

NOM

NO

02737-5

0940

C.A.E.	8940	NO.CONV.	27375
AFFIL.	9	NB.EMPL.	28
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	65500 63
PERS.VIS.	99	NO.ACC.	M16484001
DATE ENR.	831121		

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

02737-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16484-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-05-10	83-07-13		81-11-01	84-10-31	28

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des empl. du transport local et ind. div. local 931 (IBT) Att.: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue DeSorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant (Hertz Canada Limitée) Aéroport Intern. de Dorval Dorval, Qué H3B 1N1

Unité de négociation

- Sur la convention est inscrit: "1475 rue Ylmer, Montréal" cette adresse ne figure pas à l'accréditation
 Tous les employés au sens du code du travail - counter clerks (commis au comptoir) car control (conducteur) jockets (chasseurs) mechanics (mécaniciens) helpers (aides) à l'exception des temps partiel, employés de bureau et tous ceux automatiquement exclus par le code du Travail

Région	06-06	Activité	8940 (10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom et l'adresse de l'employeur est: Canamerican Auto Lease and Rental Ltd (Herts Rent A Car) Et visés: Montreal Intern. Airport (Dorval) & 1017 Dominion Sq. Mtl. & Route B T215 Montreal Qué. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Signature		Date	
Pierrette David /sg		83-08-19	

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

16484-01

'83 JUL 13 13 34

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE: CANAMERICAN AUTO LEASE AND RENTAL LTD
(HERTZ CANADA LIMITEE)
Aéroport International de Dorval

et

1475, rue Aylmer Montréal

- ci-après appelés "l'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931
(affiliée à l'I.B.T.)

5050, rue De Sorel, Suite 12, Montréal

- ci-après appelée le "SYNDICAT"

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT: -

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>DÉSIGNATION</u>	<u>PAGE</u>
I	Reconnaissance syndicale	1
II	Régime syndical	1
III	Retenues syndicales	1
IV	Droits de la direction	2
V	Conduite des employés	3
VI	Employés sans poste fixe	4
VII	Délégués syndicaux	4
VIII	Ancienneté	5
IX	Employés à temps partiel	6
X	Heures de travail et heures supplémentaires	7
XI	Congé autorisé	7
XII	Griefs et procédure d'arbitrage	8
XIII	Visites syndicales	10
XIV	Salaires	10
XV	Jours fériés et congés payés	10
XVI	Vacances	11
XVII	Congé de maladie rémunéré	11
XVIII	Régimes d'avantages sociaux	12
XIX	Devoir de juré	12
XX	Décès dans la famille	13
XXI	Uniformes	13
XXII	Double emploi	13
XXIII	Émeute ou insurrection	13
XXIV	Aucune grève ni lock-out	14
XXV	Entente sans restriction	14
XXVI	Généralités	15
XXVII	Durée de la convention	15

CONVENTION COLLECTIVE

Cette entente est survenue le 10^e jour de MAI, 1987 entre HERTZ CANADA LIMITÉE (Division Hertz Rent-A-Car) et plus précisément les stations de location de véhicules automobiles de l'aéroport de Dorval et du Carré Dominion, ci-après appelées l'"Employeur" et l'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931, ci-après appelée le "Syndicat".

Eu égard à l'entente et à la convention exposées ci-après et pour bonne et valable considération, il est convenu de ce qui suit:

ARTICLE I RECONNAISSANCE SYNDICALE

PARAGRAPHE 1: L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et l'unique agent négociateur aux fins de négocier les taux de salaire, les salaires, les heures de travail et autres conditions d'emploi des agents de location, des ouvriers de garage, des hommes à tout faire et des mécaniciens et plus précisément à ses stations de location de véhicules automobiles de l'aéroport de Dorval et de la rue Aylmer à Montréal. Cette convention ne protège pas les cadres, les vendeurs, les employés de bureau, les gardiens, les veilleurs de nuit, les standardistes, les secrétaires et tout autre personnel non défini par la loi.

ARTICLE II RÉGIME SYNDICAL

PARAGRAPHE 1: Seuls les membres en règle du Syndicat conserveront leur emploi. Dans ce paragraphe "membre en règle" signifie un employé, membre du syndicat qui paie les cotisations périodiques requises pour être membre du syndicat et le rester. Tous les employés relevant de cette convention collective devront devenir membre du syndicat au cours des trente et un (31) jours suivant la date de mise en vigueur de la présente convention ou au cours des trente et un (31) jours suivant leur embauchage, selon le cas. Pour conserver leur emploi, ces employés devront être membres en règle du Syndicat.

ARTICLE III RETENUES SYNDICALES

PARAGRAPHE 1. L'Employeur s'engage à retenir, sur la paie de chaque employé relevant de cette entente, les cotisations périodiques habituelles. Pour ce faire, l'Employeur devra recevoir une autorisation de retenue signée par chaque employé.

