

DÉPÔT

04263-0  
Dépôt N°: 8004162

Je présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

|       |  |   |                           |   |    |
|-------|--|---|---------------------------|---|----|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-16822-01                |   |    |
| Date  | Signature: 80-02-20 Réception: 80-02-28  | Durée   | Du: 79-10-09 Au: 81-10-08 | Nombre de salariés régis par la convention collective | 10 |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des employés de Garages de Joliette-Montcalm, l'Assomption, Berthier.<br>151 rue Beauchemin,<br>Cap de la Madeleine, P.Q.<br>G8T 2L 4 | <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> André Laberge Pontiac Buick Ltée.<br>230 St-Charles Borromée Nord,<br>Joliette,<br>P. Qué.<br>J6E 4R7 |

Unité de négociation

Tous les salariés au sens de la Loi, à l'exception des vendeurs, préposés au stock et employés de bureau.

|        |       |          |          |             |   |
|--------|-------|----------|----------|-------------|---|
| Région | 06-08 | Activité | 6569 (8) | Affiliation | 9 |
|--------|-------|----------|----------|-------------|---|

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

DEPOSANT:  
Fédération démocratique de la Métallurgie,  
des Mines et des produits chimiques (GSD).  
Att: M. Yvon Martin.  
141 rue Beauchemin,  
Cap de la Madeleine, P.Q.  
G8T 7L4

|  |          |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail |          |
| Signature                              | Date     |
| <i>André P. Bouchard</i>               | 80-04-15 |

Pour renseignements

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

R06-08  
6569 (8)

16822-01 (8023-01)  
10

GENERAL & TRAVEL

04263-0

'80 FEB 28 15 56

POSTE

Convention collective de travail

intervenue

Entre:

ANDRE LABERGE PONTIAC BUICK LTEE  
144 rue Baby  
Joliette, PQ.

ci-après appelé "L'employeur",

Et:

Le Syndicat National des employés  
de Garages de Joliette-Montcalm,  
L'Assomption, Berthier

ci-après appelé "Le syndicat".

Entrée en vigueur:

9 octobre 1979

Date d'expiration:

8 octobre 1981

TABLE DES MATIERES

| <u>ARTICLE</u> | <u>SUJET</u>   | <u>PAGE</u> |
|----------------|--|-------------|
| 1 -            | Caractère représentatif des parties contrac-<br>tantes     | 1           |
| 2 -            | Buts   | 2           |
| 3 -            | Coopération réciproque                                     | 2           |
| 4 -            | Régime syndical  | 3-4-5-6-7   |
| 5 -            | Droits de l'employeur                                      | 7           |
| 6 -            | Ancienneté   | 7-8-9-10-11 |
| 7 -            | Procédure de grief   | 11-12-13-14 |
| 8 -            | Comité de relation patronale-ouvrière                      | 15-16       |
| 9 -            | Journée et semaine régulière de travail                    | 16-17       |
| 10 -           | Deuxième équipe  | 17          |
| 11 -           | Travail supplémentaire                                     | 17-18       |
| 12 -           | Jours de fêtes chômés et payés                             | 18-19-20    |
| 13 -           | Congés sociaux   | 20-21       |
| 14 -           | Salaires   | 21-22-23    |
| 15 -           | Vacances   | 23-24-25    |
| 16 -           | Accidents de travail                                       | 25          |
| 17 -           | Classification   | 25          |
| 18 -           | Spécialisation   | 26          |
| 19 -           | Préposés aux camions-remorques (towing)                    | 26          |
| 20 -           | Validité des clauses                                       | 26          |
| 21 -           | Conditions de travail                                      | 26-27       |
| 22 -           | Dispositions diverses                                      | 27-28       |
| 23 -           | Station de services  | 28-29       |
| 24 -           | Durée de la convention                                     | 29-30       |
| Annexe "A"     | Classification et taux de salaires                         | 31          |
| Annexe "B"     | Assurance-groupe-impression convention<br>et droits acquis | 32          |
| Annexe "C"     | Définitions des différents titres d'occupation             | 33-34       |
| Annexe "D"     | Lettre d'entente sur outils métriques                      | 35          |

ARTICLE 1 -CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

- 1.01 Les parties ci-dessus désignées sont dûment autorisées à signer la présente convention collective de travail.
- 1.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur, aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail, pour et au nom de tous les salariés exerçant un travail couvert par l'unité de négociation définie dans les certificats d'accréditation dont l'un a été émis le 21 mars 1962 et confirmé le 8 février 1971, et qui couvre: "Tous les salariés au sens de la Loi, à l'exception des vendeurs, préposés au stock et employés de bureau".  
et l'autre le 15 octobre 1973, et qui couvre: "Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau, des vendeurs d'autos et ceux déjà accrédités et les autres exclusions prévues par le code du travail".
- 1.03 Si le syndicat obtient, dans d'autres entreprises, de nouvelles accréditations, il s'engage par la présente à ne pas consentir à cet ou ces employeur(s), des conditions de travail ou des taux de salaire moindres que ceux stipulés dans la présente convention, à condition que ledit employeur soit un compétiteur du signataire de la présente convention collective de travail.
- 1.04 CONTRATS A FORFAITS
- Le travail professionnel de réparation et d'entretien confié par la clientèle à l'employeur doit être exécuté par les salariés protégés par la présente convention, à moins d'entente contraire avec le syndicat.
- Si, l'employeur confie à d'autres entreprises l'exécution de certains travaux, cela ne doit en aucun cas avoir comme conséquence directe ou indirecte, la mise à pied des salariés réguliers, réduite leurs heures régulières de travail ou leur faire perdre du salaire.

(...)

- 1.05 Il est interdit à un salarié couvert par la présente convention, d'exécuter un travail quelconque relevant de l'un ou l'autre des métiers de l'industrie de l'Automobile, à l'extérieur de l'établissement de son employeur, pour le compte d'un autre employeur ou d'un client, sauf pour réparer son propre véhicule.

ARTICLE 2 -

BUTS

- 2.01 Cette convention est conclue dans les buts de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés, représentés par le syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire.
- 2.02 Egalement, elle doit prévoir le règlement à l'amiable de tout grief pouvant surgir pendant la durée de cette convention d'une manière juste et équitable.

ARTICLE 3 -

COOPERATION RECIPROQUE

- 3.01 L'employeur convient de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec l'employeur soient affectées de quelque façon que ce soit ; et ce, pour toutes actions prises par eux de bonne foi et en conformité avec les dispositions de cette convention.
- 3.02 L'employeur convient également de coopérer avec le syndicat en mettant à sa disposition un tableau près de l'horloge de poinçon de son entreprise, pour y afficher les avis d'assemblées du syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires syndicales, à condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'employeur, ses officiers, son administration ou ses salariés.

(...)

