

No.

99157-01

NOM

Robert Bernard Lise Service Stee.

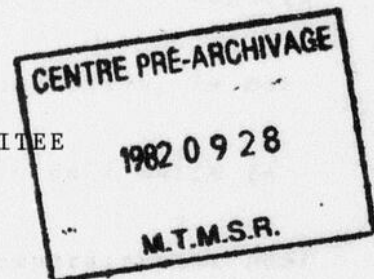
et Centre d'Alignement et Suspension  
Bernard.

'82 AOU -4 11 23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: ROBERT BERNARD TIRE SERVICE LIMITEE  
765, rue Principale  
St-Paul d'Abbotsford  
Comté de Rouville, P.Q.



CENTRE D'ALIGNEMENT ET SUSPENSION  
BERNARD LIMITEE  
825, rue Principale  
St-Paul d'Abbotsford, P.Q.

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT DES SALARIES DE GARAGES DE  
GRANBY ET REGION C.S.D.  
6, ave de l'Ermitage  
Victoriaville, P.Q.  
G6P 1J5

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

DUREE DE LA CONVENTION:

Du 20 juillet 1982 au  
19 juillet 1984.

/1.

ARTICLE 1 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

- 1.01 Le Syndicat plus haut désigné est dûment autorisé à signer la présente convention collective de travail.
- 1.02 a) Le Syndicat des Salariés de Garages de Granby et Région, C.S.D., conformément au certificat d'accréditation, ci-après appelé le syndicat est reconnu comme le seul agent négociateur autorisé à négocier une convention collective de travail avec l'employeur pour les salariés exerçant une des occupations incluses dans l'unité de négociation de son établissement.
- b) Pour les fins de la présente convention, le mot «salarié» se définit comme suit:
- 1.- tout employé faisant partie de l'unité de négociation;
  - 2.- tout employé mis à pied temporairement pour une période de deux (2) mois;
  - 3.- tout employé absent pour maladie ou accident;
  - 4.- tout employé absent pour accident de travail ou maladie professionnelle.
- 1.03 Dans le ou les établissement(s), partie(s) aux présentes, l'unité de négociation est (ou sont) celle(s) définie(s) dans le ou les certificat(s) de reconnaissance le (les) concernant. De plus, pour le «Centre d'Alignement et Suspension Bernard Ltée», des conditions particulières de travail et de salaires apparaissent à l'Annexe «B».

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les salariés.

ARTICLE 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Il est reconnu par le syndicat que le droit d'administrer l'établissement appartient à l'employeur qui devra cependant se conformer aux clauses de la convention collective.
- 3.02 Contrats à 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.
- Compte tenu des usages actuels, le fait pour l'employeur de confier à d'autres entreprises l'exécution de certains travaux ne doit en aucun cas causer préjudice aux salariés ou à l'employeur, en autant que les salariés disponibles possèdent la compétence pratique pour accomplir ce travail.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.01 Le syndicat et l'employeur s'engagent à ne faire aucune discrimination parmi les membres du personnel et ne faire aucune menace envers les salariés qui réclament les droits prévus à la convention.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié assujetti à la présente convention, membre du syndicat au moment de la signature de cette convention, doit comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour sa durée.

- 5.02 Tout salarié assujetti à la présente convention qui, au moment de la signature de cette convention n'était pas membre du syndicat, mais le deviendra après telle signature, devra comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour sa durée.

- 5.03 Tout nouveau salarié assujetti à la présente convention, dans les trente (30) jours de son embauchage, devra comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de cette convention.

Tout salarié assujetti à la présente convention, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, devra comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de cette convention.

- 5.04 Retenue syndicale

- a) L'employeur devra pour tout salarié, à compter de la première paie hebdomadaire, déduire un montant équivalent aux cotisations syndicales, comme condition d'emploi ou du maintien de l'emploi du salarié.

- b) L'employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales au syndicat une (1) fois par mois dans les quinze (15) jours du mois qui suivent la perception.

En même temps que la remise des retenues syndicales, l'employeur fera parvenir au trésorier du syndicat une (1) copie de la formule intitulée «formules de retenues syndicales» dûment remplie.

Ces formules seront fournies par le syndicat. Les informations suivantes apparaîtront sur les formules:

- le nom et le prénom de l'employé avec le montant déduit pour chaque semaine;
- l'occupation et le taux de salaire;
- le changement d'adresse et de statut civil s'il y a lieu.

