

No.

NOM

99137-01 ASS. DES GARAGISTES DE ST-JEAN-BERVILLE  
Inc.

---

R06-02  
6561 (8)

10729-01  
18

11523-01  
8

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre L'Association des Garagistes de St-Jean Iberville Inc,  
pour et au nom des employeurs suivants: 99137-01

15-01-79  
31-12-80

RODRIGUE LASNIER AUTOMOBILE LTEE  
DERY AUTOMOBILE LTEE,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET: Le Syndicat de la Fraternité Internationale T.P.A.  
affilié à AFL-CIL-CTC, Section Employés de Garages,

ci-après appelé le "SYNDICAT"

ARTICLE I- CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

I.01 Les parties plus haut désignées sont dûment autorisées  
à signer la présente convention.  
L'Association des Garagistes de St-Jean-Iberville Inc.  
signe les présentes comme mandataires dûment autorisées  
de chacun des établissements qui y font également partie.

I.02 Le Syndicat, partie aux présentes, est reconnu comme le  
seul agent négociateur autorisé à négocier une convention  
collective de travail avec les employeurs pour les sala-  
riés exerçant une des occupations incluses dans l'unité  
de négociation de leur établissement.

I.03 Dans chaque établissement partie aux présentes, l'unité  
de négociation est celle définie dans le ou les certifi-  
cats de reconnaissance le concernant.

I.04 Les parties plus haut mentionnées peuvent, en tout temps,  
durant le terme de la convention, accepter les nouveaux  
membres et ces derniers sont soumis à toutes les clauses  
de la présente convention aux mêmes conditions, c'est-à-  
dire pour l'Association Patronale, être dûment mandaté  
pour l'établissement qui y adhère, y apporter la signatu-  
re du propriétaire ou des propriétaires, et pour l'Asso-  
ciation Syndicale, y annexer le certificat de reconnais-  
sance syndicale obtenu de la Commission des Relations de  
Travail.

I.05 Le Syndicat s'engage envers l'employeur à ne sanctionner  
aucune grève et aucun arrêt ou ralentissement de travail  
tant et aussi longtemps que tous les moyens, prévus à la  
présente convention et au Code du Travail, pour régler,  
en l'occurrence soit le "différent", soit le grief ou la  
mésentente, n'auront été épuisés et qu'ainsi telle grève  
ou tel arrêt ou ralentissement de travail ne soit légal  
au sens du Code du Travail ou de la convention.

DEPARTMENT DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS  
MAY 2 10 13 PM '79  
MINISTRE DU  
TRAVAIL

Dans le cas d'un arrêt de travail pour les employés, pour une raison quelconque en violation de cette convention, le Syndicat devra enjoindre à ces employés de retourner à leur travail immédiatement et dans le cas où les employés ne se conformeraient pas à cet ordre dans les quatre (4) heures qui suivront son émission, les dits employés seront considérés comme ayant terminé leur engagement volontairement.

- 1.06 Dans chaque établissement, le certificat d'accréditation devra être respecté par les parties aux présentes.

#### ARTICLE 2- BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la présente convention est d'établir les conditions de travail et les devoirs des parties, de régler, en particulier, les conditions d'emploi et de travail, les heures de travail, les salaires et d'établir les conditions de travail à être observées par les parties signataires.

#### ARTICLE 3- DROITS DE LA GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que l'employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machineries et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise sujet aux restrictions imposées par la loi ou par la présente convention. L'Employeur conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit de:
- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
  - b) le droit de faire des règlements, de les amender, destituer, suspendre, congédier, autrement discipliner pour toutes justes causes;
  - c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer ou assigner les employés;
  - d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail pour une meilleure rentabilité et efficacité de l'entreprise, le tout en conciliation avec les clauses de cette convention en autant que faire se peut.
- 3.02 Dans l'exercice de ses droits, l'employeur devra se conformer aux dispositions de la présente convention et si l'employé se sent lésé dans l'application des droits qui lui sont reconnus par la présente convention, il pourra soumettre son grief selon la procédure prévue.

- 3.03 Il est convenu que le personnel de l'employeur qui est non régi par la présente convention collective, n'accomplira pas le travail habituellement confié aux employés syndiqués sauf dans le cas d'urgence, de nécessité ou de force majeure, jugée par l'employeur et ce pour donner un meilleur service aux clients sans que cela ait pour effet de mettre à pied ou rétrograder un employé syndiqué.