ARTICLE 4 -REGIME SYNDICAL

- 4.01 Les parties conviennent d'appliquer le régime syndical suivant, pour la durée de cette convention.
- 4.02 Tout salarié, régi par la présente convention qui est actuellement membre du syndicat, doit comme condition du maintien de son emploi en demeurer membre pour la durée de cette convention. Cependant, il peut démissionner du syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédent l'expiration de cette convention.
- 4.03 Tout salarié régi par la présente, membre ou non du syndicat, doit comme condition du maintien de son emploi payer un montant égal à la cotisation syndicale.
- 4.04 a) Tout nouveau salarié qui devient sujet de la présente convention doit, comme condition de son embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et le demeurer pour la durée de cette convention.
- b) L'employeur lui fait signer sa carte de demande d'adhésion au syndicat et de retenue syndicale ainsi que la formule d'application à l'assurance-groupe, dès son embauchage, en lui réclamant le montant de cinq (\$5.00) dollars comme droit d'entrée syndical.
- La carte de demande d'adhésion au syndicat, la formule d'application à l'assurance, ainsi que le droit d'entrée syndical doivent être remis au trésorier du syndicat en même temps que la cotisation syndicale à tous les mois.
- 4.05 Tout salarié régi par la présente convention qui ne se soumet pas aux dispositions de cet article, est passible de congédiement sans autre cause.
- 4.06 Le secrétaire du syndicat en donne avis, par écrit, à l'employeur et celui-ci doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié à moins que ce dernier se conforme aux dispositions du présent article durant ce temps.

(...)

4.07

a) L'employeur identifié par la présente, s'engage à retenir de la paie hebdomadaire de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale, et de toute autre cotisation spéciale déterminée par le syndicat pour en faire remise mensuellement au trésorier de ce dernier, entre le premier (1er) et le dix (10) du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.

b) Pour tout retard dans la remise des cotisations syndicales, le syndicat doit notifier l'employeur par lettre enregistrée. A compter de cette date d'enregistrement, l'employeur doit payer les cotisations dues en dedans de trois (3) jours ouvrables, faute de quoi, le montant dû est majoré de dix pour-cent (10%) à ses frais. De plus, il rembourse au syndicat, le coût d'enregistrement de la lettre recommandée.

c) Si l'employeur ne fait pas signer la carte de membre et d'assurance-groupe à un nouveau salarié, ne réclame pas le droit d'entrée mentionné à 4.04b), ou ne retient pas le montant de la cotisation syndicale prévu au paragraphe a) ci-dessus, il est tenu de verser à ses frais l'équivalent des sommes non déduites. Le montant dû est versé au syndicat après que celui-ci a donné un avis à l'employeur à cet effet.

4.08

a) Le syndicat informe par écrit l'employeur du montant de la cotisation à être ainsi retenue hebdomadairement.

Tout changement dans ledit montant est applicable à compter du début du mois suivant.

(...)

b) L'employeur informe par écrit, le secrétaire du syndicat de tout mouvement ou addition de salarié régi par la présente convention, en lui fournissant les informations suivantes:

1. le prénom et le nom du salarié;
2. l'adresse et le numéro de téléphone; si possible, ainsi que tout changement apporté que le salarié a fourni à l'employeur;
3. le statut civil;
4. l'occupation et le taux de salaire.

Ces informations sont fournies à chaque mois, avec le rapport sur les retenues syndicales.

4.09 Dans tous les cas de congédiement, l'employeur avise le salarié concerné, par écrit, de la (ou des) raison(s) de sa décision et une (1) copie de cet avis est envoyée au secrétaire du syndicat.

4.10 ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Tout délégué ou officier du syndicat appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales reçoit de l'employeur un permis de congé sans solde pour la durée d'une telle absence. L'avis d'absence est communiqué, par écrit à l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

4.11 a) Cependant, le total des jours accordés à chaque délégué ou officier du syndicat ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année contractuelle.

b) Le choix de tout délégué ou officier du syndicat, pour activités syndicales, doit être fait à raison d'un délégué ou officier dans l'entreprise.

c) Les règles ci-dessus prévues ne s'appliquent pas aux cas d'absence pour fins de négociation et conciliation, pour le renouvellement de la convention collective ou d'audition de griefs rendus à l'étape de l'arbitrage.

(...)

4.12

ABSENCE POUR CHARGE PUBLIQUE

Tout salarié qui occupe une charge publique, tel que échevin ou commissaire d'école peut s'absenter, sans rémunération, pour assurer sa présence aux réunions officielles de ces organismes à condition qu'il en avise l'employeur au moins trente-six (36) heures à l'avance.

L'entente des deux parties dispense des délais mentionnés aux clauses 4.10 et 4.12.

4.13

Le syndicat peut désigner un délégué d'atelier dans l'entreprise. Le nom de ce délégué est communiqué par écrit à l'employeur. Il a pour fonction de représenter le syndicat. Le délégué d'atelier, du fait de son mandat, n'est préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel. Il est cependant sujet aux mêmes règles de discipline envers l'employeur que tous les autres salariés.

4.14

Le délégué d'atelier a le pouvoir, après entente avec son supérieur immédiat, de quitter son travail pour enquêter à l'intérieur de l'entreprise sur tout grief ou mécontentement qui lui est soumis, sans perte de salaire. Il est entendu que le délégué ne doit pas abuser de ce privilège. Si l'employeur prétend qu'il y a abus, il avise le syndicat.

4.15

Si, dans l'entreprise, un officier du syndicat remplit le rôle de délégué d'atelier, il est sujet aux mêmes conditions énumérées aux clauses 4.13 et 4.14.

4.16

Le délégué d'atelier ne peut en aucun cas ajouter ou soustraire à la convention collective de travail, ou prendre des décisions qui peuvent engager le syndicat.

4.17

Si le syndicat requiert les services d'un conseiller technique, l'employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux, sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.

(...)

4.18

Pour toute matière ayant trait à la convention collective de travail, tout membre du syndicat doit être accompagné par un officier ou un délégué de ce dernier lors d'une rencontre avec un représentant de l'employeur.

ARTICLE 5 -DROITS DE L'EMPLOYEUR

5.01

Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'employeur et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

- a) le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
- c) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les horaires de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les salariés, l'entreprise et l'équipement;
- d) le droit d'embaucher et diriger la main-d'oeuvre;
- e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements pour cause, suspension ou autres mesures disciplinaires, en matière de mise à pied, réembauchages, promotions, transfert, baisses de position, de même qu'en matière d'exigence d'une tâche, de standards de travail, de rendement et de production.

ARTICLE 6 -ANCIENNETE

6.01

a) Tout salarié régi par la présente convention acquiert son droit d'ancienneté dès qu'il a complété cinquante (50) jours effectivement travaillés. Une fois cette période terminée, il a à son crédit soixante-dix (70) jours de service continu.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le congédiement, la suspension, la mise à pied ou le transfert d'un salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté.

Cependant, il jouit des autres droits et avantages prévus par la convention et auxquels il a droit.

(...)

b) Par exception à ce qui précède au paragraphe a), la période d'essai d'un stagiaire embauché en vertu d'un programme fédéral ou provincial de recyclage, se prolonge pour la durée du programme, à la condition qu'après sa période de recyclage, s'il demeure à l'emploi de l'employeur, il récupère son ancienneté rétroactivement à partir de sa date d'embauchage. Durant la période de recyclage, un stagiaire est payé le taux de l'occupation dans laquelle il travaille ou selon la carte de compétence qu'il détient.

c) L'employeur peut, s'il a à son emploi entre un (1) et dix (10) salariés réguliers, embaucher un (1) stagiaire. La réglementation précédente s'applique pour chaque groupe additionnel de dix (10) salariés. L'employeur informe le secrétaire du syndicat en lui fournissant un exemplaire de l'entente intervenue.

d) Il est convenu entre les parties, que la mise en application du programme mentionné dans cette clause, ne doit pas avoir comme conséquence directe ou indirecte, la mise à pied des salariés réguliers, leur faire perdre du salaire ou réduire leurs heures de travail.