PARAGRAPHE 2: L'Employeur s'engage à effectuer les dites retenues chaque mois, sur le premier chèque de paie des membres. L'Employeur remettra les retenues ainsi faites au trésorier du Syndicat dans les quatorze (14) jours suivant la date où elles auront été prélevées.

En même temps que cette remise, l'Employeur fournira au Syndicat une liste des employés au nom desquels les retenues ont été faites .

PARAGRAPHE 3. L'Employeur fait ces retenues pour accommoder le Syndicat. Aussi, ce dernier s'engage à dédommager et à dégager la responsabilité de l'Employeur en cas de réclamations, sommations, poursuites judiciaires et toute autre forme d'obligation découlant du respect des clauses de cet article par l'Employeur.

ARTICLE IV
DROITS DE LA DIRECTION

PARAGRAPHE 1. L'Employeur se réserve le droit d'administrer son entreprise et de prendre les mesures suivantes avant ou après, fréquemment ou infrequemment, y compris, mais sans limitation de son droit exclusif et selon son jugement, à savoir:

- a. réprimander, suspendre, congédier ou punir les employés si les motifs l'exigent;
- b. embaucher, promouvoir, mettre à la retraite, rétrograder, transférer, assigner à une autre tâche, mettre à pied et rappeler les employés au travail;
- c. porter un jugement sur les qualifications, le savoir-faire, la productivité de l'employé;
- d. établir les heures d'arrivée et de départ ainsi que les quarts et les heures de travail;
- e. réviser, éliminer, fusionner ou créer de nouveaux postes et nouveaux titres d'emploi;
- f. veiller au niveau de rendement des employés, contrôler et réglementer l'utilisation du matériel et des autres biens de l'Employeur;
- g. fermer ou agrandir son entreprise en tout ou en partie; réduire, modifier, fusionner, transférer ou abolir tout service ou partie de service;
- h. choisir le nombre, la taille, l'endroit des installations, des services, des groupes et des divisions;
- i. sous-traiter, fixer les services à vendre, à acheter ou à fournir;
- j. régler l'attribution du travail ainsi que la taille et la composition de la main-d'oeuvre;

- k. établir, modifier, faire respecter les règlements, politiques et normes qui n'entrent pas en contradiction avec la présente convention;
- l. définir des normes de qualité;
- m. faire appel à des changements technologiques. Innover, modifier ou améliorer des services, des méthodes, des techniques et de l'équipement. Administrer l'entreprise, diriger et commander la main-d'oeuvre.

PARAGRAPHE 2. Tous les droits énumérés dans la présente convention ou ailleurs et que l'Employeur n'a pas expressément modifiés ou limités au moyen d'une clause spéciale dans la présente convention, sont consentis et acquis à l'Employeur et ne peuvent faire l'objet d'un arbitrage aux termes de cette même convention.

ARTICLE V CONDUITE DES EMPLOYÉS

PARAGRAPHE 1. Les employés doivent toujours présenter une apparence convenant à leur travail, être propres et faire preuve de politesse en public et face à la clientèle de l'Employeur.

PARAGRAPHE 2: Le code de conduite qui est affiché fait partie de la présente convention collective. L'Employeur ne congédiera aucun employé sans motif valable. Il émettra au moins un (1) avertissement qu'il soumettra par écrit au Syndicat et à l'employé avant de congédier ce dernier. Le congédiement se fera par un avis écrit en bonne et due forme, adressé à l'intéressé. Le Syndicat en recevra un exemplaire. On ne donnera aucun avertissement dans le cas de malhonnêteté, de conduite immorale, d'intoxication par alcool ou drogue au travail, de non communication immédiate d'un accident ayant causé des blessures ou des dégâts à la propriété, de permission accordée à des personnes non autorisées de se déplacer dans des véhicules de l'Employeur, d'inobservance de directives raisonnables qui ne sont pas incompatibles avec les clauses de la présente convention, de destruction volontaire des biens de l'Employeur ou appartenant à la collectivité, de vol, d'accident au volant d'un véhicule de l'Employeur causé par la négligence ou l'imprudence, de refus d'obéissance à un ordre donné par un supérieur, d'utilisation sans permission à des fins personnelles d'un véhicule de l'Employeur, de falsification de la demande d'emploi, d'assoupissement au travail, d'absence sans permission du poste de travail ou d'absence pendant trois (3) jours consécutifs sans avis à l'Employeur. Cet avis doit être fait par téléphone, télégramme ou lettre au directeur de la ville dont relève l'employé.

ARTICLE VI
EMPLOYÉS SANS POSTE FIXE

PARAGRAPHE 1. Quinze (15) pour cent des employés peuvent être sans poste fixe. La convention collective jouera pleinement dans leur cas à l'exception de la semaine de travail qui devra compter cinq (5) jours dans chaque période allant du dimanche au samedi suivant inclus. Ces employés peuvent être appelés à travailler n'importe quel jour de la semaine en vue d'arriver aux cinq jours hebdomadaires prévus. À la fin de la journée de travail, on communiquera aux employés sans poste fixe la date et l'heure à laquelle ils devront se présenter à nouveau. Pour ce faire, on tiendra compte de l'ancienneté.

