

26 277 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

*me*

RCCT  
MONTREAL  
MESSAGER

86 MAI -1 14:45

BOUTIQUE AUTOMOBILE MPR,  
RAINVILLE INC

ci-après appelé "l'employeur"

ET

FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS,  
EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS  
LOCAL 511  
(F.T.Q. - CTC)

86-88

3141	01	01
------	----	----

ARTICLE 1 DEFINITIONS

- 1.01 a) Salarié régulier: l'expression "salarié régulier" utilisée dans la présente convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période de probation;
- b) Employé en probation: Un employé est en probation pour une période de soixante (60) jours de calendrier à compter de la date de son engagement au cours de cette période cet employé n'a droit à aucun bénéfice de la présente convention sauf en ce qui a trait au salaire et aux heures de travail. Il n'a conséquemment aucun droit de recours à la procédure de grief en cas de congédiement mais peut y recourir dans les seuls cas de réclamation de salaire.

ARTICLE 2 BUTS DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Local 511 de la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers (F.T.Q. - CTC) comme le seul agent négociateur et représentant des salariés couvert par le certificat d'accréditation émis en date du 23 décembre 1982, par le bureau du commissaire général du travail.
- 3.02 1) Cette convention ne doit s'appliquer en aucun cas aux salariés de bureau, aux salariés cléricaux, aux vendeurs, aux préposés à l'entretien et à la réparation des immeubles (maintenance), ni aux salariés exclus par le Code du travail.
- 2) L'Employeur assujetti à la présente s'engage à avertir la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, Local 511, de tous changements ou modifications de leur raison sociale.
- 3.03 L'Employeur convient que pour les fins de la présente convention collective un fonctionnaire de la Fraternité aura le droit de rencontrer les salariés sur les lieux de la compagnie, à condition d'en demander la permission au directeur ou au responsable du département. Ledit consentement ne devrait pas être refusé de façon déraisonnable.

- 3.04 Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux salariés, et sauf dans les cas de Marcel, Paul et Roland Rainville, un employé de la compagnie non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter du travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION

- 4.01 La Fraternité, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux durant les heures de travail.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 La Fraternité reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré sujet aux seules restrictions imposées par la présente convention. L'Employeur conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.
- 5.02 Sauf en cas de surplus de travail pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur convient de ne pas confier tout travail effectué de façon régulière par un salarié de l'unité de négociation à un tiers ou à un employé exclu de l'unité de négociation par contrat à forfait, ou sous-traitance si cela a pour effet de créer des mises à pied ou de retarder le rappel au travail d'employés mis à pied.
- 5.03 La Fraternité coopérera avec l'Employeur pour assurer de la part des salariés le respect des règlements prévus, une bonne qualité de main d'oeuvre et de travail.

D'une façon non restrictive, l'Employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement discipliner tout salarié exécutant mal son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remplir les exigences normales de sa tâche.

Les dispositions du présent article ne peuvent en aucun cas être interprétées comme empêchant la Fraternité de loger un grief à l'encontre d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE 6    SECURITE SYNDICALE

- 6.01        Tout employé doit comme condition de maintien de son emploi doit devenir membre du syndicat. L'employeur s'engage à déduire pendant la durée des présentes, de la première paie de chaque mois de chaque salarié un montant égal à la cotisation mensuelle de la Fraternité. La Fraternité avisera l'Employeur par écrit du montant à être ainsi déduit de chaque salarié faisant partie de l'unité de négociation.
- 6.02        L'Employeur adressera à la Fraternité la liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites en accord avec la clause 5.01 et le montant total ainsi déduit. La liste indiquera également les raisons pour lesquelles une déduction n'aura pas été faite à un salarié. Les remises à la Fraternité devront être faites dans les quinze (15) jours du mois qui suit la perception. Une copie de cette liste devra être remise au représentant d'atelier.

