes aux frais de l'employeur sera accordée à tous les salariés à chaque demi-journée de travail qui devra être cédulée entre neuf (9) heures et dix (10) heures et entre quatorze heures et demie (14½) et quinze heures et demie (15½) et pour la deuxième équipe au milieu de chaque demi-journée.
- Une période de cinq (5) minutes sera accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre de cinq (5) minutes sera accordée à la fin de la journée.
- 8.03 Il n'y aura pas de deuxième équipe de travail. Mais si devait être le cas, les conditions de son établissement feront l'objet de négociations entre l'employeur et la Fraternité.
- 8.04 Pour tous les salariés couverts par cette convention, le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de temps et demi le taux horaire régulier lorsque les salariés dépasseront les heures régulières d'une journée normale de travail. Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier. Quand il sera nécessaire de faire du surtemps, il sera offert par ordre d'ancienneté et celui qui possédera le moins d'ancienneté ne pourra

refuser.

ARTICLE IX - SALAIRES

- 9.01 L'Annexe "A" détermine les classifications applicables aux salariés et les taux de salaire qui seront payables à un salarié selon sa classification.
- 9.02 Si le personnel augmente au Département des pièces, il y aura réouverture de négociations pour les salaires et les définitions des tâches.

ARTICLE X - PROCEDURE DE PAYE

- 10.01 Le salaire du salarié lui sera payé une fois par semaine, au plus tard le jeudi midi, couvrant la semaine finissant le vendredi précédent.
- 10.02 Avec sa paye, le salarié recevra par écrit les détails suivants:
- 1e le nom de l'employeur
  - 2e les nom et prénom du salarié
  - 3e l'identification de l'emploi du salarié
  - 4e la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
  - 5e le nombre d'heures payées au taux normal
  - 6e le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
  - 7e la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
  - 8e le taux du salaire
  - 9e le montant du salaire brut
  - 10e la nature et le montant des déductions opérées
  - 11e le montant du salaire net versé au salarié
- 10.03 Il est convenu que l'employeur inscrive sur les formules TP-4 et T-4 le montant payé de la cotisation syndicale du salarié pour la durée de l'année.

ARTICLE XI - LES VACANCES

- 11.01 Les vacances seront calculées sur la base de l'année de référence du 1er mai au 30 avril. La durée des périodes de vacances sera déterminée sur la base de la date anniversaire d'embauchage du salarié.

11/...

11.02 Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service complété, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

11.03 ECHELLE DES VACANCES

Un (1) an et plus d'ancienneté - Deux (2) semaines chômées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

Cinq (5) ans d'ancienneté et plus - trois (3) semaines chômées à raison de six pour cent (6%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

Dix (10) ans d'ancienneté et plus - quatre (4) semaines chômées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

Quinze (15) ans d'ancienneté et plus - Cinq (5) semaines chômées à raison de dix (10%) pour cent de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche.

Vingt (20) ans d'ancienneté et plus - six (6) semaines chômées à raison de douze pour cent (12%) de ses gains accumulés à sa date anniversaire d'embauche, plus une (1) journée de congé additionnelle par année de service, payée à son taux régulier en plus des six (6) semaines auxquelles il a droit.

11.04 (1) Dans la première semaine de mai, l'employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leur période de vacances et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés à la fois, par opération, ne pourra exiger la même période de vacances. Après cette période, un salarié indéterminé pourra se faire fixer sa période de vacances par l'employeur.

(2) Avant le 15 mai, deux listes de vacances seront remises au représentant d'atelier qui les affichera, et dans les huit (8) jours, toute erreur devra être signalée et corrigée. Une fois la correction faite, les listes seront officielles.

11.05 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 11.03.

- 11.06 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.
- 11.07 Tout salarié qui se marie légalement, pourra prendre les vacances auxquelles il a droit d'après la clause 11.01, dans la période de son choix, sans pour autant affecter les vacances des autres salariés avec plus d'ancienneté. Cependant, un avis de deux (2) mois devra être donné à son directeur de département.