- 5.05 Tout salarié assujetti à la présente convention qui ne se conformera pas aux stipulations des paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 qui précèdent sera sur un avis du syndicat à l'employeur, immédiatement informé de s'y conformer. A défaut de se conformer à la convention, le congédiement deviendra effectif sept (7) jours après l'avis de l'employeur. Cependant, si le syndicat refuse d'admettre, suspendre ou exclure de ses rangs un salarié, l'employeur ne sera pas tenu de congédier tel salarié pourvu que le salarié se conforme au paragraphe 5.04.
- 5.06 Le syndicat informera par écrit l'employeur du montant de la cotisation syndicale.
- 5.07 Le syndicat ne devrait subir aucun préjudice à cause de la négligence de l'employeur à faire la remise des cotisations syndicales et l'employeur qui négligera de faire la remise des cotisations syndicales au temps prévu ci-dessus devra à l'expiration du deuxième (2e) mois de retard à compter de la date où il doit verser lesdites cotisations remettre au syndicat le montant dû majoré de dix pourcent (10%). Cette majoration étant aux frais exclusifs de l'employeur. Le montant majoré dû est versé au syndicat après que celui-ci ait donné un avis à l'employeur à cet effet, cet avis devant être conforme au présent paragraphe.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

6.01 Définition

L'ancienneté désigne la durée des services continus d'un salarié au service de l'employeur.

Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après trois (3) mois pour le même employeur dans une période de douze (12) mois de service complété à compter de la date d'embauchage ou de son réembauchage selon le cas.

Par exception au paragraphe précédent, dans le cas des apprentis et hommes de service 1re année, ces salariés acquièrent leur ancienneté après cinq (5) mois de service cumulatif à l'intérieur d'une période d'un (1) an à compter de la date d'embauchage ou de réembauchage selon le cas.

- 6.02 a) L'ancienneté de tout salarié se perd:
- 1.- pour abandon volontaire du travail;
  - 2.- pour congédiement pour juste cause;
  - 3.- à défaut à la suite d'une mise à pied d'informer l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel et/ou de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de son rappel à moins de raison valable;
  - 4.- absence du travail de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son employeur ou son représentant à moins de motifs raisonnables.

- b) L'ancienneté de tout salarié, absent pour maladie non professionnelle ou accident autre qu'un accident de travail, continue de s'accumuler jusqu'à concurrence de l'ancienneté acquise par ledit salarié jusqu'à un maximum de six (6) mois. Quel que soit la durée de cette absence, il n'y aura aucune perte d'ancienneté acquise. Cependant, à son retour au travail, le salarié devra posséder la condition physique nécessaire à l'accomplissement normal de sa tâche.

6.03 Principe d'utilisation

En cas de promotion, de mise à pied et de réembauchage, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus, puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. C'est à l'employeur qu'incombera la preuve qu'un salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Application

Il est entendu que les différentes classes à l'intérieur d'une même occupation ne constituent pour les fins de l'ancienneté, qu'une seule occupation.

- 6.04 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, et subséquentement chaque année, le premier avril, une liste d'ancienneté est affichée dans un endroit accessible à tous les salariés indiquant leur occupation et leur ancienneté. Une (1) copie de cette liste d'ancienneté est fournie au syndicat.

Tout grief relatif à la liste d'ancienneté doit être présenté dans les quatorze (14) jours suivant l'affichage. Si au bout des quatorze (14) jours susmentionnés, il y a accord sur la liste, telle liste devient officielle et définitive.

Si au bout des quatorze (14) jours susmentionnés, il n'y a pas accord sur la liste, tout grief s'y rattachant est poursuivi selon la procédure de griefs.

6.05 Occupation hors de l'unité de négociation

Tout salarié ayant de l'ancienneté appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conservera son ancienneté et continuera de l'accroître dans les mêmes conditions que s'il était demeuré assujéti à la convention.

ARTICLE 7 - ABSENCE SYNDICALE

7.01 Représentant de l'association syndicale

Les délégués ou officiers du syndicat peuvent s'absenter de l'établissement afin d'accomplir des fonctions syndicales (congrès, journées d'étude, convocation d'urgence) mais sans paie pour la perte de temps. Ceux-ci doivent présenter à l'employeur un avis à cet effet deux (2) jours ouvrables à l'avance à moins de raison valable.

Il est entendu, cependant, qu'un seul salarié pourra s'absenter à la fois par l'établissement.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur doit placer à la disposition du syndicat un tableau, à la vue des salariés, pour y afficher les avis d'assemblées du syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire syndicale, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'employeur, ses officiers, son administration ou ses employés.

ARTICLE 9 - PROCEDURES DE REGLEMENTS DES GRIEFS

9.01 Première étape

Tout grief entre un salarié ou des salariés et l'employeur sera réglé de la façon suivante: le salarié seul ou accompagné du délégué présentera son grief à son contremaître ou à son chef de département dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief afin d'en arriver à un règlement rapide.

Deuxième étape

Si le contremaître ou le chef de département ne rend pas la décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, le salarié seul ou accompagné du délégué soumettra le grief par écrit à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du contremaître ou du chef de département.

Alternative

Tout grief d'ordre général pourra être soumis par le syndicat comme première étape, à l'employeur. A défaut d'arriver à une solution dans les quinze (15) jours de la présentation de ce grief d'ordre général, les parties passent à la troisième étape.

Troisième étape

A défaut de décision écrite de l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où le grief lui a été soumis 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.

Frais (coût)

Les parties défraieront à part égale les honoraires et les dépenses de l'arbitre à moins que le Ministère du Travail couvre ses frais.