ARTICLE 7    REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01        L'Employeur reconnaît le droit de la Fraternité d'élire le représentant d'atelier et/ou son substitut qui doit agir au nom des salariés en conformité des dispositions de la présente convention.
- 7 02        Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail.
- 7.03        Dans les trente jours de la signature des présentes la Fraternité avisera l'employeur par écrit du nom du représentant d'atelier et/ou de son substitut.
- 7.04        1) Le représentant d'atelier est sujet aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.
- 2) Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de l'Employeur relatives à la manière dont un représentant d'atelier exécute ses fonctions syndicales seront adressées à un des agents d'affaires qui fera enquête et aussitôt que possible prendra toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE GRIEFS

8.01 Un grief s'entend de toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

8.02 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 directement à la deuxième étape.

8.03 Dans les cas de suspensions, de mesures disciplinaires et congédiement, le représentant d'atelier sera avisé et pourra, accompagné d'un agent d'affaires ou d'un représentant de la Fraternité s'il le désire, discuter des faits avec le gérant de service.

Nonobstant l'article 7.02, dans le cas d'un grief le représentant d'atelier pourra, sans perte de salaire durant les heures de travail exécuter ses fonctions selon la procédure de grief prévue ci-dessus après avis au contremaître et à la condition de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail et pourvu que la demande soit accordée dans les vingt-quatre heures.

8.04 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

1) PREMIERE ETAPE - AU GERANT DE SERVICE:

Le Syndicat soumettra le grief par écrit dans les dix (10) jours de l'événement ou de la connaissance qu'en a eu le salarié. Le gérant de service donnera sa réponse par écrit au représentant d'atelier dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

2) DEUXIEME ETAPE - AU REPRESENTANT DE LA GERANCE:

Au plus tard dix (10) jours après la décision du gérant de service ou après l'expiration de son délai pour répondre, la Fraternité pourra présenter le grief par écrit au représentant de la gérance dûment désigné à cette fin lequel rendra sa décision dans les dix (10) jours.

3) TROISIEME ETAPE - ARBITRAGE:

Dans les dix (10) jours de la décision de l'Employeur ou après l'expiration de son délai pour répondre, la Fraternité pourra porter le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'employeur.

Les parties auront alors dix (10) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente dans ce délai, la partie ayant logé le grief à l'arbitrage s'adressera à l'Honorable Ministre du Travail pour une nomination d'office.

- 8.05 Dans les cas d'un grief collectif, il sera soumis par la Fraternité d'après la procédure de grief et devra être signé par les salariés concernés.
- 8.06 Tous les délais stipulés dans le présent article sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls le représentant désigné par la gérance et un agent d'affaires peuvent consentir par écrit à des extensions de délais.
- 8.07 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- En aucune circonstance le Tribunal d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.
- 8.08 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales.
- 8.09 Tout avis disciplinaire écrit, qui n'est pas suivi d'un autre dans les douze (12) mois de calendrier ne peut être invoqué contre le salarié.
- 8.10 En matière disciplinaire, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

- 9.01 1) Lorsqu'il y a mise à pied pour six (6) mois et plus, le salarié visé et le représentant d'atelier, si ce dernier est présent, reçoivent un préavis de la date de la mise à pied, dont la durée est déterminée par l'ancienneté générale des salariés visés:
- a) moins d'une (1) année - une semaine;
  - b) une (1) année à cinq (5) années - deux (2) semaines;
  - c) plus de cinq (5) années et moins de dix (10) années - quatre (4) semaines;
  - d) dix (10) années et plus - huit (8) semaines.

Il est entendu que si un employé ou un syndicat a recours à une poursuite au civil à l'encontre de l'Employeur pour le respect des périodes de préavis précitées alors qu'un grief existe pour les mêmes réclamations, ce grief

sera considéré alors comme abandonné à toutes fins que de droit.

2) L'ancienneté départementale signifie et comprend la durée totale en année en mois et en jours de service continu travaillés par l'employé dans les départements ci-après:

- 1) Département de débosselage;
- 2) Département de mécanique;
- 3) Département service;

Une fois sa période de probation complétée la date d'entrée en service de l'employé sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté départementale.

Pour les seules fins de l'application du présent article l'ancienneté générale signifie la durée de service continu d'un employé régulier pour le compte de l'Employeur.