ARTICLE XII - LES CONGES PAYES

- 12.01 Les jours suivants seront des jours de congés payés:
- 1er janvier
  - 2 janvier
  - Vendredi-Saint
  - Fête de la Reine
  - St-Jean-Baptiste
  - Jour du Canada
  - Fête du Travail
  - Jour de l'Action de Grâces
  - 24 décembre
  - 25 décembre
  - 26 décembre
  - 31 décembre
- 12.02 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours de congés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé payé sera observé à la date ainsi fixée.
- 12.03 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié doit avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail, à moins de raisons graves telles que la maladie, laquelle doit être attestée par certificat médical ou décès.
- 12.04 Si un congé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera remis au prochain jour ouvrable.
- 12.05 Les mots " jours ouvrables " partout où ils sont utilisés dans la convention s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'employeur pour les salariés assujettis à la convention.

ARTICLE XIII - CONGES PAYES POUR AUTRES RAISONS

- A 13.01 Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire

pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:

- A. Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq jours ouvrables.
- B. Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur: trois jours ouvrables.
- C. Décès du beau-père, de la belle-mère, des grands parents du salarié ou du conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: un jour ouvrable.
- D. Advenant que l'événement a lieu à plus de cent milles du point d'attache du salarié, une journée additionnelle sera accordée.
- E. Une journée pour la naissance d'un enfant et une autre journée à la sortie de l'hôpital, à la condition que ces événements interviennent un jour ouvrable. Une journée lors de l'adoption d'un enfant, à la condition que l'événement intervienne un jour ouvrable.
- F. Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail et doit s'absenter pour recevoir des traitements, l'employeur doit lui payer les heures perdues pour cette journée. Si d'autres traitements sont nécessaires par la suite et s'ils doivent être effectués pendant les heures de travail, l'employeur paye un maximum de deux heures pour chaque absence, si ce temps n'est pas couvert par la loi des accidents du travail.
- G. Advenant qu'un salarié soit choisi comme juré par la Cour, l'employeur devra lui rembourser la différence entre le taux payé par la Cour et son propre salaire.
- H. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

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

#### ARTICLE XIV - CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE

14.01

(1) Un salarié, membre de la Fraternité, sur avis de cinq jours à l'employeur, avis qui devra être confirmé par écrit par la suite, aura droit à un congé d'absence sans solde pour assister au congrès de la Fraternité ou des organisations syndicales auxquelles la Fraternité est affiliée. Pareil congé d'absence n'affecte pas l'accumulation de l'ancienneté dudit salarié.

(2) Un salarié, membre de la Fraternité, sur avis écrit de la Fraternité et du consentement écrit dudit salarié, aura droit à un congé d'absence de deux ans pour travailler à plein temps pour la Fraternité. Tel congé d'absence est sans solde.

(3) Le lien de subordination juridique de même que les obligations réciproques de l'employeur et du salarié sont suspendus pendant la durée de telle absence. A son retour pour l'employeur, le salarié conservera l'ancienneté acquise au moment de son départ.

(4) Ces congés d'absence, dans l'un ou l'autre cas, ne peuvent être accordés à plus d'un salarié.

ARTICLE XV - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 15.01 L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement après les heures de travail. Si l'assemblée dure plus de deux heures, l'employeur payera les frais d'un repas.
- 15.02 L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'extérieur de la région métropolitaine, pourvu que l'employeur acquitte tous les frais de déplacements encourus et que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.
- 15.03 L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à un cours de perfectionnement dans la région métropolitaine, durant les heures de travail, à condition qu'il reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.

ARTICLE XVI - GREVE ET LOCK-OUT

- 16.01 Au cours de la présente convention ou de tout renouvellement, il n'y aura ni grève, ni arrêt de travail total ou partiel, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés ou de la Fraternité et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'employeur.
- 16.02 Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lock-out par l'employeur.

ARTICLE XVII - AFFICHAGE D'AVIS

- 17.01 (1) La Fraternité pourra afficher dans les départements du garage de l'employeur des avis de convocation ou autres avis du même genre aux endroits habituels, ou sur les tableaux désignés par l'employeur.
- (2) Tels avis doivent être signés par le représentant d'atelier et ne sont affichés qu'après avoir été approuvés par l'employeur à qui on laisse copie de ces avis. La Fraternité ou ses représentants ne font sur les lieux du travail la distribution d'aucune circulaire ou documentation quelconque.