6.02

L'ancienneté de tout salarié se perd dans les cas suivants:

a) à l'abandon volontaire de l'emploi, sauf si l'employeur réembauche ce salarié à l'intérieur de six (6) mois;

Cependant, cet alinéa ne doit s'appliquer plus d'une fois pour chaque salarié.

b) au congédiement pour juste cause;

c) dans les cas de mise à pied, pour maintenir son service continu, un salarié doit retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant son rappel qui est fait par écrit;

d) L'employeur dans des cas spéciaux peut prolonger ce délai de cinq (5) jours ouvrables, si le salarié avise l'employeur par écrit, de son désir de retourner à l'ouvrage dans un délai raisonnable;

(...)

e) pour tout salarié qui atteint soixante-cinq (65) ans, à moins d'entente spéciale entre l'employeur, le représentant syndical et le salarié.

6.03

L'ancienneté de tout salarié se maintient:

a) dans les cas d'absence, approuvée par l'employeur pour raison personnelle ou pour affaires syndicales, dans les cas d'absence pour cause de mise à pied, l'ancienneté d'un salarié qui a six (6) mois ou plus de service continu, s'accumule pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date du début de l'absence.

Si l'absence excède la période de dix-huit (18) mois ci-dessus mentionnée, il y a alors perte de l'ancienneté.

Si le salarié a moins que six (6) mois de service continu, la perte d'ancienneté survient quand la période de son absence a dépassé celle de son service accumulé avant son départ.

b) dans les cas d'absence pour accident ou maladie, l'ancienneté du salarié concerné continue de s'accumuler jusqu'à son retour au travail, ou jusqu'au moment où l'incapacité totale permanente est établie par les autorités médicales, mais ne peut dépasser une période de vingt-quatre (24) mois continus.

Si l'absence dépasse la période ci-dessus mentionnée, il y a alors perte d'ancienneté à moins d'entente au contraire entre les parties.

6.04

a) Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre tels que promotion, mise à pied, rétrogradation, réembauchage et de transfert, l'ancienneté prévaut, pourvu que le salarié qui en a le plus, rencontre les exigences de base de l'emploi à remplir.

Dans le cas de mise à pied dans un département, lorsque l'ancienneté n'est pas respectée, c'est à l'employeur qu'incombe la preuve qu'un salarié ne peut remplir les exigences de base de l'emploi.

(...)

b) Les habiletés d'un salarié à remplir les exigences de base de l'emploi sont déterminées, après lui avoir donné une période d'essai loyale de quinze (15) jours ouvrables sur l'occupation concernée.

c) Le salarié mis-à-pied de son département a préséance pour demeurer au service de l'employeur, s'il établit qu'il a plus d'ancienneté que le salarié qui travaille dans l'occupation qu'il réclame, et qu'il est qualifié pour remplir les exigences de base de cette occupation.

Dans un tel cas, il maintient son taux de salaire pendant trente (30) jours ouvrables, après il est payé le taux de l'occupation qu'il remplit.

d) Les expériences acquises selon 18.01, ne peuvent en aucun cas servir pour fins d'application de 6.04.

6.05

Le rappel au travail, se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

6.06

Un salarié régi par cette convention, qui accepte à titre d'essai, un poste en dehors de l'unité de négociation en vue de l'obtention d'une promotion future, n'est lésé dans aucun de ses droits acquis antérieurement s'il y a rétrogradation ou résignation à l'intérieur de douze (12) mois, il peut réintégrer son ancienne occupation avec toute son ancienneté tel que prévu à l'article 6, ainsi que tous les autres avantages prévus par la convention, à la condition qu'il continue de payer un montant égal à la cotisation syndicale, pendant la période ci-haut mentionnée.

Dès qu'un salarié est promu à titre d'essai à un poste supérieur, l'employeur avise immédiatement le secrétaire du syndicat, du nom et de la date de promotion du salarié concerné.

#### AVIS DE MISE A PIED

6.07

Sous réserve des dispositions du deuxième (2ième) paragraphe de la clause 9.02, l'employeur, qui veut se libérer des services d'un salarié en cas de fermeture d'un département, lors de mise à pied ou de renvoi définitif, doit donner une semaine d'avis, avec copie au secrétaire du syndicat.

Si l'employeur ne donne pas un tel avis, le salarié concerné peut réclamer l'équivalent de son salaire régulier pour une (1) semaine de travail.

(...)

LISTE D'ANCIENNETE

6.08 L'employeur convient de fournir au syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la liste complète des effectifs de son établissement en indiquant, le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, l'ancienneté, la classe et le taux réel payé à chaque salarié, ainsi que le nom de ceux qui sont mis à pied mais qui ont des droits de rappel.

Cette liste est révisée à tous les six (6) mois si nécessaire, dont une copie est remise au syndicat.

ARTICLE 7 -PROCEDURE DE GRIEF

- 7.01 Tout grief ou mécontentement résultant d'une décision prise par l'employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par l'employeur d'une condition de travail non prévue dans cette convention, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité de la procédure de grief énoncée ci-après.
- 7.02 Dans tous les cas, le salarié ou le syndicat, selon le cas, doit soumettre le grief ou le mécontentement par écrit.
- 7.03 Tout salarié régi par la présente convention ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief ou d'un mécontentement.
- 7.04 1ère étape: Le salarié doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement l'évènement ou de la connaissance des faits qui donnent naissance au grief ou à la mécontentement, soumettre son cas accompagné d'un représentant du syndicat à son supérieur immédiat ou à son remplaçant, qui doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

(...)

7.05

2ième étape: Si le supérieur immédiat ne prend pas de décision ou si la décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut, au nom du salarié concerné soumettre le grief au président de l'entreprise ou à son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite du supérieur immédiat ou de son remplaçant ou de la date d'échéance qu'il a pour rendre sa décision.

Le président de l'entreprise ou son représentant doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, se réunir avec le président du syndicat, le conseiller technique et le délégué d'atelier, pour tenter de solutionner le cas. A la suite de cette réunion, le président de l'entreprise ou son représentant doit faire connaître sa décision par écrit au secrétaire du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réunion.

7.06

3ième étape:a) Si le président de l'entreprise ou son représentant ne fait pas connaître sa décision dans le délai prévu à l'étape précédente ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision, le grief peut être soumis à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet au président de l'entreprise, en indiquant le nom de trois (3) personnes pour agir comme arbitre.

b) Si, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de l'avis ci-haut mentionné, il n'y a pas eu entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, une demande est faite au Ministre du Travail de la Province de Québec, d'en désigner un.

7.07

a) Advenant un grief ou une mésentente qui implique plus d'un salarié, il ou elle peut être transmis (e) au président de l'entreprise ou à son représentant par le syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement l'évènement ou de la prise de connaissance des faits qui y donnent naissance, à partir de la deuxième étape.

b) Le syndicat a le droit de formuler des griefs d'après cet article lorsqu'il croit qu'une des dispositions de cette convention a été violée ou n'a pas été respectée.

(...)