#### ARTICLE 4- DISCRIMINATION

- 4.01 Le Syndicat et l'employeur s'engagent à ne faire aucune discrimination parmi les membres du personnel en raison de leur affiliation ou de leur non affiliation syndicale ou de leurs fonctions syndicales.

#### ARTICLE 5- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé assujetti à la présente convention qui est actuellement membre du syndicat doit demeurer en règle du syndicat pendant toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé qui deviendra assujetti à la présente convention devra adhérer au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours de travail de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

#### ARTICLE 6- RETENUE SYNDICALE

- 6.01 Tout employé assujetti à la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi, autoriser son employeur à déduire de ses gages, un montant égal à la cotisation syndicale. Cette cotisation sera déduite à chaque semaine, à compter de la première paie hebdomadaire.
- 6.02 Ces montants ainsi perçus par l'employeur seront remis une fois le mois au trésorier du syndicat entre le 1er et le 15 du mois suivant.
- 6.03 Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire sera indiqué à l'employeur par le trésorier du Syndicat sous le sceau dudit syndicat.
- 6.04 La formule de retenue syndicale est produite à l'annexe "L" des présentes.
- 6.05 Lors de l'embauchage d'un employé en probation, l'employeur doit lui faire signer la formule de retenue syndicale.

ARTICLE 7- ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé au service de l'employeur et est basée sur le nombre de mois ou d'années de service continu.
- 7.02 Tout employé assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après quarante-cinq (45) jours de travail continu pour le même employeur. Lorsque les quarante-cinq (45) jours de service continu sont complétés, l'ancienneté comptera à partir de la date d'embauchage.
- 7.03 L'ancienneté s'appliquera uniquement, à moins d'entente contraire, sur une base départementale, et à cette fin on reconnaîtra les départements suivants:
- I. Atelier
  2. Hommes de service
  3. Département des pièces
  4. Le débossage et la peinture
- 7.04 L'ancienneté, c'est-à-dire, la durée de service continu pour le même employeur est maintenue sauf dans les cas suivants
- a) Départ volontaire de l'employé.
  - b) Congédiement pour juste cause.
  - c) Si, étant mis à pied (pour les employés de moins d'un an de service) et de moins de douze (12) mois (pour les employés de plus d'un an de service), l'employé est rappelé au travail et néglige de se conformer à l'une des deux conditions suivantes:
    - I. Donner une réponse dans les quarante-huit (48) heures de son rappel;
    2. Se présenter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son rappel, ou de la date fixée si le délai fixé par l'employeur est plus étendu, l'employeur communiquera avec l'employé mis à pied par les moyens ordinaires ou par télégramme à la dernière adresse ou au dernier numéro de téléphone donné par l'employé au bureau de la paye.
  - d) De la prolongation non autorisée d'un congé sans raison justifiée.
  - e) Pour une absence de plus de deux jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable.
  - f) En cas de mise à pied, si l'employé n'est pas rappelé au travail dans les douze mois (de plus d'un an de service) qui suivent la date de sa mise à pied.
  - g) En cas de maladie, ~~à~~, l'employé n'est pas de retour au travail, la durée de son absence ne devra pas dépasser ses journées travaillées jusqu'à concurrence de 24 mois de calendrier qui suivent la date de son départ à moins d'entente contraire entre l'employeur, l'employé et le syndicat.