ARTICLE VII
DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

PARAGRAPHE 1. L'employeur reconnaît au Syndicat le droit de choisir des délégués syndicaux ou des remplaçants. Ce choix se fera à partir de la liste d'ancienneté. Le Syndicat fournira à l'Employeur le nom des délégués.

PARAGRAPHE 2. Le pouvoir des délégués syndicaux ne dépassera pas et sera limité à ce qui suit, à savoir:

- (1) pour autant que cela ne donne lieu à aucune exagération, enquêter et s'occuper des griefs selon les clauses de la convention collective pendant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Le délégué syndical obtiendra la permission de l'Employeur avant de quitter son poste pour aider un employé et discuter avec un représentant du Syndicat. Il est entendu que l'Employeur ne refusera pas sa permission sans motif valable et que d'autre part, le délégué syndical n'abusera pas de ce privilège;
- (2) transmettre les messages et les renseignements autorisés par le Syndicat ou ses dirigeants, pourvu que ces messages et renseignements
 - (a) soient par écrit ou,
 - (b) soient de nature routinière et n'entraînent ni arrêt de travail, ni ralentissement, ni refus de manutentionner les marchandises ou n'entravent d'une manière ou d'une autre la marche de l'entreprise.

PARAGRAPHE 3. Les délégués syndicaux ou leur remplaçants ne peuvent déclarer une grève ou prendre aucune mesure destinée à arrêter le travail chez l'Employeur. L'Employeur prend acte des limites imposées au pouvoir des délégués syndicaux ou de leurs remplaçants et s'engage à ne pas rendre le Syndicat responsable au cas où ces personnes poseraient des gestes prohibés.

Si le délégué syndical a déclaré une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail violant les clauses de cette convention, l'Employeur aura le droit de prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent, y compris le congédiement qui dans ce cas ne fera pas l'objet d'une procédure de réclamation.

ARTICLE VIII
ANCIENNETÉ

PARAGRAPHE 1. Tous les nouveaux employés seront mis en période d'essai pour quatre-vingt dix (90) jours civils. Au cours de cette période, on pourra remercier ces employés avec ou sans raison et sans recours. Si cet employé continue à travailler pour l'Employeur après la période d'essai, on calculera son ancienneté depuis sa dernière date d'embauchage.

PARAGRAPHE 2. Par ancienneté, on entend la durée de service ininterrompue depuis la dernière date d'embauchage par l'Employeur. En cas de mise à pied et de rappel, on se basera sur l'ancienneté dans le titre d'emploi.

PARAGRAPHE 3. L'ancienneté se calculera toujours par station (endroit). Toutefois, pour préserver les employés les plus anciens dans le cas d'une mise à pied à cause d'une réduction du personnel, on accordera à ces employés le droit de déplacer (bumping) un employé moins ancien dans le même titre d'emploi mais travaillant dans une autre station (endroit) où cette convention collective est en vigueur. Les employés mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied. Tout employé ayant déplacé (bumping) un employé qui est rappelé peut, à la demande de l'Employeur, être renvoyé à la station (endroit) où il travaillait auparavant.

PARAGRAPHE 3A. Les agents de location qui travaillent habituellement au comptoir et ceux qui travaillent habituellement dans les bureaux sont interchangeables au gré de l'employeur selon la charge de travail. Nonobstant le paragraphe 3B, il est entendu qu'en cas de permutation d'un agent de location, ce dernier sera classé comme employé subalterne (junior) dans son nouveau poste.

PARAGRAPHE 3B. En cas de compression du personnel de bureau, un agent de location travaillant dans les bureaux peut déplacer (bumping) un agent subalterne (junior) de location au comptoir. En cas de compression des agents de comptoir, un agent de location au comptoir pourra déplacer (bumping) un agent de location travaillant dans les bureaux, pour autant que cet agent possède les qualifications et les aptitudes à accomplir tout le travail de bureau demandé.

PARAGRAPHE 4. On affichera, bien en évidence dans les lieux de travail, une liste donnant l'ancienneté des employés. Les litiges touchant à l'ancienneté seront réglés conjointement par l'Employeur et le Syndicat. En cas de désaccord, on observera la procédure de règlement des griefs exposée dans la convention collective. Toute réclamation portant sur l'ancienneté doit être soumise par écrit dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si aucune réclamation n'est soumise, on considérera la liste d'ancienneté affichée comme étant exacte et définitive.

PARAGRAPHE 5. Un employé perdra son ancienneté et cessera de travailler pour l'entreprise si:

- (1) il démissionne volontairement;
- (2) il est congédié pour un motif valable;
- (3) il est absent de son travail trois (3) jours de travail consécutifs sans autorisation et/ou sans en avertir l'Employeur;
- (4) il ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours de travail consécutifs suivant son rappel par l'Employeur. Ce rappel est fait par lettre recommandée avec un accusé de réception portant la dernière adresse qui a été donnée à l'Employeur;
- (5) il prolonge un congé autorisé sans demander la permission à l'Employeur;
- (6) il est mis à pied pour plus de six (6) mois;
- (7) il accepte un poste chez un autre employeur au cours d'un congé autorisé.