- 7.08 Une erreur technique dans la rédaction écrite d'un grief ou d'une mésentente, n'entraîne pas l'annulation de ce grief ou de cette mésentente.
- 7.09 Les deux (2) parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulé dans cet article, et ce, à partir de la deuxième (2ième) étape.
- a) Si le président de l'entreprise ou son représentant néglige de donner sa réponse au syndicat dans les délais prévus, le grief ou la mésentente est considéré réglé suivant la demande syndicale.
- b) Si le syndicat néglige de présenter le cas dans les délais prévus, le grief ou la mésentente est considéré abandonné et ne peut être soumis de nouveau à moins d'une nouvelle occurrence.
- c) Il est entendu qu'il ne peut y avoir de réclamation monétaire antérieure à plus de dix (10) jours ouvrables de la date de présentation du grief ou de la mésentente.
- 7.10 L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions de la présente convention, et en aucun cas il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause, ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec ses termes.
- 7.11 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée. La décision arbitrale est finale et obligatoire. Elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours qui suivent sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 7.12 Tout règlement par écrit intervenu entre les parties est final et lie les deux parties.
- 7.13 Dans les cas de promotion, suspension ou congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

(...)

- 7.14 L'employeur et le syndicat défraient à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre.
- 7.15 Tout grief ou mésentente d'un salarié régi par la présente convention ne peut être référé à l'arbitrage que par la syndicat.

7.16 GRIEFS DE L'EMPLOYEUR

Si l'employeur se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, il peut soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement, en écrivant au secrétaire du syndicat qui doit donner une réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivants. A défaut de décision écrite par le syndicat ou à défaut d'entente, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la manière prévue par cette convention.

L'employeur a toujours le fardeau de la preuve pour tout grief qu'il présente.

7.17 MESURES DISCIPLINAIRES

Dans le cas d'un acte posé par un salarié qui entraîne une mesure disciplinaire autre qu'un avertissement ou une réprimande verbale, l'employeur avise par écrit le salarié concerné en donnant des précisions à ce sujet et en envoie une copie au secrétaire du syndicat.

- 7.18 Aucun avertissement verbal n'est inscrit au dossier d'un salarié et ne peut être invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, s'il n'a pas été donné en présence du délégué ou de l'officier syndical de l'entreprise.

- 7.19 Le fait qu'un salarié signe une formule d'avertissement ne signifie aucunement une admission des faits rapportés, mais uniquement un accusé de réception.

(...)

- 7.20 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié, est retiré à la date anniversaire du rapport, et ne peut être invoqué contre lui après cette date.
- 7.21 Advenant qu'un grief concernant une suspension ou un congédiement soit porté à l'arbitrage, les parties conviennent de donner une priorité à l'audition d'un tel grief.
- 7.22 Si un salarié, autre que celui qui est à l'essai, prétend que la mesure disciplinaire qui lui est imposée est injustifiée, il peut la contester, conformément aux dispositions de cet article, en commençant à la deuxième (2ième) étape dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, dans les sept (7) jours ouvrables suivant son imposition.
- 7.23 Dans le cas de suspension ou de congédiement pour juste cause, l'arbitre a juridiction pour maintenir, diminuer ou annuler la décision de l'employeur et ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu, en tenant compte de ce qu'il a gagné ailleurs pendant la sanction, y compris les prestations d'assurance-chômage.

ARTICLE 8 -

COMITE DE RELATIONS PATRONALES - OUVRIERES

- 8.01 Les parties conviennent de former, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, un comité de relations patronale-ouvrières, composé de deux (2) membres désignés par chaque partie, dont un (1) doit être choisi parmi les syndiqués de l'entreprise.

(...)

8.02

FONCTION:

a) Ce comité a pour fonction d'étudier tous les problèmes d'intérêt général ou qui découlent de l'application de la convention ainsi que tous les problèmes concernant la sécurité l'hygiène que peuvent lui soumettre l'employeur ou le syndicat.

b) Le comité s'efforce de trouver des solutions dans l'intérêt commun, entendu que les parties restent libres de disposer des recommandations dudit comité.

8.03

REUNION

La partie qui désire soumettre un problème à l'attention du comité, doit demander la réunion dudit comité au moins cinq (5) jours ouvrables avant la réunion.

8.04

Les membres de ce comité peuvent, après entente mutuelle, se réunir durant les heures régulières de travail sans perte de salaire.

ARTICLE 9 -JOURNEE ET SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

9.01

a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est répartie entre huit (8) heures et midi, et entre treize (13) heures et dix-sept (17) heures.

b) Une interruption d'une (1) heure sans solde et continue est accordée à tout salarié pour prendre son repas.

c) L'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de quatre (4) heures avant de prendre un repas.

9.02

Tout salarié régi par la présente convention, ayant terminé sa période d'essai mentionnée à la clause 6.01 et qui est au travail dans une semaine, a la garantie de recevoir un minimum de trente-cinq (35) heures de paie à taux simple, pour compenser pour ses heures normales de travail. La garantie d'heures de travail est rémunérée au taux régulier du salarié. Cependant, tout salarié qui s'absente du travail dans une semaine ou qui refuse d'exécuter les travaux mentionnés à la clause 14.12 ne perd pas toute la garantie ci-haut mentionnée mais n'est payé qu'en fonction des heures qu'il a effectivement travaillées dans la semaine.

(...)

En plus de ce qui précède, en cas de force majeure tel que: feu, orage, ouragan, ou panne électrique qui oblige l'employeur à fermer un département ou son établissement, tout salarié affecté, à la garantie de la journée déjà commencée, rémunéré à son taux de salaire régulier.

9.03 Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos par jour de quinze (15) minutes chacune, prises au milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 10 - DEUXIEME EQUIPE

10.01 Advenant que l'employeur désire mettre en application une deuxième (2ième) équipe, il doit y avoir entente au préalable avec le syndicat, pour établir les heures de travail et la prime applicable.

ARTICLE 11 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

11.01 Le travail supplémentaire est volontaire, il doit être offert équitablement à tous les salariés capables de faire la catégorie de travail en suspens.

Si un travail particulier doit être fait en dehors des heures régulières de travail, l'employeur doit demander à tous les salariés ci-haut mentionnés, s'il y a des volontaires pour faire le travail supplémentaire.

Dans les cas où il n'y a pas de volontaires pour effectuer le travail supplémentaire, l'employeur peut désigner le salarié qui l'a déjà commencé.

11.02 Tout salarié exécutant du travail supplémentaire en surplus de sa journée régulière de travail, doit bénéficier d'une (1) heure pour prendre un repas, avant de commencer ce travail supplémentaire, sauf si le travail supplémentaire n'excède pas une (1) heure.

11.03 Dans tous les cas, l'employeur ne peut obliger un salarié de faire plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire dans une journée.

11.04 Tout travail fait en surplus des heures régulières de la journée de travail tel que mentionné à l'article 9, est rémunéré à raison de taux et demi du salaire régulier pour les quatre (4) premières heures, et à temps double pour toute heure supplémentaire.

(...)

11.05 a) Tout travail effectué le samedi avant-midi est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré à raison de taux et demi du salaire régulier.

b) Tout travail effectué le samedi après-midi et le dimanche est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré au taux double du salaire régulier.