- 9.02
- 1) 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.
  - 2) 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.
- 9.03
- 1) Lorsque deux (2) employés ou plus commencent à travailler le même jour l'employé commençant à travailler plus tôt a l'ancienneté préalable.
  - 2) 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.
- 9.04
- Le fait de détenir une carte de compétence ne doit en aucun cas être retenu comme réglant la qualification et la capacité d'exercer une fonction.
- 9.05
- Il y aura perte d'ancienneté et d'emploi 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 pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie ou d'accident du travail auxquels la période sera de dix-huit (18) mois, l'employé devra produire un certificat médical sur demande.
- 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 trois (3) jours qui suivent la réception de l'avis.

Le délai précité sera de cinq (5) jours s'il est établi que l'employé travaille ailleurs.

Il est entendu que l'avis pourra être remis au représentant syndical et qui sera alors considéré comme ayant été remis à l'employé. Les délais commenceront conséquemment à courir à compter du dépôt, dans un tel cas, de l'avis au représentant syndical.

- 5) Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

- 9.06 Une liste d'ancienneté générale et départementale sera remise 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.
- 9.07 Les contestations au sujet d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la remise des listes d'ancienneté au représentant d'atelier. L'Employeur aura dix (10) jours ouvrables de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévaudront en tout temps.
- 9.08 Nonobstant les dispositions précédentes, les représentants d'atelier dûment élus seront réputés avoir la plus grande ancienneté pourvu que l'application de ce principe ne porte pas atteinte à la bonne marche des opérations de l'entreprise.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

- 10.01
- 1) La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40:00), répartie entre 8:00 heures et 17:00 heures, avec une (1) heure pour le repas.
  - 2) Il sera loisible à l'Employeur d'instaurer des quarts de travail de dix (10) heures par jour ouvrable pour permettre à ces salariés d'effectuer leur semaine de travail en quatre (4) jours.
- 10.02
- L'Employeur accordera une période de repos de quinze (15) minutes aux employés l'avant-midi et une autre l'après-midi sur les lieux de travail. L'Employeur cédulera ces périodes de repos.
- Une période maximale de cinq (5) minutes sera accordée au salarié pour lavage, le midi, et une autre période de cinq (5) minutes à la fin de la journée.
- 10.03
- 1) Il sera loisible à l'Employeur d'établir des quarts de travail en dehors des heures normales de travail sur la base du même nombre d'heures régulières stipulé dans les clauses ci-dessus.
  - 2) Si l'Employeur établit des équipes de travail autres que les équipes régulières (c'est-à-dire en dehors des heures normales prévues à la convention, l'ancienneté départementale prévaudra quant au choix de l'équipe. Une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure sera accordée à un salarié travaillant de nuit, à l'exception des gardiens. Un salarié est considéré comme travaillant de nuit quant la plus grande partie de ses heures cédulées sont entre 18:00 heures et 07:00 heures.
- 10.04
- 1) Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage le premier quart à l'heure cédulée par l'Employeur devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'avant-midi pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.
  - 2) Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage le deuxième quart à l'heure cédulée par l'Employeur devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'après-midi, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait lui être exigé.
  - 3) Le maximum des heures de mises à pied ne devra pas excéder hebdomadairement, selon les servi-

ces établis ci-dessous:

Département de la réparation section mécanique  
- quarante (40) heures

Département de la réparation section débosselage  
- trente (30) heures

- 10.05
- a) Tout travail effectué dans une semaine en plus des heures régulières de travail, tel que mentionné à l'article 10.01 est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
  - b) Tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.
  - c) Dans le cas d'un travail non terminé, celui-ci devra être complété par celui qui l'a commencé et sa durée ne devra pas excéder deux (2) heures après les heures régulières de travail.
  - d) Le travail en temps supplémentaire est offert par ancienneté à l'employé du département affecté normalement à ce genre de travail et apte à faire le travail. L'employé possédant le moins d'ancienneté selon les critères ne pourra refuser.