ARTICLE IX
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

PARAGRAPHE 1. L'Employeur peut faire appel à des employés à temps partiel dont les conditions sont régies par la présente convention, sauf pour les clauses suivantes:

- A. L'Employeur fixera les heures et les horaires de travail des employés à temps partiel. Ceux-ci ne pourront travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.
- B. Les employés à temps partiel qui travailleront vingt (20) heures ou plus au cours d'une semaine de travail seront régis par toutes les clauses de la convention collective, sauf mention précise.
- C. Les employés à temps partiel qui travailleront moins de 20 heures ne seront régis que par les clauses portant sur les salaires, la reconnaissance syndicale et les retenues syndicales.
- D. On ne paiera un jour férié à un employé à temps partiel que s'il devait travailler ce jour-là et uniquement pour le nombre d'heures qu'il était censé travailler. (Les employés travaillant habituellement moins de vingt (20) heures par semaine seront rémunérés pour un jour férié uniquement s'ils travaillent et pour le nombre d'heures travaillées).

- E. La banque de vacances des employés à temps partiel sera constituée aux conditions énoncées par la convention collective.
- F. L'ancienneté des employés à temps plein et à temps partiel sera différente.
- G. On offrira d'abord aux employés à temps plein régulier la possibilité de faire des heures supplémentaires rémunérées.
- H. Lors de mise à pied d'employés à temps plein, ceux-ci auront le droit de déplacer (bumping) les employés à temps partiel.

ARTICLE X
HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PARAGRAPHE 1. Il est entendu que la nature particulière de l'entreprise de l'Employeur demande que la semaine comprenne sept (7) jours de travail. Il est également entendu que l'Employeur aura le droit de fixer différents quarts de jour ou de nuit, le samedi, le dimanche, etc. de façon à répondre aux exigences de son entreprise.

PARAGRAPHE 2. Le temps supplémentaire ne sera rémunéré qu'après les heures de quart régulières prévues journalièrement ou dans le cas des agents de location qui travaillent plus de quarante (40) heures par semaine. Le temps supplémentaire sera calculé au taux de une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier de salaire de l'employé. Les ouvriers de garage et les mécaniciens qui travaillent plus de quarante quatre (44) heures au cours d'une semaine seront rémunérés pour le temps supplémentaire au taux de une fois et demie (1 1/2) leur taux horaire régulier de salaire. Toutefois, on ne pourra jamais pyramider le paiement des heures supplémentaires. Le paiement des heures de travail supplémentaire ne pourra être fait plus d'une fois pour la même heure ou les mêmes heures.

PARAGRAPHE 3. Le paiement des heures supplémentaires ou des heures travaillées lors d'un jour férié ne sera ni dédoublé, ni pyramidé, ni recompté une autre fois lors du calcul du salaire gagné en temps supplémentaire.

PARAGRAPHE 4. On accordera aux employés deux pauses journalières de quinze (15) minutes. L'une aura lieu à la moitié de la première partie du quart et l'autre à la moitié de la seconde partie du quart (approximativement).

PARAGRAPHE 5. Lorsqu'on demande à un employé de travailler des heures supplémentaires lorsqu'il n'est pas de quart et que ce travail ne le prolonge pas, on lui garantira quatre (4) heures de travail ou de salaire.

ARTICLE XI
CONGÉ AUTORISÉ

PARAGRAPHE 1. Un congé autorisé sans solde pour des fins personnelles peut être accordé par l'Employeur si l'employé a des motifs valables de le demander

et si ce congé ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise. Ce congé ne pourra dépasser trente (30) jours et ne sera pas renouvelé. L'ancienneté continuera de s'accumuler. On avertira le Syndicat de la date du congé.

PARAGRAPHE 2. En cas de blessure ou de maladie, on accordera un congé autorisé à l'employé dont l'ancienneté est reconnue. L'Employeur devra recevoir une attestation médicale satisfaisante et n'accordera pas de congé dépassant six (6) mois. Si la blessure ou la maladie nécessitent un congé de plus de six mois, on accordera une prolongation de six autres mois au besoin après que l'Employeur ait reçu une attestation médicale satisfaisante. L'ancienneté continuera à s'accumuler au cours du congé.

PARAGRAPHE 3. L'employé (pas plus d'un (1) employé à la fois) qui doit assister à un congrès syndical ou à toute autre manifestation pour représenter le Syndicat local, peut obtenir un congé sans solde ne dépassant pas deux semaines sauf entente de prolongation entre les parties. La demande de congé devra être soumise par écrit au directeur local, au moins sept (7) jours d'avance.

PARAGRAPHE 4. Tout employé qui, lors d'un congé autorisé travaille pour un autre employeur, sera congédié.