11.06 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés énumérés à l'article 12 de cette convention, est considéré comme du travail supplémentaire, et rémunéré à raison de taux double du salaire régulier en plus du paiement de la fête, à l'exception:

a) du préposé au camion remorque, qui est rémunéré à raison du taux et demi du salaire régulier, en plus du paiement de la fête;

b) du pompiste, qui est rémunéré à son taux régulier, en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 12 - JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

12.01 a) Les jours suivants, qu'ils soient ouvrables ou non, sont observés comme jours chômés et payés:

1. La demi-journée avant le jour de l'An (P.M.)
2. Le Jour de l'An
3. Le 2 janvier
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête des travailleurs (1er mai)
6. La St. Jean-Baptiste
7. La Confédération
8. La Fête du Travail
9. L'Action de Grâce
10. La demi-journée avant Noël (P.M.)
11. Le Jour de Noël
12. Le 26 décembre
13. Pour tout salarié qui a terminé la période d'essai prévue à la clause 6.01, un (1) congé mobile par année de calendrier, pris à la discrétion du salarié après avis à son contremaître immédiat avant la fin de sa journée précédente de travail, à raison d'un (1) salarié à la fois.

(...)

b) Avenant que deux (2) salariés choisissent la même journée, le salarié ayant le plus d'ancienneté a la préférence.

c) Si une loi ou décret déplace la date de célébration d'une fête ci-dessus, la nouvelle date de célébration est jour chômé et payé pour les fins de cet article.

d) Dans le cas où une fête tombe un mardi, mercredi ou jeudi, elle peut être observée le lundi précédent ou le vendredi suivant, après entente mutuelle entre les parties, d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration de telle fête.

12.02

Il est convenu que chaque salarié a droit à son nombre normal d'heures de travail multiplié par son taux de salaire régulier, pour chacune des fêtes chômées précitées.

12.03

Le présent article ne s'applique pas au salarié, qui n'est pas présent au travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant la fête, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:

a) la maladie. Cependant, l'employeur peut exiger une attestation du médecin.

Dans un tel cas, s'il y a un coût, il est payé par l'employeur.

b) Accident

c) Congé-deuil

d) Service de juré

e) Permission d'absence pour activités syndicales prévues par cette convention.

f) Mise à pied dans les trente (30) jours précédent ou suivant la fête, durant lequel le salarié aurait travaillé selon sa cédule s'il n'avait pas été mis à pied.

(...)

g) Absence pour cause d'assignation devant tout tribunal, toute commission, toute cour ou tout conseil habilité par la Loi à assigner des témoins .

h) Absence avec permission.

12.04

Lorsqu'une fête mentionnée dans cet article coïncide avec un samedi ou un dimanche qui est jour de repos hebdomadaire, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant.

12.05

Lors d'un jour de fête chômé et payé, si un salarié reçoit une indemnité de la commission des accidents du travail ou du régime d'assurance collective, l'employeur paie dans un tel cas, seulement la différence entre le salaire régulier du salarié concerné et ce qu'il retire comme indemnité pour cette journée.

ARTICLE 13 -

CONGES SOCIAUX

13.01

a) Tout salarié a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, à l'occasion du décès de son père, sa mère, son conjoint, son enfant, son frère, sa soeur, pour un maximum de trois (3) jours réguliers de travail consécutif.

En plus de ce qui précède, dans le cas de décès du conjoint, un salarié a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour un maximum de deux (2) jours réguliers de travail consécutifs, après la journée des funérailles.

b) Dans le cas de décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur, le salarié a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, deux (2) jours réguliers de travail consécutifs.

c) Dans le cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, le salarié a le droit de s'absenter, sans perte de salaire une (1) journée régulière de travail.

d) Dans le cas où l'employeur ferme son garage pour cause de décès dans sa famille, les salariés ne subissent aucune perte de salaire, à cause de cette fermeture.

e) A l'occasion de son mariage, le salarié a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour un maximum de trois (3) jours réguliers de travail consécutifs.

(...)

- 13.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ de l'entreprise. Sur demande de l'employeur, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement.
- 13.03 Tout salarié a le droit de s'absenter une (1) journée, sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- 13.04 Malgré ce qui précède aux clauses 13.01 et 13.03, le salarié n'est pas payé pour le ou les jour (s) qui n'est ou ne sont pas un jour régulier de travail, ou pour un jour de fête chômé et payé tel que prévu à l'article 12.

ARTICLE 14 - SALAIRES

- 14.01 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire.
- 14.02 Le travail au temps standard "flat rate" est possible, mais dans aucun cas l'employeur ne peut l'exiger d'un salarié.
- Le montant total pour le travail à être exécuté est établi avec le salarié avant que le travail débute.
- En aucun cas, un travail exécuté à "flat rate" ne doit rapporter moins que la rémunération horaire prévue à l'annexe "A", pour la classification ou l'occupation.
- 14.03 Les taux de salaire minimum et les occupations professionnelles qui apparaissent à l'annexe "A", de la présente convention, en font partie intégrante.
- 14.04 a) Tout salarié, bénéficiant d'un taux de salaire supérieur à celui prévu par la présente convention, ne peut être diminué, pourvu qu'il occupe encore la ou les même (s) fonction (s) pour laquelle ou lesquelles ce salaire lui est versé. De plus, il a droit à toutes les augmentations prévues à l'annexe "A", de cette convention.
- b) Les parties peuvent déroger à la présente convention et établir, par entente mutuelle, des conditions de salaire et de travail différents pour les salariés victimes d'une déficience physique ou mentale, ou dont l'aptitude est diminuée par l'âge ou toute autre cause. S'il n'y a pas entente, le cas peut être soumis à l'arbitrage.

- 14.05 Le pourboire est la propriété du salarié, l'employeur ne peut le retenir ou s'en servir même avec le consentement du salarié comme partie du salaire. L'employeur ne peut non plus congédier ou suspendre un salarié pour la seule raison qu'il accepte un pourboire.
- 14.06 Tout salarié est payé par chèque ou par argent ayant cours légal dans la Province de Québec le jeudi suivant chaque semaine travaillée. La paie est distribuée par un représentant de l'employeur, près de l'horloge de poinçon de l'entreprise à la sortie des salariés à dix-sept (17:00) heures.
- 14.07 A l'occasion de la paie hebdomadaire, les informations suivantes sont données au salarié:
- 1 - Le nom de l'employeur;
  - 2 - Nom et prénom du salarié;
  - 3 - L'identification de l'emploi du salarié;
  - 4 - Taux de salaire;
  - 5 - Date et période de travail qui correspond au paiement;
  - 6 - Nombre d'heures payées au taux normal;
  - 7 - Nombres d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
  - 8 - La nature et le montant des déductions faites;
  - 9 - La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commission versées;
  - 10 - Montant net payé.
- 14.08 Les costumes, uniformes habituels, salopettes, sarraux, vêtements appropriés relatifs à chaque fonction et aux saisons, sont fournis, entretenus et blanchis au frais de l'employeur et demeurent sa propriété.
- Ils sont échangeables une fois par semaine.
- L'employeur fournit les couvertures nécessaires à la protection des autos et des sièges.
- Si l'employeur exige que le salarié porte un uniforme spécial, les dispositions ci-dessus mentionnées s'appliquent.
- Pour les fins d'application de cette clause, l'employeur met à la disposition de tous ses salariés seulement, un imperméable et un manteau d'hiver.

(...)