#### ARTICLE 11 LES SALAIRES

- 11.01 L'Annexe "A" détermine par département les classifications applicables aux salariés et les taux de salaire.
- 11.02 Tout apprenti de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile devra travailler dans son métier. Quand le travail manquera dans son métier, il pourra faire autre chose pour une période maximum de trente (30) jours par année. Le représentant d'atelier, le salarié concerné et l'Employeur doivent être d'accord en ce qui concerne toute extension des trente (30) jours ci-haut mentionnés.

#### ARTICLE 12 PROCEDURE DE PAIE

- 12.01 Le salaire de l'employé lui sera payé une fois par semaine au plus tard le jeudi couvrant la semaine finissant le vendredi précédent.
- 12.02 Avec sa paie, le salarié recevra par écrit les détails suivants:
- a) les nom et prénom du salarié
  - b) la date de la période de paie
  - c) le taux de salaire

- d) le temps supplémentaire
- e) les déductions consenties par le salarié ou permises par la loi
- f) le montant net payé
- g) le cumulatif pour tous les montants.

12.03 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 13 LES VACANCES

13.01 Le 30 avril de l'année courante sert de date de calcul aux fins d'ancienneté générale donnant droit aux vacances annuelles de l'année de vacances qui suit immédiatement cette date.

13.02 a) L'employé régit par la présente convention a droit s'il a moins d'un an de service à une journée de vacances payée à son taux de salaire régulier pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. L'indemnité afférente à ce congé est de quatre pour cent (4%) des gains du salarié durant la période de référence.

b) S'il a plus d'un (1) an de service à 10 jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire. L'indemnité afférente à ce congé est de quatre pour cent (4%) des gains du salarié durant la période de référence.

c) S'il a plus de cinq (5) ans de service à 15 jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier. L'indemnité afférente à ce congé est de six pour cent (6%) des gains du salarié durant la période de référence.

d) S'il a plus de dix-huit (18) ans de service à 20 jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier. L'indemnité afférente à ce congé est huit pour cent (8%) des gains du salarié durant la période de référence.

13.03 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 indécié pourra se faire fixer sa période de vacances par l'Employeur.

2) Avant le 15 mai une liste de vacances en deux copies sera remise au représentant de l'atelier qui affichera et dans les cinq (5) jours, toute erreur devra être signalée et corrigée; une fois la correction faite, la liste sera définitive.

- 3) Il sera loisible à un employeur de céduer les vacances de ses salariés pour la même période; la période maximum de fermeture complète par l'Employeur sera alors de deux (2) semaines durant les mois de juillet et août.
- 13.04 1) Tout salarié ayant droit à trois(3) semaines ou plus de vacances ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives; la troisième semaine se prendra entre le 1er novembre et le 1er mai suivant.
- 2) Tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances pourra exiger que la troisième et la quatrième semaines soient consécutives.
- Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée pour chaque semaine de vacances à laquelle le salarié a droit.
- 3) Tout salarié qui prendra ses vacances entre le 1er novembre et le 1er avril pourra prendre lesdites vacances consécutives.
- Cependant, le salarié qui désire prendre ses vacances durant cette période en avisera l'Employeur au plus tard le 1er octobre selon les modalités prévues à l'article 12.03(1).
- 13.05 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 12.03.
- 13.06 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.

ARTICLE 14 LES CONGES PAYES

- 14.01 Les jours suivant seront des jours de congés payés:

La journée avant le Jour de l'An  
Jour de l'An  
Le lendemain du Jour de l'An  
Vendredi-Saint  
Fête de Dollard et de la Reine  
St-Jean-Baptiste  
Jour du Canada  
Jour de l'Action de Grâces  
Fête du Travail  
La journée avant le jour de Noël  
Jour de Noël  
Le lendemain du jour de Noël

- 14.02 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.
- 14.03 1) Pour avoir droit à un congé payé le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail, sauf en cas de maladie attestée avec certificat médical ou décès tel que prévu à la clause 14.
- 2) Les heures travaillées un jour de congé férié seront rémunérées à raison de deux (2) à la fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé férié.
- 14.04 Si un congé survient un jour non ouvrable ou durant une période de vacances, ce congé sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé ou la période de vacances.