- h) Tout employé après deux ans de service continu pour l'employeur pourra s'absenter la durée de son ancienneté pour la maladie ou accident sans perdre son ancienneté jusqu'à deux ans.
- 7.05 En cas de promotion, réembauchage, mise à pied, démotivation, transfert, l'employé ayant le plus d'ancienneté dans son département aura la priorité pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche qu'il a à accomplir selon les normes de l'employeur. Dans un même département, les premiers à être mis à pied seront les employés temporaires.
- 7.06 Aux fins du présent article, on ne considérera pas les postes qui sont vacants au département des pièces pour raisons de maladie, de vacances ou de congés autorisés. On ne considérera pas non plus les postes du département des pièces qui, pour une raison autre que maladie, vacances ou congé autorisé sont vacants pour une période de trente (30) jours au moins.
- 7.07 L'employé transféré d'un département à un autre ne perdra pas pour autant son ancienneté.
- 7.08 Un employé ayant de l'ancienneté appelé à occuper une fonction exclu de l'unité de négociation, conservera son ancienneté et ne pourra l'accroître tant et aussi longtemps qu'il sera au service de l'employeur et ne pourra s'en prévaloir s'il revient dans l'unité de négociation.
- 7.09 Le fait pour un employé de refuser une promotion ne constitue pas un refus de toute promotion ultérieure.
- 7.10 Une position nouvelle est une position qui n'existait pas lors de la signature de la présente convention. Une position vacante est une position que le titulaire cesse de remplir soit à cause de départ ou de maladie.
- 7.11 Toute position nouvelle ou vacante devront être annoncées par un avis écrit, affiché au tableau de la compagnie pendant une période d'au moins quarante-huit heures. Cet avis mentionnera le taux d'horaire payé pour ce travail. Les employés désirant obtenir des nouvelles fonctions devront en faire la demande expresse par écrit au gérant de la compagnie.

- 7.I2 L'employé qui a demandé pour remplir une position nouvelle ou vacante aura quinze (15) jours ouvrables, sauf le département des pièces, pour démontrer ses aptitudes et sa compétence: et s'il n'est pas apte à remplir cette position il retournera à son ancienne position sans perte d'ancienneté.
- 7.I3 Toutefois lors de l'attribution d'une position nouvelle ou vacante advenant le cas où la compagnie serait tenue de faire plus d'un transfert concernant un même employé, la compagnie devra refuser ce transfert, consulter le comité exécutif du syndicat et donner les raisons valables.
- 7.I4 Une liste d'ancienneté sera présentée par la compagnie au syndicat. Cette liste sera révisée tous les six mois et devra être affichée au tableau de la compagnie et une copie de ladite liste devra être remise au syndicat et à son représentant dans chacun des garages en question dans les dix (10) jours de l'affichage.

#### ARTICLE 8- COURS DE PERFECTIONNEMENT

A moins de raisons valables, l'employeur peut exiger de tout employé qu'il assiste à des cours de perfectionnement après les heures de travail, et cela sans rémunération. Cependant avis de cours devra être affiché par l'employeur au moins quatre jours avant la date fixé pour les cours: il ne devra pas y avoir plus de vingt (20) séances à cet effet. Les dépenses de transport seulement occasionnées par ces cours, s'ils sont donnés à l'extérieur d'un rayon de cinq (5) milles des limites de la municipalité où se trouve le garage, seront à la charge de l'employeur. Si l'employeur exige que l'employé suive un cours, il paiera la scolarité.

#### ARTICLE 9- CONGES SANS SOLDE

Trois membres du Syndicat, mais jamais plus de deux par établissement et sur avis de cinq jours francs à l'employeur, pourront s'absenter sans solde pour assister aux congrès, aux journées d'étude des organisations auxquelles le syndicat est affilié.

Cependant dans les garages qui n'ont que deux employés un seul employé pourra partir à la fois. Telle absence n'affectera en rien sa position, ni l'ancienneté acquise, par l'employé antérieurement à son congé.

ARTICLE IO- AFFICHAGE

- IO.01 Chaque employeur maintiendra dans son établissement un tableau d'affichage à l'usage du Syndicat.
- IO.02 Tout avis avant d'être affiché par le syndicat sera approuvé et initialé par l'employeur ou son représentant.

ARTICLE II- REPRESENTATION

- II.01 Le syndicat désignera deux officiers dont le délégué, par entreprise, pour le représenter auprès de l'employeur. Les noms de ces officiers devront être communiqués par écrit à l'employeur.
- II.02 Un employé pourra s'absenter des établissements de l'employeur pour fin de grief ou d'arbitrage mais sans paie. Un représentant officiel du syndicat devra en avoir fait la demande un jour à l'avance à son employeur ou à son représentant autorisé.
- II.03 Sans préjudice aux clauses IO, II, I2, et I3, aucune activité syndicale ne doit avoir lieu durant les heures de travail.

ARTICLE I2- AGENT D'AFFAIRE

- I2.01 Si le syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau pour ce qui a trait à l'application de la convention collective.

ARTICLE I3- PROCEDURE DE GRIEFS ET MESENTENTES

- I3.01 Tout employé se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, devra, dans les cinq jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre, seul ou accompagné du délégué, son grief à son contremaître afin d'en arriver à un règlement rapide.