- 14.09 Tout salarié, régi par la présente convention, qui est appelé pour travailler et qui est obligé d'attendre qu'on l'emploie, a le droit d'être payé pour ce temps d'attente pourvu qu'il soit présent et disponible au lieu et place du travail. Toutefois, le temps mis à la disposition du salarié pour prendre ses repas n'est pas compté dans les heures de travail.
- 14.10 Tout salarié doit posséder sa carte de qualification ou de classification du comité paritaire, ou une carte temporaire, avant d'être embauché.
- La carte de compétence provinciale est aussi reconnue.
- 14.11 Tout salarié qui est rappelé au travail, après avoir quitté l'entreprise, est payé au taux de temps supplémentaire prévu à la clause 11.04. Cette rémunération ne peut, cependant, être inférieure à trois (3) heures de travail à son taux de salaire normalement payé, et ce, à temps simple.
- 14.12 L'employeur ne peut exiger qu'un salarié exécute un travail d'une autre classification, s'il n'a pas la carte de compétence requise pour ce travail.
- Cependant, un salarié peut exécuter des travaux d'entretien ou de réparation dans l'entreprise où il travaille, ou faire un travail inférieur dans sa classification, pourvu que son taux de salaire régulier soit maintenu.
- 14.13 Un salarié qui est absent de son travail, parce qu'il est convoqué pour agir comme témoin dans une cause relative au travail qu'il exerce à l'intérieur de l'établissement de son employeur ou à la demande expresse de ce dernier, reçoit le salaire qui lui serait versé pour ses heures régulières de travail, moins l'allocation reçue comme compensation du salaire.

ARTICLE 15 -

VACANCES ANNUELLES

- 15.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit:
- a) S'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée ouvrable de vacances, pour chaque mois de service, maximum de dix (10) jours ouvrables. Cependant, un salarié qui a moins d'un (1) an de service peut, s'il le désire, prendre à ses frais des journées additionnelles à celles auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses journées de vacances ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables.
- b) Après un (1) an de service, à deux (2) semaines de vacances.

c) Après cinq (5) ans de service, à trois (3) semaines de vacances.

d) Après dix-huit (18) ans de service, à quatre (4) semaines de vacances (1980)

- Après dix-sept (17) ans de service, à quatre (4) semaines de vacances (1981).

- 15.02 La période de service continu donnant droit à de telles vacances, est au 1er avril de l'année courante.
- 15.03 La paie de vacances est remise au salarié avant son départ, par chèque ou en argent séparé pour chaque semaine de vacances, et se compte comme suit: 4%, 6% et 8% selon le cas, des gains que le salarié a reçus durant l'année précédente de calendrier.
- 15.04 Aucune absence prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur, ne constitue en aucun temps une interruption de service.
- 15.05 L'employeur se réserve le droit de procéder à une cessation complète de ses activités pour un maximum de deux (2) semaines continues, afin de permettre aux salariés de prendre leurs vacances, pourvu que ce soit entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année. Dans un tel cas, il doit aviser les salariés avant qu'ils choisissent leurs dates de vacances.
- 15.06 a) Si une fermeture totale n'a pas lieu, ou si, après une telle fermeture, un salarié a encore des vacances à son crédit, dans un tel cas, les dates individuelles de vacances, sont au choix du salarié, suivant l'ancienneté, à moins qu'il n'en décide autrement, la période de vacances commence le 1er mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante. Un salarié ne peut prendre plus que deux (2) semaines de vacances continues durant les mois de juin, juillet et août, à moins d'entente contraire avec l'employeur.
- b) Les salariés doivent choisir leurs dates de vacances entre le 1er et 15 avril de l'année courante. S'ils le font plus tard, ils ne peuvent alors déranger les vacances des autres salariés qui ont fait leur choix entre les dates prévues.
- c) La cédule de vacances est préparée par l'employeur suivant le choix de chaque salarié, et affichée près de l'horloge de poinçon avant la fin du mois d'avril.
- Une copie en est remise au secrétaire du syndicat. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par l'employeur.

15.07 Si une ou plusieurs fêtes chômées et payées tombent pendant la période de vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit au paiement de telles fêtes en plus de sa paie de vacances ou à autant de journées de vacances additionnelles qu'il y a de fêtes.

15.08 INDEMNITE DE VACANCES EN CAS DE CESSATION DE TRAVAIL

En cas de cessation de travail, le salarié a droit à une indemnité de vacances pour la période écoulée depuis la date où il a reçu sa dernière indemnité de vacances jusqu'au moment de sa cessation de travail. Cette indemnité est calculée conformément aux stipulations mentionnées à la clause 15.03 et suivant la durée de son service continu.

15.09 SALARIE MIS A PIED PENDANT MOINS DE DEUX SEMAINES

Un salarié peut, s'il le désire, ne pas accepter de recevoir l'indemnité de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied, lorsque la durée de la mise à pied n'excède pas deux (2) semaines de calendrier. Dans ce cas, cette indemnité de vacances est retenue par l'employeur jusqu'à la période normale de vacances du salarié ou dans l'éventualité d'une mise à pied subséquente dépassant deux (2) semaines de calendrier, l'indemnité est payable au moment de la mise à pied.

15.10 Si le gouvernement décrète un régime de vacances comportant des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, cette dernière est amendée pour inclure les bénéfices supérieurs prévus par le régime décrété par le gouvernement.

ARTICLE 16 ACCIDENTS DE TRAVAIL

16.01

l'employeur paie à tout salarié accidenté au travail:

a) le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;

b) les heures prises durant sa journée de travail, s'il doit quitter l'entreprise pour des visites faites et exigées par l'employeur ou le médecin, pour lesquelles la Commission des Accidents du Travail ne verse aucune compensation.

ARTICLE 17 CLASSIFICATION

17.01

Les parties conviennent de maintenir le régime de classification actuel qui apparaît à l'annexe "A", à moins qu'un autre régime soit convenu préalablement entre les parties.

ARTICLE 18SPECIALISATION

- 18.01 Lorsque l'employeur accepte de répondre à une offre de cours de perfectionnement ou de clinique spéciale pour ses salariés qui est en relation directe avec les produits vendus dans son entreprise, il peut inviter un ou plusieurs de ses salariés à suivre ces cours. Ces cours sont facultatifs et fixés à une date et à des heures convenues entre l'employeur, et le ou les salariés concernés et ce, après un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la tenue de tel cours. Le nom de tout salarié invité est publié sur le tableau d'affichage.
- 18.02 L'employeur paie le salaire perdu, à tout salarié qui suit les cours de clinique spéciale mentionnés à 18.01, les frais d'inscription et la chambre, ainsi que les repas à raison de cinq (\$5.00) dollars chacun. De plus, il fournit à ses frais un moyen de transport au salarié concerné.
- 18.03 L'employeur ne peut en aucun temps forcer un salarié à assister à une réunion avec la direction, si elle se tient en dehors de ses heures normales de travail.

ARTICLE 19PREPOSES AUX CAMIONS - REMORQUES (TOWING)

- 19.01 Advenant que l'employeur désire opérer un camion-remorque, il doit y avoir entente au préalable avec le syndicat, pour établir les taux applicables.