ARTICLE 15 CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES

- 15.01 Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:
- a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq (5) jours de calendrier;
- b) Décès du père de la mère: trois (3) journées ouvrables, soit lors du décès ou lors des funérailles;
- c) Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: une (1) journée ouvrable à savoir la journée des funérailles;
- d) Naissance de son enfant: le salarié se verra accorder la journée de la naissance et de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables;
- e) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail et doit s'absenter pour recevoir des traitements, l'Employeur doit lui payer les heures perdues pour cette journée. Si d'autres traitements sont nécessaires par la suite et effectués durant les heures de travail, l'Employeur paie le salaire perdu, jusqu'à concurrence de deux (2) heures pour chaque absence, si ce temps n'est pas couvert par la Loi des accidents du travail du Québec.
- f) A compter de la signature de la présente tout salarié accumulera progressivement des jours de maladies à raison d'une demie journée par mois de service continu. Tout salarié malade

et qui communique avec son supérieur immédiat entre 8:00 heures et 10:00 heures le jour même de cette maladie, est remboursé au deux-tiers de son salaire quotidien et régulier jusqu'à concurrence du montant prévu au régime d'assurance collective, pour chaque tel jour jusqu'à concurrence des jours de maladie alors accumulés. Chaque jour d'absence sera considéré comme si l'employé avait pris un jour de maladie.

- g) Les jours de congés au présent article ne sont accordés que s'ils ne coïncident pas avec un jour chômé ou pendant les vacances ou si le salarié n'assiste pas à l'événement.

ARTICLE 16 CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE

- 16.01 1) Un membre de la Fraternité sur avis écrit de cinq (5) jours aura droit à un congé d'absence pour assister au congrès de la Fraternité ou des organisations syndicales auxquelles la Fraternité est affiliée dans la mesure où l'opération normale de l'Employeur n'en est pas perturbée. Pareil congé d'absence n'affectera pas l'ancienneté acquise par le salarié.
- 2) L'Employeur paiera le salaire de tout salarié qui est appelé à s'absenter en vertu de la présente clause comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclamera au syndicat le remboursement des argentés payés au salarié qui s'est absenté.

ARTICLE 17 COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 17.01 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement après les heures de travail sans rémunération. Cependant, avis de tels cours devra être affiché par l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures avant l'heure fixée pour les cours, et il ne devra pas y avoir plus de douze (12) sessions par année, à moins d'une entente différente avec les salariés concernés. L'Employeur fournira à ses frais un repas à ses salariés si l'assemblée dure plus d'une (1) heure. Ces cours sont offerts par ordre d'ancienneté.
- 17.02 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'extérieur de trente (30) milles de l'Ile de Montréal, 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.
- 17.03 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à un cours de perfectionnement à l'intérieur de trente (30) milles de l'Ile de Montréal, 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 18 GREVE ET LOCKOUT

- 18.01 Au cours de la présente convention collective ou de tout renouvellement il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés ou de la Fraternité et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'Employeur.
- 18.02 Advenant la violation de la clause précédente tout salarié concerné sera congédié. En pareil cas le salarié concerné ne pourra invoquer la procédure de grief sauf pour déterminer si oui ou non il a violé les dispositions de la clause.
- 18.03 Au cours de la présente convention collective il n'y a aucun lockout par l'Employeur.
- 18.04 L'Employeur convient que, le soir de l'assemblée mensuelle de la Fraternité, il fera tout effort raisonnable pour planifier le travail de façon à permettre à un nombre maximum de salariés d'y assister.

ARTICLE 19 AFFICHAGE D'AVIS

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

ARTICLE 20 TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 20.01 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 ou sur celle de son épouse.

L'employé violant le paragraphe précédent sera congédié sur le champ.

ARTICLE 21 - OUTILS

- 21.01 Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier sauf les outils pneumatiques ainsi que les outils spéciaux.
- 21.02 L'employeur assumera les coffres à outils des employés pour feu et vol par effraction sur réception d'une liste d'outils.