Si le contremaître ou le chef de département ne rend pas la décision dans les trois jours ouvrables suivant, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, le grief sera soumis par écrit à l'employeur dans les trois jours ouvrables suivants. Les représentants des parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les cinq jours ouvrables suivant la date de réception par l'employeur de tel grief.

Troisième Etape:

A défaut de décision écrite dans les dix jours ouvrables suivants, ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'employeur, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la manière prévue au Code du Travail.

- I3.02 Le syndicat devra constituer un comité de griefs composé de trois membres maximum assujettis à la présente convention.

- I3.03 Tous griefs peuvent être formulés par un employé soit par un groupe d'employés ou soit par le syndicat.
- I3.04 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande et du consentement des parties en cause.
- I3.05 Le Conseil d'arbitrage devra procéder dans un délai raisonnable.
- I3.06 Dans le cas de congédiement ou suspension pour juste cause, dont la preuve incombera à l'employeur, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, diminuer ou annuler la décision patronale. L'arbitre a également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de décider du montant de compensation pour salaire perdu.
- I3.07 Les honoraires du président du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitrage seul selon le cas, seront payés à parts égales par les parties en cause.

#### ARTICLE I4- DUREE DU TRAVAIL

I4.01 Semaine régulière de travail, journée régulière de travail, heures régulières de travail.

Employés de Garage:

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures. Cette journée régulière de travail sera répartie entre huit heures A.M. et cinq heures P.M. du lundi au jeudi et de huit heures A.M. et cinq heures P.M. le vendredi.

- I4.02 Une période de dix minutes sera accordée aux employés pendant la première partie de la journée soit à 9.30 heures A.M. et une période de repos sera également accordée pendant la deuxième partie de la journée de dix minutes à 3.00 heures précises.
- I4.03 Les employés auront droit à une période dite de "toilette" de cinq minutes immédiatement avant de prendre leur repas et aussi immédiatement avant de quitter leur travail.

#### ARTICLE I5- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

I5.01 Tout travail exécuté en plus de la semaine régulière de quarante (40) heures sera rémunéré aux taux de temps et demi plus la fête, s'il y a lieu, sauf que la 9<sup>e</sup> heure de chaque jour de la semaine (sauf vendredi) sera exécutée à temps fixe et ne sera pas considérée comme surtemps.

I5.02 Tout travail exécuté les dimanches et les jours de fête chômés et payés sera rémunéré au taux de temps et demi plus le paiement de la fête, s'il y a lieu. Ce paragraphe ne s'applique toutefois pas aux hommes de service.

I5.03 Un travail commencé avant 6.00 heures p.m. pourra être continué s'il s'agit d'accommoder un client, jusqu'à 6.15 p.m. sans que l'employeur soit tenu de payer le temps et demi. Cependant si le travail dépasse 6.15 heures p.m. le temps sera payé au taux de temps et demi depuis 6.00 heures p.m.

#### ARTICLE I6- FETES CHOMEES ET PAYEES

I6.01 Les jours suivants seront considérés comme chômés et payés que soit le jour où ils tombent, en autant qu'ils resteront conformes à ceux prévus par la convention collective:

- I. Noel
2. Lendemain de Noel
3. Le Jour de l'An
4. Fête du Travail
5. Confédération
6. Fête de l'Empire
7. St-Jean Baptiste
8. Vendredi Saint
9. Lendemain du Jour de l'An
- IO. L'Action de Grâces
- II. L'employé aura congé le 24 décembre sans perte de salaire
- I2. Le 31 décembre aussi sans perte de salaire

I6.02 A l'occasion de ces jours de congés payés, l'employé recevra une rémunération calculée à son taux régulier pour une journée normale de huit heures.

I6.03 Pour avoir droit à ces congés payés, l'employé devra avoir au moins 45 jours de travail régulier d'ancienneté et devra travailler ou être en congé d'absence avec permission ou à moins de maladie certifiée par le médecin de l'employeur, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié selon les exigences normales de son travail.

I6.04 Tout travail accompli l'un de ces jours énumérés à I6.01 sera rémunéré à raison de temps et demi plus le salaire de son congé payé.