ARTICLE XVIII - UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 18.01 L'employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.
- 18.02 Le coût des salopettes et jaquettes, de même que le coût du nettoyage ou du blanchissage des uniformes, salopettes et jaquettes devront être payables par l'employeur. Les items en question sont fournis deux (2) fois par semaine.

ARTICLE XIX - OUTILS

- 19.01 (1) Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'employeur détermine le minimum d'outillage requis du salarié pour qu'il accomplisse son travail selon les normes et efficacement. Le salarié ne peut sortir ses outils de l'établissement de l'employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaitre ou le directeur.
- (2) Il est loisible à la Fraternité de faire des représentations à l'employeur concernant les outils de l'employeur ainsi que les outils que l'employeur exige de la part des salariés.
- A 19.02 L'employeur consent à faire assurer pour le salarié son coffre d'outils jusqu'à un maximum de trois mille dollars contre le vol total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu. Sur preuve écrite fournie par le salarié, l'employeur assurera ledit coffre pour sa valeur réelle même si celle-ci est supérieure à trois mille dollars. Une franchise (déductible) de cinquante dollars s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE XX - ASSURANCE COLLECTIVE

- 20.01 Un plan d'assurance collective sera négocié pour tous les salariés couverts par la convention et les primes seront assumées à 50% par l'employeur et à 50% par le salarié.

ARTICLE XXI - VALIDITE DES CLAUSES

- 21.01 Advenant la nullité d'une clause ou d'un article de la présente convention par suite de l'application de la Loi, seule cette clause ou cet article sera déclaré invalide, sans pour cela affecter les autres dispositions de la convention qui demeureront en vigueur.

ARTICLE XXII - TRAVAIL A L'EXTERIEUR

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

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

A 23.01 La présente convention et les annexes prendront effet à compter du 1er janvier 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983.

La présente convention se renouvellera automatiquement à moins que la Fraternité ou l'employeur ne donne à son opposant dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention ou de son renouvellement, un avis écrit de mettre fin à la convention, de la modifier ou de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont dûment signé la présente ce jour de 1981.

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

AUTOMOBILE LADA GINO INC.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Les salaires payés par l'employeur depuis le 1er janvier 1982 et tels qu'ils ont pu être modifiés en cours d'année s'appliquent jusqu'au 1er janvier 1983.

A partir du 1er janvier 1983, les salaires seront les suivants:

	<u>1-01-83</u>	<u>1-07-83</u>	<u>1-10-83</u>
1- Compagnon - Classe 1	\$10.25	\$10.75	\$11.00
Compagnon - Classe 2	\$ 9.75	\$10.25	\$10.50
Compagnon - Classe 3	\$ 9.25	\$ 9.75	\$10.00
2- Apprenti			
1er semestre	\$ 5.15	\$ 5.35	\$ 5.50
2e semestre	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.85
2e année	\$ 6.50	\$ 6.70	\$ 6.85
3e année	\$ 7.50	\$ 7.70	\$ 7.85
Laveur, nettoyeur, balayeur, chasseur, gardien, receveur, expéditeur, chauffeur de camions, livreur, pompiste, homme de service général, commis aux pièces	\$ 6.00	\$ 6.50	\$ 6.75
<u>Préposé au comptoir</u>			
1- A-1	\$ 9.00	\$ 9.50	\$ 9.75
2- A	\$ 8.50	\$ 9.00	\$ 9.25
3- B	\$ 8.00	\$ 8.50	\$ 8.75
4- C	\$ 7.50	\$ 8.00	\$ 8.25

Les taux pour tous nouveaux salariés autres que les compagnons et apprentis ci-haut mentionnés seront de 20% de moins que les taux énumérés plus haut pour la période d'essai.

Tenant compte de la grande différence de salaire existant chez les employés de l'employeur au moment de l'entrée en vigueur des nouveaux salaires mentionnés à cette annexe et tenant compte de l'ancienneté plus grande au point de vue service pour l'un des compagnons de l'employeur, il sera loisible à celui-ci de lui verser une rémunération supérieure pour la durée de la convention collective.