ARTICLE 22 - UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 22.01 L'employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.
- 22.02 L'employeur fournira trois sets d'uniforme par année au choix de l'employé selon le besoin, soit sarraus, couvre-tout ou chemise et pantalons, et ceux-ci seront entretenus par les employés qui seront tenus de les porter.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 L'employeur maintiendra en vigueur le régime d'assurance existant.

ARTICLE 24 - VALIDITE DES CLAUSES

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

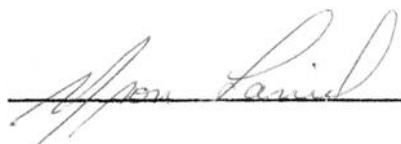
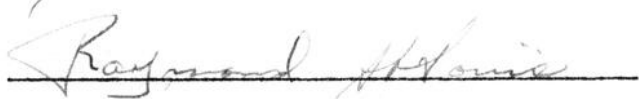
ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

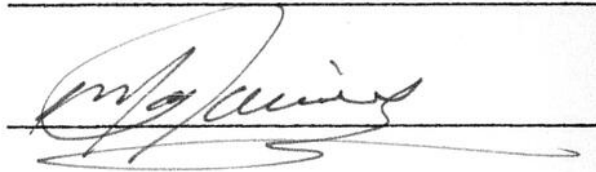
- 25.01 La présente convention sera en vigueur à partir de la date de la signature et aura un effet rétroactif au 13 avril 1986. A compter de cette date, cette convention aura une durée de deux ans, soit jusqu'au 13 avril 1988.
- 25.02 La Fraternité pourra donner à l'employeur ou l'employeur pourra donner à la Fraternité dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, un avis écrit de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à *St Perrot* ce *20* jour de *avril* 1986.

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

BOUTIQUE AUTOMOBILE MPR  
RAINVILLE INC.

  
\_\_\_\_\_  


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

ANNEXE A

Salariés

<u>Mécanicien</u>	<u>1ère année</u>	<u>2e année</u>
	5%	6%
classe I	\$ 12.93	\$ 13.71
classe II	12.09	12.82
classe III	11.15	11.82

Apprenti

1er semestre	5.85	6.21
2e semestre	6.45	6.84
2e année	7.60	8.05
3e année	8.55	9.06

Laveur 7.05 7.47

Homme de service 6.66 7.06

Par ailleurs, tout salaire détenant actuellement un taux de salaire supérieur au taux ci-haut stipulé pour sa classification, continue à recevoir ce taux supérieur et aucune réduction de son taux de salaire ne peut avoir lieu, même s'il change de classe.

LETTRE D'ENTENTE

E N T R E: BOUTIQUE AUTOMOBILE MPR RAINVILLE INC.  
ci-après appelée l'Employeur

E T: LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS,  
EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES  
OUVRIERS, LOCAL 511  
ci-après appelée La Fraternité

POUR AMENDER LA CLAUSE 15.01 DE LA CONVENTION SIGNEE  
LE 30 OCTOBRE 1984, POUR LA PERIODE DU 12 AVRIL 1984  
AU 12 AVRIL 1986, DE LA FACON SUIVANTE:

- f) A compter de la signature de la présente, tout salarié accumulera progressivement des jours de maladies à raison d'une demie journée par mois de service continu. Tout salarié malade et qui communique avec son supérieur immédiat entre 8:00 heures et 10:00 heures le jour même de cette maladie, est remboursé au deux tiers de son salaire quotidien et régulier jusqu'à concurrence du montant prévu au régime d'assurance collective, pour chaque tel jour jusqu'à concurrence des jours de maladie alors accumulés. Entre le quinze (15) et le trente-et-un (31) décembre de chaque année, l'employeur paiera au salarié, à son taux horaire régulier, pour une journée régulière, les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à *Jle Perrot* ce *30* jour de *Avril* 1986.

FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS BOUTIQUE AUTOMOBILE MPR RAINVILLE  
EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES INC.  
OUVRIERS, LOCAL 511

*Yvon Lemiel*

*Raymond Houis*

*[Signature]*