ARTICLE 20VALIDITE DES CLAUSES

- 20.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur des salariés ou du syndicat en regard de la loi.
- Si une clause de la présente convention est ou devient nulle par la loi, les autres clauses ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 21CONDITIONS DE TRAVAIL

- 21.01 La mise en application de la présente convention n'a pas pour effet d'augmenter la quantité de travail; les salariés continuent d'exécuter normalement leur travail selon les occupations qui leur sont assignées.
- 21.02 L'employeur doit favoriser des conditions normales de sécurité et d'hygiène au travail pour tous les salariés et ceux-ci doivent collaborer avec l'employeur.

21.03

SECURITE ET HYGIENE

Aucun salarié ne peut être forcé d'effectuer des réparations sur un véhicule s'il n'a pas été déneigé ou déglacé.

Si aucun salarié qui fait normalement ce travail n'est disponible, on accorde au salarié désigné pour effectuer la réparation, une période de temps raisonnable pour qu'il puisse le déneiger ou le déglacer. Ceci est dans le but de protéger la santé des salariés.

21.04

L'employeur doit avoir dans son établissement, un système de ventilation suffisamment perfectionné pour permettre l'évacuation, à l'extérieur, des gaz de monoxyde de carbone, de diesel ou de toute autre vapeur nocive dont la présence en trop grande quantité, est nuisible à la santé des salariés, spécialement durant les mois d'hiver.

21.05

Une buvette est installée dans un endroit propre dans le garage.

De plus, l'employeur doit s'organiser pour mettre à la disposition de ses salariés de la liqueur froide.

21.06

L'employeur fournit le savon, l'eau chaude et un nettoyeur assez efficace, pour permettre aux salariés de se nettoyer d'une façon convenable, avant de quitter les lieux de leur travail.

ARTICLE 22DISPOSITIONS DIVERSES

22.01

DIRECTIVES AUX SALARIES

Dans l'entreprise, le salarié reçoit les directives de son supérieur immédiat seulement, ou de son remplaçant.

22.02

GREVE OU CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)

Toute grève ou contre-grève et tout ralentissement de travail sont interdits pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

22.03

ASSURANCES OUTILS

L'employeur convient de couvrir par une assurance, la destruction par l'incendie et le vol par effraction des outils des salariés; la police d'assurance à émettre comporte toutefois un déductible de vingt-cinq dollars (\$25.00) par incendie ou effraction et il est loisible à l'assureur d'exiger que chaque salarié dresse un inventaire de ses outils préalablement à l'émission de la police.

22.04

CONGES DE MALADIE

- a) Le salarié qui a complété la période d'essai prévue à la clause 6.01, a droit à un maximum de deux (2) jours de congé de maladie par année de calendrier et ce, sans perte de salaire.
- b) Ces jours de congés ne sont pas cumulatifs et peuvent être pris consécutivement ou séparés selon les besoins.
- c) Le quinze (15) décembre de chaque année, le salarié reçoit l'équivalent en salaire, pour les journées de congés non utilisés au cours de l'année. Il en est de même, si un salarié quitte le service de la compagnie avant la date ci-haut mentionnée.

22.05

ANNEXES

Les annexes A, B, C et D sont considérés comme faisant partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 23STATION DE SERVICE

23.01

Dans la mesure où l'employeur opère en plus de son garage, une station de service, le personnel affecté d'une façon régulière aux travaux et fonctions propres à une station de service, est régi par la présente convention, selon les particularités énoncées au présent article, à savoir:

- a) La vente de l'essence, des lubrifiants, anti-gels, et accessoires.
- b) Le graissage, le lavage et le polissage des véhicules à moteur.
- c) Le nettoyage et le chauffage des établissements.
- d) Le changement et la réparation des pneus, de courroies, de ventilateurs, d'accumulateurs, de boyaux, d'essuie-glace, de phares, de filtres et autres pièces semblables et secondaires ainsi que la vente de ces mêmes pièces.
- e) Mise au point.
- f) Remisage, remorquage.
- g) Dépannage.
- h) Malgré ce qui précède, il est interdit dans les cas de dépannage de faire toute réparation interne sur un moteur, une transmission ou différentiel.

e) Lorsqu'un métier est classifié, le détenteur d'un certificat de compagnon de classe "B", "C" ou "D" peut, lorsqu'il a été détenteur de son certificat pour au moins douze (12) mois, subir un examen pour obtenir un certificat de qualification d'une classe supérieure.

#### MECANICIEN STATION DE SERVICE

Le terme "mécanicien station de service" désigne tout salarié qui est qualifié pour remplir toutes les exigences de la clause 23.01.

#### HOMME DE SERVICE

Le terme "homme de service", désigne tout salarié qui remplit les travaux décrits à la clause 23.01, à l'exception des paragraphes e) et g).

#### POMPISTE

Le terme "pompiste" désigne tout salarié dont la principale fonction est la vente de l'essence et de lubrifiant et occasionnellement, lave les véhicules à moteur, fait le nettoyage et le chauffage de l'établissement, change les pneus ou agit comme gardien.

#### EMPLOYEUR

Le terme "employeur", lorsque mentionné aux présentes, désigne l'entreprise, l'établissement, l'individu, la société, la firme ou la Corporation qui fait exécuter un travail par un salarié faisant l'objet de la présente convention.

#### ARTISAN

Le terme "artisan" désigne toute personne faisant seule ou en société un travail régi par cette convention.

#### PREPOSE AU PIECES

Le terme "préposé au pièces" désigne tout salarié affecté à la vente au comptoir, à la livraison, à la réception, à l'expédition, à la classification des pièces et d'accessoires de véhicules à moteur chauffeur de camions, commis aide général, et qui travaille à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement.

#### LAVEUR

Le terme "laveur" désigne tout salarié qui fait uniquement le lavage, le nettoyage, l'essuyage et le polissage de tout véhicule automobile ou qui agit comme pompiste.

23.02 Dans les stations de service, il ne peut y avoir plus d'un salarié (pompiste) au travail par pompe à gaz.

23.03 a) La semaine régulière de travail des préposés aux stations de service est quarante-quatre (44) heures. La réduction d'une (1) heure de travail par semaine se fait sans perte de salaire.

b) Les heures de la journée régulière de travail sont réparties d'une façon égale et continue à l'intérieur de cinq (5) ou six (6) jours consécutifs dans chaque semaine.

c) Une interruption continue d'une (1) heure, sans solde, est accordée à tout préposé qui le désire pour prendre un repas à chaque jour.

23.04 TAUX ET DEMI

Tout travail fait en surplus des heures régulières de la journée et de la semaine de travail, tel que mentionné à la clause 23.03, est rémunéré à raison de taux et demi du salaire régulier.

23.05 Tout salarié détenant la classe A ou B Mécanicien Station Service, est règlementé par la clause 9.01 pour ses heures de travail .

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas tant et aussi longtemps que l'employeur n'opère pas de station de service.

ARTICLE 24

DUREE DE LA CONVENTION

24.01

La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de vingt-quatre (24) mois, c'est-à-dire du 9 octobre 1979 au 8 octobre 1981. Elle demeure en vigueur tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'est pas utilisé par l'une ou l'autre des parties.

Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent l'expiration de cette convention, de son intention de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Joliette ce 20 ième jour du mois de février 1980.

ANDRE LABERGE PONTIAC BUICK LTEE

LE SYNDICAT NATIONAL  
DES EMPLOYES DE GARAGES  
DE JOLIETTE-MONTCALM,  
L'ASSOMPTION, BERTHIER.

André E. Laberge  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jean Claude Lefebvre  
Luc Lenoir  
Yvon Martin C.R.

## ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES OU AUGMENTATIONS  
ACCORDEES AUX DATES CI-DESSOUS MENTIONNEES

|  | <u>Taux</u><br>8 oct/79 | <u>Taux</u><br>9 oct/79<br>10% | <u>Taux</u><br>9 oct/80<br>9% |
|--|-------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Compagnons                                   | "A" \$8.45              | \$9.30 ou 85¢                  | \$10.13 ou 84¢                |
| Mécanique, débosselage                       | "B" \$8.20              | \$9.02 ou 82¢                  | \$ 9.83 ou 81¢                |
| Ajusteurs de portes et moulures              | "C" \$8.00              | \$8.80 ou 80¢                  | \$ 9.59 ou 79¢                |
| Aligneurs de roues                           | "D" \$7.00              | \$7.70 ou 70¢                  | \$ 8.39 ou 69¢                |
| Mécaniciens de station-service               | "A" \$7.40              | \$8.14 ou 74¢                  | \$ 9.87 ou 73¢                |
| " " " " " " " "                              | "B" \$7.23              | \$7.95 ou 72¢                  | \$ 8.67 ou 72¢                |
| Apprentis 3ième année                        | \$6.00                  | \$6.60 ou 60¢                  | \$ 7.19 ou 59¢                |
| Apprentis 2ième année                        | \$5.85                  | \$6.44 ou 59¢                  | \$ 7.01 ou 58¢                |
| Apprentis 1ère année                         | \$5.70                  | \$5.70 ou 57¢                  | \$ 5.85 ou 56¢                |
| Homme de service<br>(garage-station-service) |                         |                                |                               |
| 4ième année                                  | \$5.55                  | \$6.11 ou 56¢                  | \$ 6.65 ou 54¢                |
| 3ième année                                  | \$5.18                  | \$5.70 ou 52¢                  | \$ 6.21 ou 51¢                |
| 2ième année                                  | \$5.03                  | \$5.53 ou 50¢                  | \$ 6.03 ou 50¢                |
| 1ère année                                   | \$4.88                  | \$5.37 ou 49¢                  | \$ 5.85 ou 48¢                |
| Laveurs - pompistes                          | \$4.69                  | \$5.00 ou 47¢                  | \$ 5.50 ou 46¢                |
| Préposés au camion-remorque                  | \$5.34                  | \$5.87 ou 53¢                  | \$ 6.40 ou 53¢                |
| Préposés aux pièces "A"                      | \$7.70                  | \$8.47 ou 77¢                  | \$ 9.23 ou 76¢                |
| "B"  | \$7.59                  | \$8.35 ou 76¢                  | \$ 9.10 ou 75¢                |
| "C"  | \$7.44                  | \$8.18 ou 74¢                  | \$ 8.92 ou 74¢                |
| "D"  | \$7.28                  | \$8.00 ou 73¢                  | \$ 8.73 ou 72¢                |
| Apprentis 4ième année                        | \$5.08                  | \$5.59 ou 51¢                  | \$ 6.09 ou 50¢                |
| 3ième année                                  | \$4.88                  | \$5.37 ou 49¢                  | \$ 5.85 ou 48¢                |
| 2ième année                                  | \$4.78                  | \$5.26 ou 48¢                  | \$ 5.75 ou 47¢                |
| 1ère année                                   | \$4.66                  | \$4.85 ou 47¢                  | \$ 5.00 ou 46¢                |
| Receveurs - commissionnaires<br>expéditeurs  | \$4.69                  | \$5.25 ou 47¢                  | \$ 5.75 ou 46¢                |

**N.B.:** Les hommes de service, Laveurs pompistes, Préposés au camion-remorque, apprentis dans les pièces, receveurs, commissionnaires, expéditeurs, qui sont actuellement au travail à la date de la signature de cette convention continuent de recevoir les montants alloués pour l'indexation en plus de leur salaire. Ces montants sont considérés comme faisant partie de leur salaire.

ANNEXE "C"DEFINITIONS

## Compagnon-mécanicien

a) Le terme "compagnon" désigne tout salarié ayant terminé son apprentissage et obtenu son certificat de qualification dans l'un des métiers couvert par le décret, tels que Mécanicien de garage, Charron, Débosseleur, Reconditionneur de pièces d'automobile, Electricien, Peintre, Rembourseur, Spécialiste en réparation de radiateur, Soudeur au gaz, Soudeur à l'électricité, Teinturier, Poseur de tôle, Vérificateur, Vitrier, Vulcanisateur, Alineurs de roues et Ajusteurs de portes et moulures, etc. Cette énumération n'est pas limitative.

b) En tout temps, aucun garage ne peut opérer sans avoir à son emploi, d'une façon continue, un compagnon possédant une classification minimum de classe "B" dans la catégorie concernée, à moins que le propriétaire rencontre lesdites exigences.

c) En tout temps, aucune station-service ne peut exécuter les travaux décrits à la clause 23.01 paragraphes e) et g) sans que le propriétaire soit ou ait à son emploi d'une façon continue, un mécanicien station de service possédant une classification minimum de classe "B" dans la catégorie concernée.

## Apprenti

Le terme "apprenti" désigne toute personne qui apprend l'un des métiers mentionnés dans le décret.

a) Apprentissage: la durée de l'apprentissage est de trois (3) années. Dès son entrée dans l'entreprise assujettie au décret, l'apprenti doit s'enregistrer au Comité Paritaire afin de rendre possible la compilation des différents stages de son apprentissage et expérience. L'employeur ne peut engager un apprenti qui ne s'est pas conformé à cette disposition.

b) Dans chaque garage régi par le décret, il ne doit pas y avoir plus d'un (1) apprenti par deux (2) compagnons.

c) Aucun apprenti ne peut être accepté avant d'avoir atteint l'âge de seize (16) ans. Il doit avoir terminé au moins sa neuvième année (9ième) ou l'équivalent du cours secondaire.

d) Les apprentis qui ont fréquenté une école régie par la loi de l'enseignement spécialisé doivent recevoir un crédit proportionné à la durée de leurs études et aux résultats de leurs examens.

ANNEXE "B"

- 1.- L'employeur, identifié au début de cette convention, fournit quatre dollars (\$4.00) par semaine pour tout salarié régi par la présente convention comme contribution à l'assurance-groupe.  
  
Cette contribution est remise au syndicat à tous les mois en même temps que la cotisation syndicale. Le syndicat est détenteur de la police-maitresse, dont une copie est remise à l'employeur.
- 2.- L'employeur défraie à part égale avec le syndicat, le coût de l'impression de la convention, en format de poche.
- 3.- A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la convention a préséance pour fin d'interprétation. Cette clause ne s'applique pas lorsque les préposés aux pièces bénéficient d'une prime pour la vente de certains produits (Promotion).

ANNEXE "D"LETTRE D'ENTENTE

Le salarié doit posséder selon la pratique établie, les outils généralement utilisés pour effectuer convenablement son travail; toutefois, à moins que le gouvernement ne donne des subventions pour le changement d'outils, le salarié n'est pas tenu de se munir d'outils métriques, sauf s'il doit travailler dans un garage où se fait habituellement la réparation de véhicules qui nécessitent de l'outillage métrique.

Si un problème survient, suite à l'application de cette annexe, le comité patronal-syndical, prévu à l'article 8, étudie cette question.