PARAGRAPHE 5. Une employée dont l'ancienneté est reconnue et qui tombe enceinte aura droit à un congé de maternité sans solde pour une période déterminée ne dépassant pas six (6) mois. Pour ce faire, elle devra avertir l'Employeur de la façon prévue et fournir une attestation du médecin. Avant de débiter son congé, l'employée en fixera la durée et communiquera à l'Employeur la date à laquelle elle pense reprendre son travail. Ce congé pourra être prolongé de six (6) autres mois au maximum sur présentation d'attestations médicales agréées par l'Employeur. Le congé autorisé débutera à la date demandée par l'employée. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de demander à l'employée de passer périodiquement des examens médicaux pour attester qu'elle peut s'acquitter de son travail habituel. L'employée peut reprendre son travail à la fin de son congé autorisé sous réserve de l'autorisation de son médecin traitant et/ou du médecin choisi par l'Employeur. L'ancienneté continuera de s'accumuler au cours du congé.

PARAGRAPHE 6. Si les lois en vigueur prévoient des conditions supérieures à celles accordées dans cet article, lesdites lois prévaudront sur ce qui a été entendu.

ARTICLE XII GRIEFS ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE

PARAGRAPHE 1. On entend par grief, toute réclamation de la part d'un employé envers l'Employeur pour un manquement présumé à une stipulation particulière de la présente convention. L'inobservance des procédures et des étapes fixées ou des délais impartis interdira formellement la poursuite du recours ou de l'arbitrage. On s'efforcera par tous les moyens de régler les griefs le plus rapidement possible en respectant la procédure ci-dessous.

PARAGRAPHE 2.

Étape 1. On soumettra tout d'abord le grief aux superviseurs intéressés.

Étape 2. L'employé ayant un grief doit le consigner par écrit et le présenter au directeur local dans les cinq (5) jours de travail suivant le manquement présumé. Le directeur local répondra par écrit dans les sept (7) jours civils suivant la date à laquelle il a reçu le grief par écrit.

Étape 3. Si le Syndicat désire poursuivre le grief, l'agent syndical le soumet au directeur régional dans les dix (10) jours de travail suivant la date à laquelle le directeur local fournit sa réponse par écrit. Le directeur régional donnera sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de travail suivant la réception du grief.

Étape 4. Si le Syndicat désire faire appel à l'arbitrage après avoir suivi toute la procédure énoncée dans la présente convention, il observera les étapes suivantes:

- A. Dans les dix (10) jours civils suivant la réponse écrite de l'Employeur d'après l'étape 3, le Syndicat avertira l'Employeur par écrit qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage.
- B. Les parties essaieront de s'entendre sur un arbitre mais, s'ils ne peuvent y arriver, ils demanderont au Service de conciliation et de médiation de soumettre une liste de cinq (5) arbitres. Les deux parties élimineront chacune, l'une après l'autre, deux noms de cette liste. Le nom restant sera l'arbitre.
- C. L'agent syndical local aura le droit de retirer ou de régler un grief avant qu'il ne soit soumis à l'arbitrage et/ou avant la décision ou la sentence arbitrale.

PARAGRAPHE 3. L'arbitre ne pourra ni ajouter, ni retrancher, ni modifier des conditions de la présente convention ou de ses ajouts.

PARAGRAPHE 4. Pour toute procédure visant à demander ou à ajourner l'arbitrage ou à ajourner, mettre en vigueur, modifier ou annuler une décision ou une sentence arbitrale, il n'existe dans cette convention aucune clause annulant le droit d'un tribunal de trancher les questions d'arbitrabilité, la juridiction d'un arbitre ou la validité d'une décision ou d'une sentence arbitrale.

PARAGRAPHE 5. Chaque partie intéressée défraiera ses coûts de préparation et de présentation de sa cause à l'arbitre. Le coût ou les dépenses de l'arbitre ainsi que de la salle de conférence seront toutefois partagés par l'Employeur et le Syndicat.

PARAGRAPHE 6. La décision arbitrale engagera l'Employeur et le Syndicat pendant toute la durée de la présente convention. Au cas où une des deux parties refuserait la décision arbitrale, la partie adverse aura le droit de prendre tous les moyens de pression juridique et/ou économique dont elle dispose.

ARTICLE XIII
VISITES SYNDICALES

PARAGRAPHE 1. Des agents syndicaux autorisés pourront se rendre dans l'entreprise de l'Employeur au cours des heures de travail dans le but de régler les litiges et de percevoir les cotisations. Toutefois, le représentant syndical devra tout d'abord avertir de sa visite le représentant de l'Employeur responsable des lieux, et veiller ensuite à ce que sa visite n'entrave pas la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE XIV
SALAIRES

PARAGRAPHE 1. Tous les employés relevant de cette convention collective seront rémunérés selon le barème apparaissant à l'annexe A, paragraphe 1.