- I6.05 Si l'un des jours de congé ci-haut mentionné survient un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme le jour de congé payé.
- I6.06 L'observance de toutes fêtes mentionnées à I6.01 pourra se faire tout autre jour que celui du calendrier par suite d'une proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales.

ARTICLE I7- VACANCES PAYEES

- I7.00 Vacances: 3 semaines après 5 ans pour I979  
3 semaines après 5 ans pour I980  
4 semaines après I6 ans pour I979  
4 semaines après I6 ans pour I980
- I7.01 Tout salarié au premier mai de chaque année qui a moins d'un an de service continu pour le même employeur, aura droit à des vacances dont la durée est déterminée à raison de un jour par mois de service sans que la durée totale du congé exigible excède deux semaines.  
Tout salarié qui au premier mai de chaque année a un an de service continu pour le même employeur, a droit à deux semaines complètes de vacances.  
Tout salarié qui au premier mai de l'année I979 a 5 ans, et au premier mai I980 a cinq ans ou plus de service continu pour le même employeur, aura droit à trois semaines complètes de vacances.  
Tout salarié qui au premier mai de l'année I979 a I6 ans ou plus de service continu pour le même employeur a droit à quatre semaines de vacances, payées à raison de 8% de son salaire brut.
- I7.02 A moins d'entente contraire entre l'employeur et l'employé toutes les vacances annuelles seront prises entre le Ier mai et le 30 octobre de chaque année.
- I7.03 Les employés qui ont droit à trois semaines de vacances auront droit à deux semaines de vacances consécutives, la troisième semaine de vacances devra être prise entre le Ier décembre et le Ier mai à moins d'entente entre l'employeur et l'employé.
- I7.04 Les employés ne pourront partir en vacances plus d'un à la fois au sein d'une même classification à moins d'une entente contraire avec l'employeur. Au sein d'une même classification, le choix des périodes de vacances se fera la première semaine de mai, après cette période, l'employé indécié se verra accorder une période fixée par l'employeur.

I7.05 Les employés auront droit de recevoir le paiement de leurs vacances respectives avant de partir pour celles-ci.

I7.06 L'employeur affichera à chaque année avant le premier mai une cédule de vacances et les employés seront tenus de choisir la période de leurs vacances avant la fin de la première semaine du mois de mai.

#### ARTICLE 18- GARANTIE DE TRAVAIL

I8.01 Du lundi au vendredi inclusivement tout employé n'ayant pas été avisé la veille de ne pas se présenter au travail, au début de sa journée régulière de travail, est assuré d'un salaire minimum équivalent à deux heures au taux régulier.

I8.02 Tout employé requis pour un travail d'urgence, recevra en tout temps pour ce travail, le taux horaire requis mais devra être payé pour un minimum de deux heures dans le cas où ce travail d'urgence durerait moins de deux heures.

#### ARTICLE 19- CONGES SOCIAUX

I9.01 Tout employé aura droit aux congés suivants:

- a) Décès du conjoint et des enfants, trois jours à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement avec solde soit 100% de son revenu quotidien net.
- b) De son frère ou de sa soeur, deux journées avec 100% payé de sa solde régulière, le jour des funérailles inclus en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
- c) Décès du père et de la mère, trois jours payés à 100%.
- d) A la naissance d'un enfant, un jour ouvrable de congé payé.

I9.02 Les membres du syndicat en autant que leur nombre n'excède pas un par garage, en même temps du local 348, se verront accorder une période de temps raisonnable comme permission d'abstention sans solde pour assister aux réunions, congrès officiellement organisés par la Fraternité Internationale des T.P.A., en autant que les opérations pourront se continuer de façon efficace selon l'employeur. Ces permissions d'absence ne devront pas excéder la période des vacances de l'employé en question.

#### ARTICLE 20- SALAIRES

20.01 Les taux de salaire minima ou les classifications apparaissent à l'annexe "E" qui fait partie intégrante de la présente convention comme si-récité tout au long.

20.02 TRAVAIL D'UNE CATÉGORIE INFÉRIEURE

L'employeur peut exiger de tout salarié de son établissement l'exécution de tout travail d'une catégorie inférieure à celle déterminée dans son certificat de qualification, pourvu que ce salarié continue de recevoir le salaire qui s'applique à la catégorie des salariés à laquelle il appartient d'après sa catégorie.