ARTICLE XV
JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

PARAGRAPHE 2. Chaque employé régulier protégé par la présente convention recevra un cinquième (1/5) de son salaire régulier hebdomadaire pour les jours fériés suivants:

Nouvel An	Saint-Jean Baptiste
Vendredi Saint	Fête du travail
Fête de Dollar	Action de Grâces
Fête du Canada	Noël
Lendemain de Noël	Anniversaire de l'employé.

Pour ce faire, l'employé devra toutefois répondre aux conditions d'admissibilité suivantes, sauf exceptions incluses dans la présente:

- (1) l'employé a trente (30) jours civils de service à la date du jour férié;
- (2) l'employé doit avoir travaillé le dernier jour de son horaire prévu avant le jour férié et le jour suivant prévu à son horaire après le jour férié.

PARAGRAPHE 2. Les employés qui travaillent au cours d'un des jours fériés énumérés ci-dessus seront payés une fois et demie (1 1/2) leur taux de salaire normal pour les heures travaillées en plus du salaire prévu pour cette journée par la présente convention.

PARAGRAPHE 3. Lorsqu'un des jours fériés ci-dessus tombe au cours des vacances approuvées d'un employé admissible et que, pour cette raison, il ne travaille pas au cours de la semaine, il se verra attribuer un (1) jour de vacance supplémentaire avec solde pour le jour férié, tel que stipulé dans le paragraphe 1 de cet article.

PARAGRAPHE 4. On demandera aux employés dans un même titre d'emploi de s'acquitter des tâches exigées par l'Employeur en se basant sur l'ordre d'ancienneté. S'il n'y a pas assez d'employés dans ce titre d'emploi qui peuvent répondre volontairement aux besoins de l'Employeur, on demandera aux employés ayant le moins d'ancienneté dans ce titre de faire le travail.

PARAGRAPHE 5. Les employés qui ont accepté de travailler au cours d'un congé mais qui ne se présentent pas et ne font pas leur travail sans motif valable ne seront pas rémunérés pour le congé.

PARAGRAPHE 6. Lorsque les gouvernements fédéral, provincial ou municipaux déplacent la date de ces jours fériés, les clauses de cet article se rapporteront à cette nouvelle date.

ARTICLE XVI
VACANCES

PARAGRAPHE 1. Les employés auront droit à deux (2) semaines de vacances après un (1) an de service et à trois (3) semaines de vacances après cinq (5) ans de service.

PARAGRAPHE 2. La période de vacances courra du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

PARAGRAPHE 3. Le choix des vacances sera fait en fonction de l'ancienneté.

PARAGRAPHE 4. La paie hebdomadaire de vacances sera calculée en multipliant la semaine normale de travail de l'employé par son salaire en vigueur, sans tenir compte des heures supplémentaires. On ne versera pas de paie de vacances si l'employé ne les prend pas.

ARTICLE XVII
CONGÉ DE MALADIE RÉMUNÉRÉ

PARAGRAPHE 1. Un employé ayant un (1) an d'ancienneté sera payé au taux régulier normal lorsqu'il devra s'absenter de bonne foi à cause d'une maladie ou d'un accident. Cette banque de congés de maladie rémunérés ne pourra dépasser sept (7) jours par année civile. Les jours de maladie non utilisés

seront remboursés à la seconde période de paie du mois de décembre. On ne pourra accumuler les congés de maladie d'une année à l'autre, l'année commençant le 1^{er} novembre et se terminant le dernier jour de travail prévu avant le 31 octobre.

ARTICLE XVIII
RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

PARAGRAPHE 1. Un employé pourra participer au régime complet d'assurance-santé et d'avantages sociaux de l'Employeur pour la durée de la présente convention. Les employés auront le choix d'y participer et d'y inclure leurs personnes à charge, mais ils pourront le refuser s'ils le désirent. Les primes seront défrayées de la manière suivante:

--50% par l'employé
--50% par l'Employeur

PARAGRAPHE 2. Chaque employé pourra participer à un régime d'indemnisation hebdomadaire dont les stipulations seront exposées en détail dans la description de ce régime. Les prestations s'élèveront à 65% de salaire brut, avec un maximum de 100\$ par semaine. Ces prestations commenceront à être versées le huitième (8^e) jour suivant le début du congé de maladie et elles se poursuivront vingt six (26 semaines) au maximum par absence. Les primes seront défrayées de la manière suivante

--50% par l'employé
--50% par l'Employeur

PARAGRAPHE 3. Les employés pourront participer pour la durée de cette convention au régime collectif d'assurance vie prévoyant une garantie de 10 000\$, 5 000\$ en cas de décès par accident et une indemnité en cas de perte de membres. Les primes seront défrayées de la manière suivante:

--50% par l'employé
--50% par l'Employeur

ARTICLE XIX
DEVOIR DE JURÉ

PARAGRAPHE 1. Les employés appelés à siéger sur un jury se verront accorder un congé pour la durée de leurs prestations. L'Employeur convient de payer aux employés siégeant sur un jury, la différence entre le taux habituel de leur titre d'emploi et le montant accordé au jurés par le tribunal et ce, pour une période de deux (2) semaines. Lorsque le juré n'est pas tenu de siéger, il doit être disponible pour venir travailler.