20.03 Il est interdit à tout employé et membre du syndicat d'exécuter un travail quelconque relevant de l'un ou de l'autre des Métiers couverts par la juridiction dudit Syndicat, à l'extérieur de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire, pour le compte d'un compétiteur (garagistes, Stations-services au sens large) que son employeur régulier, sauf s'il a obtenu l'autorisation expresse de son employeur.

20.04 Tout employé pris en défaut et qui commet une infraction à l'article 20.03 se verra attribué les pénalités suivantes:

1. A la première infraction, l'employé perdra automatiquement son ancienneté.
2. Pour toutes infractions subséquentes, l'employé sera sujet à une suspension de travail d'une semaine minimum à la discrétion de l'employeur.

ARTICLE 21- PAIE

21.01 Tout salarié recevra sa rémunération à chaque semaine le plus tard le jeudi après-midi en chèque ou monnaie ayant cours légal au Canada, la paie devra contenir les informations suivantes:

- a) Le nom du salarié
- b) La période de paie
- c) Les heures régulières
- d) Les différentes primes
- e) Le taux horaire
- f) Le détail des déductions
- g) Le montant net

21.02 Cette rémunération sera celle comptée du lundi au samedi précédant ce jeudi.

ARTICLE 22- SECURITE ET SANTE

22.01 L'employeur doit prendre toutes les dispositions normales et raisonnables pour la sécurité de ses employés durant les heures de travail et leur fournira les facilités et les équipements requis par la loi. Le Syndicat convient et s'engage à coopérer avec la compagnie pour assurer l'observance des règlements établis par l'employeur pour la sécurité et la santé des employés.

- 22.02 Les employés devront collaborer étroitement avec l'employeur en signalant et éliminant les conditions et pratiques dangereuses et malsaines.
- 22.03 Tout employeur devra se conformer aux normes des lois provinciales en vigueur concernant la sécurité et la santé des employés.
- 22.04 Un employé victime d'un accident de travail aura droit à une demie journée payée par l'employeur mais il devra justifier son absence par une attestation écrite du médecin traitant.
- 22.05 L'employeur fournira le savon et l'eau chaude nécessaire pour permettre aux employés de se nettoyer de façon à quitter les lieux de leur travail dans une tenue convenable.
- 22.06 Tout véhicule enneigé ou glacé devra être le plus possible déneigé, déglacé avant qu'il soit remis au garage pour être réparé par l'employé et ceci dans le but de protéger la santé des travailleurs.
- 22.07 Tout employeur doit maintenir en bon ordre son système suffisamment perfectionné pour permettre l'évaporation à l'extérieur du gaz et des autres produits dont la présence en trop grande quantité dans son garage est nuisible à la santé des employés, spécialement durant les mois d'hiver, en autant que le tout est conforme à la loi des établissements industriels et commerciaux et les règlements en découlant.

#### ARTICLE 23- OUTILS POUR HOMMES DE METIER

L'employé engagé comme homme de métier devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier (jusqu'à un pouce et quart). Sur la list annexée "C" qui fait partie intégrante de la présente convention et pour valoir comme si-récité tout au long.

#### 23.01 CLASSIFICATION

La classification des employés syndiqués pourra être ré-étudier s'il y a lieu, le premier septembre de chaque année. Le comité de classification devra être formé dans chaque garage par le représentant syndical du garage, le service et l'employeur.

ARTICLE 24- UNIFORMES

Cette clause sera discutée ultérieurement entre les patrons et les syndicats.

ARTICLE 25- GREVE ET LOCK-OUT

Il n'y aura pas de grève, d'arrêt ou de ralentissement de travail de la part des employés, ni de contre-grève de la part de l'employeur tant que durera la présente convention.

ARTICLE 26- RAPPEL AU TRAVAIL

Tout employé s'il en est requis par l'employeur devra revenir au travail pour la période suivant son rappel.

ARTICLE 27- VALIDITE

Advenant qu'une clause de la présente convention soit nulle en regard des lois du pays ou de la province, seule cette clause sera déclarée invalide et les autres clauses et conditions n'en seront affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.

ARTICLE 28- AUTORITE

L'employeur définira clairement auprès des employés l'autorité immédiate dont il dépend afin d'éviter tout malentendu dans l'exécution des ordres de leur travail.