ARTICLE XX
DÉCÈS DANS LA FAMILLE

Lorsqu'un décès survient parmi les proches de l'employé (par proches on entend: les parents, le conjoint, les enfants, le frère ou la sœur), on lui accordera trois (3) jours de congé au maximum (jours de travail normaux). Cette période comprendra la journée de l'enterrement. Lorsque l'absence est motivée par la nécessité d'organiser les funérailles et d'y assister, l'employé sera rémunéré au salaire régulier de son titre d'emploi pour la période de temps de travail normal qu'il a perdue. Cette indemnité ne tiendra pas compte des heures supplémentaires, des vacances ou des gratifications.

ARTICLE XXI
UNIFORMES

PARAGRAPHE 1. L'employeur défraiera le coût des uniformes qu'il fournira en nombre suffisant à ses employés. Il choisira la couleur, le modèle, le tissu, etc.

PARAGRAPHE 2. L'employé défraiera le coût des bas et des souliers dont la couleur, le modèle et le matériau seront fixés par l'Employeur.

PARAGRAPHE 3. Les employés porteront l'uniforme prescrit au cours de leur travail et veilleront constamment à leur apparence.

ARTICLE XXII
DOUBLE EMPLOI

PARAGRAPHE 1. L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est interdit à tout employé de travailler pour une autre entreprise ou à son compte lorsque cette activité concurrence celle de l'Employeur, nuit au rendement de l'employé ou à la bonne marche de l'entreprise de l'Employeur.

ARTICLE XXIII
ÉMEUTE OU INSURRECTION

PARAGRAPHE 1. Les parties conviennent que les émeutes ou les insurrections forçant l'Employeur à fermer temporairement ses portes seront considérés au terme de la présente convention, comme cas de force majeure. L'Employeur ne sera donc pas tenu de payer le salaire pour le temps perdu, à un employé qui est prévenu de ne pas se présenter au travail ou qui est renvoyé chez lui à cause de telles situations. Si les circonstances exigeaient la présence au travail d'un ou de plusieurs employés, l'Employeur choisirait les intéressés, sans tenir compte de l'ancienneté.

ARTICLE XXIV
AUCUNE GRÈVE NI LOCK-OUT

PARAGRAPHE 1. Le Syndicat et ses membres conviennent de ne pas déclarer, de ne pas participer et de ne pas intervenir, d'une manière ou d'une autre, dans grève, une grève sur le tas, un ralentissement, un arrêt, ou un refus de travail pendant la durée de la présente convention. Tout employé qui quitte son travail sans permission ou qui provoque ou participe à une grève illégale ou à un refus de travail sera congédié sans autre recours. Il est de plus convenu par les présentes que le Syndicat et ses représentants renoncent à tout droit de contestation du congédiement ou des mesures disciplinaires ordonnés par l'Employeur lorsqu'il s'agit d'un employé qui a participé à une grève illégale ou à un refus de travail pendant la durée de cette convention.

PARAGRAPHE 2. L'Employeur s'engage à ne faire aucun lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE XXV
ENTENTE SANS RESTRICTION

PARAGRAPHE 1. Les parties conviennent que les stipulations énumérées dans la présente convention traduisent exactement et en totalité leurs pensées et leurs points de vue explicitement ou implicitement exposés au cours des négociations portant sur les salaires, les heures et les conditions de travail. Les parties conviennent également que pendant la durée de la convention, elles ne seront pas tenues en droit de poursuivre les négociations sur les conditions énumérées ou non sauf sur celles qui sont expressément stipulées ou sur lesquelles on s'est entendu par la suite par écrit et qui ont été validées en bonne et due forme par les parties en présence.

PARAGRAPHE 2. L'Employeur convient de ne pas passer une autre convention ou contrat avec les employés protégés par la présente convention, que ce soit à titre individuel ou collectif, dans le cas où de telles conventions ou contrats seraient incompatibles d'une manière ou d'une autre avec les conditions et stipulations de la présente convention.

PARAGRAPHE 3. L'Employeur a le droit d'établir et de faire respecter tout règlement raisonnable qui n'entre pas en contradiction avec les stipulations de cette convention. Ces règlements seront affichés pendant six (6) jours civils avant d'être mis en vigueur et on en fournira un exemplaire au Syndicat.

PARAGRAPHE 4. Toute renonciation à des stipulations ou conditions de la présente convention ne constituera pas une renonciation antérieure ou future ou une modification de la présente convention, sauf accord écrit et signé par les parties. Un arbitre n'aura aucun pouvoir de prendre en délibéré ou de décider de la renonciation à ladite stipulation.

PARAGRAPHE 5. Au cas où une stipulation ou condition de la présente convention est juridiquement invalidée par un tribunal ou une juridiction autorisée, cette invalidation ne portera sur aucune autre stipulation ou condition de la présente convention.