ARTICLE 29- COMITE EMPLOYES SYNDIQUES

Il est entendu que les parties aux présentes formeront à la signature de la présente convention un comité composé de deux membres de la direction et de deux membres du syndicat dans chaque garage et chaque comité se réunira au moins une fois par mois pour étudier des problèmes de relation syndicale.

ARTICLE 30- DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

La présente convention prendra effet à compter du 1er janvier 1979 et sera d'une durée de deux ans pour se terminer le 31 décembre 1980 soit pour une durée totale de deux ans.

ARTICLE 31- Les signataires de cette entente amicale s'engagent sur leur bonne foi et la compréhension mutuelle à fermer leur établissement tous les samedis sans exception.

ANNEXE A 3- Les parties conviennent que les employés d'un garage qui travaillent à la réparation d'un camion lourd recoivent une prime de \$0.25 l'heure, soit: pour tout camion ayant un G.V.W. de 19,500 lbs et plus.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A ST-JEAN  
LE... 15. Janvier... 1949.....

POUR LE SYNDICAT

Germain Demers  
Léo Mercier  
Rolland Lebeau  
Eugène Duché  
Directeur F.I.T.P.L.

POUR L'ASSOCIATION

Rodrigue Lacombe  
François B. Desjardins  
Sylvain Lacombe  
Louis Lacombe  
Gulso Lacombe

ANNEXE "A"

I. DEFINITION: TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

a) HOMMES DE SERVICE.

Ce terme désigne tout salarié qui vend de l'essence ou des lubrifiants ou graisse ou lave les véhicules ou fait le nettoyage ou le chauffage de l'établissement ou change les pneus ou les accumulations électriques ou exécute des menus services d'urgence tel que remplacement de courroies d'éventails, de bougies ou de tous autres menus accessoires de véhicules moteurs ou qui est proposé au camion remorque ou qui agit comme gardien

b) COMPAGNON-MECANICIEN.

Le mot "compagnon" désigne tout salarié ayant terminé son apprentissage et obtenu son certificat de qualification dans l'un des métiers couvert par le décret, tels: charron, débosseur, électricien, peintre, rembourreur, spécialiste en réparation de radiateur, soudeur au gaz, soudeur à l'électricité, teinturier, poseur de tole, vérificateur, vitrier, vulcanisateur, etc... Cette énumération n'est pas limitative.

c) DEPOSSEUR-PEINTRE

D) APPRENTI.

Le mot apprenti désigne toute personne qui apprend l'un des métiers mentionnés dans le décret du Comité Paritaire de Montréal. L'employeur pourra engager un apprenti, pas plus qu'une période de 6 mois d'ouvrage continu au salaire minimum et cet apprenti durant cette période de 6 mois de travail continu ne pourra exercer son ou ses droits syndicaux...

2. APPRENTISSAGE

La durée de l'apprentissage est de quatre années. Chaque apprenti ne peut être accepté avant d'avoir atteint l'âge de seize (16) ans. Il doit avoir terminé au moins sa septième année au cours élémentaire.

3. Clause spéciale:

Les parties conviennent que les employés d'un garage qui travaillent d'une façon continue soit au moins 2 heures de temps minimum par jour à la réparation d'un camion lourd soit: 19,500 lbs G.V.W. auront droit à une prime de vingt-cinq sous (\$0.25) de l'heure pour le temps qu'ils auront travaillé à la réparation de ce ou ces camions.

ANNEXE "B" I  
SALAIRES

<u>MECANICIENS:</u>	Janv. 79	Juil. 79	Janv. 80	Juil. 80
A.	7.6I	7.84	8.23	8.48
E.	7.09	7.30	7.67	7.90
C.	6.56	6.76	7.10	7.3I

<u>DEPOSSEURS &amp; PEINTRES:</u>	Janv. 79	Juil. 79	Janv. 80	Juil. 80
A.	7.6I	7.84	8.23	8.48
F.	7.09	7.30	7.67	7.90
C.	6.56	6.76	7.10	7.3I

<u>ENLIGNEURS:</u>	Janv. 79	Juil. 79	Janv. 80	Juil. 80
A.	7.6I	7.84	8.23	8.48
B.	7.09	7.30	7.67	7.90

APPRENTIS:

1ère année: Salaire minimum

2è année: 5% 3% 5% 3%

3è année: A discuter

4è année:

HOMME DE SERVICE:

1ère année: Salaire minimum

2è année: 5% 3% 5% 3%

3è année: à discuter