PARAGRAPHE 6. Si les lois en vigueur prévoient des conditions supérieures à celles qu'accorde la convention collective, lesdites lois prévaudront sur ce qui a été entendu.

ARTICLE XXVI
GÉNÉRALITÉS

PARAGRAPHE 1. Les postes disponibles seront affichés pendant sept (7) jours civils afin que tous les employés intéressés puissent poser leur candidature.

PARAGRAPHE 2. En cas de modification de l'horaire des quarts de travail, il incombe à l'Employeur de prévenir les employés au moins quarante huit (48) heures à l'avance, sauf en cas d'urgence ou un tel avis ne sera pas nécessaire.

ARTICLE XXVII
DURÉE DE LA CONVENTION

PARAGRAPHE 1. Cette convention sera pleinement en vigueur entre le 1^{er} novembre 1981 et le 31 octobre 1984. Elle sera automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes de douze (12) mois à moins qu'une des parties ne prévienne l'autre par écrit, au moins soixante (60) jours avant le début de la période de douze (12) mois suivante, qu'elle désire annuler, réviser ou modifier une ou des clauses de la présente convention. Dans ce cas, les parties essaieront de s'entendre sur les modifications proposées.

PARAGRAPHE 2. EN FOI DE QUOI, le Syndicat et l'Employeur ont décidé de rendre cette convention exécutoire en mandatant leurs représentants dûment autorisés qui ont signé ce 10^e jour de 10 mai 1985.

HERTZ CANADA LIMITÉE
Division Rent-A-Car
Montréal, Canada

L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931
Montréal, Canada

PAR: J. Gauthier

PAR: Jacques L.

ANNEXE "A"

Entente entre la division Rent-A-Car de HERTZ CANADA LIMITÉE de Montréal, Canada (aéroport de Dorval et carré Dominion) et l'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931.

PARAGRAPHE 1. TAUX HORAIRE DE SALAIRE:

	<u>En vigueur le</u> <u>1/11/81</u>	<u>En vigueur le</u> <u>1/11/82</u>	<u>En vigueur le</u> <u>1/11/83</u>
<u>Agents de location</u>			
Débutant	5\$	5,20\$	5,40\$
Après 6 mois	5,40\$	5,65\$	5,90\$
12 mois	5,95\$	6,25\$	6,50\$
24 mois	6,40\$	6,75\$	7,05\$
36 mois	6,60\$	7,15\$	7,80\$
<u>Ouvriers de garage</u>			
Débutant	4,90\$	5,10\$	5,30\$
Après 6 mois	5,80\$	6,05\$	6,30\$
12 mois	5,85\$	6,15\$	6,40\$
24 mois	5,90\$	6,25\$	6,55\$
36 mois	6,10\$	6,65\$	7,30\$
<u>Homme à tout faire</u>	0,20\$ de plus que les ouvriers de garage		
<u>Mécanicien A</u>	9,05\$	9,60\$	10,25\$
<u>Mécanicien B</u>	8,55\$	9,10\$	9,75\$

L'employeur peut juger bon de nommer un chef d'équipe dont le taux horaire habituel sera alors majoré de 20 cents pour l'occasion.

PARAGRAPHE 2. Pendant la durée de la convention, les employés protégés par cette même convention et qui sont affectés à l'aéroport de Dorval recevront 10\$ par mois pour défrayer leur transport.

HERTZ CANADA LIMITÉE
Division Rent-A-Car
Montréal, Canada

L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES
LOCAL 931
Montréal, Canada

PAR: 

PAR: 

M. Jacques Lafrance
IBT Local N° 931
5050 DeSorel, Bureau 12
Montréal (Québec)
H4P 1G5

Cher Monsieur Lafrance,

Cette note a pour objet de confirmer l'entente survenue entre notre Société et le Syndicat concernant la description générale des tâches des employés classés comme agents de location et ouvriers de garage.

Agent de location - Il lui incombe d'assurer la location des véhicules et notamment toutes les tâches de soutien que cela entraîne, le contrôle, le travail administratif et les communications qui font partie directement ou indirectement de la location. Il est entendu qu'en cas d'urgence, un employé ayant ce titre d'emploi peut être appelé à s'acquitter de tâches sortant de ces paramètres.

Ouvrier de garage - Il lui incombe d'assurer l'entretien, la préparation, le nettoyage et toute autre tâche de soutien qu'entraîne directement ou indirectement la remise d'un véhicule à un ou des clients. Ceci comprend également la responsabilité de veiller à la propreté et au bon état de son poste de travail. Il est entendu qu'en cas d'urgence, un employé ayant ce titre d'emploi peut être appelé à s'acquitter de tâches sortant de ces paramètres.

Auriez-vous l'obligeance de signer à l'endroit prévu afin de signifier l'accord du Syndicat à la présente.

Avec mes sentiments les meilleurs,

Neil F. Abrams
Directeur des relations de travail

SYNDICAT LOCAL N° 931

PAR: _____