Décision finale

La décision arbitrale est finale et obligatoire; elle lie les parties et sera appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties.

Dans le cas où un salarié conteste une mesure disciplinaire, le grief pourra être soumis par le délégué seul à la deuxième étape.

/6.

- 9.02 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni en ajouter, mais doit l'appliquer dans la lettre et dans l'esprit.

#### ARTICLE 10 - CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

- 10.01 Dans le cas de congédiement ou suspension pour juste cause, dont la preuve incombera à l'employeur, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'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.

#### ARTICLE 11 - DELEGUE D'ATELIER

- 11.01 Le syndicat peut désigner dans l'entreprise des délégués d'atelier jusqu'à concurrence de cinq (5), pourvu que ce nombre n'excède pas dix pour-cent (10%) des salariés employés dans l'entreprise. Le nom de ces délégués d'atelier sera communiqué, par écrit à l'employeur. Ces délégués d'atelier ont pour fonction de représenter le syndicat dans l'établissement ou un département selon le cas.

Le délégué d'atelier, du fait de son mandat, ne doit être préjudicé d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel.

Toute offense, pouvant entraîner des mesures disciplinaires contre un salarié désigné comme délégué d'atelier, devra être communiqué au syndicat dans les dix (10) jours de la connaissance par l'employeur de telle nomination, à défaut de quoi, toute telle offense ne pourra être invoquée ultérieurement.

Le texte de cette disposition devra être contenu dans l'avis de nomination envoyé à l'employeur.

Le délégué d'atelier aura le pouvoir, dans toute action entreprise de bonne foi, et après entente avec son supérieur immédiat de quitter son travail pour enquêter à l'intérieur de l'établissement de tout grief qui lui sera soumis.

Tout salarié convoqué au bureau de l'employeur (patron) pour une raison d'ordre disciplinaire peut requérir la présence de son délégué d'atelier ou d'un témoin en l'absence de celui-ci.

Aussi, dans l'exercice de ses fonctions syndicales, tout délégué d'atelier, ainsi convoqué, peut requérir la présence du ou des salariés concernés pour toute discussion avec l'employeur ou le gérant concernant l'application de la discipline.

#### ARTICLE 12 - AGENT D'AFFAIRES

- 12.01 L'agent d'affaires ou tout représentant autorisé du syndicat aura accès pendant les heures régulières d'affaires au bureau de l'établissement pourvu qu'il ait préalablement pris un rendez-vous avec l'employeur ou son représentant.

ARTICLE 13 - GREVE OU CONTRE-GREVE

- 13.01 Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 14 - PERIODE DE COLLATION

- 14.01 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au milieu de chaque demi-journée de travail.
- 14.02 L'employeur devra procurer aux salariés des facilités pour obtenir une collation de qualité convenable: cantine mobile, commandes par téléphone ou commissionnaire.

ARTICLE 15 - PERIODE DE REPAS

- 15.01 L'employeur ne peut pas forcer un salarié à travailler plus de cinq (5) heures entre chaque repas.

Tout salarié appelé à exécuter du travail hors de l'établissement sera remboursé sur réception de la facture pour ses frais de repas.

ARTICLE 16 - RAPPEL AU TRAVAIL

- 16.01 Tout salarié rappelé au travail, après avoir quitté l'établissement est payé au taux de temps supplémentaire prévu ci-dessus mais, cette rémunération ne peut être inférieure à deux (2) heures de travail à son taux régulier.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 Les taux de salaires minimum et les occupations professionnelles apparaissent à l'Annexe «A» de la présente convention qui en fait partie intégrante.
- 17.02 Tout salarié qui bénéficierait du salaire ou de conditions de travail supérieures à ce qui est prévu à la présente convention, les conservera après l'entrée en vigueur ou pendant la durée de la convention.
- 17.03 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire ou hebdomadaire sous réserve des dispositions de l'article 17.07.
- 17.04 Pourboire

Le pourboire est la propriété du salarié et l'employeur ne peut le retenir ou s'en servir, même avec le consentement du salarié, comme partie de salaire en autant qu'il n'est pas au détriment du patron ou de son établissement.

/8.

17.05 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 son certificat de qualification.

17.06 Augmentation

Les augmentations minimum sur le taux horaire effectivement payées sont telles que mentionnées à l'Annexe «A».

17.07 Flat Rate

Le travail au temps standard «flat rate» sera possible mais l'employeur ne pourra l'exiger d'aucun salarié.

Le montant total pour le travail exécuté sera établi avec le salarié avant que le travail débute.

Le taux horaire prévu pour chaque occupation constitue une garantie minimum pour tout travail exécuté à «flat rate».

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 La semaine régulière normale de travail pour les spécialistes en pneus est de quarante-quatre (44) heures réparties selon la cédule de travail intervenue entre les parties.

La période de paie débutera le lundi et se terminera le dimanche inclusivement.

La journée normale de travail sera répartie selon la cédule intervenue entre les parties, soit entre 7h00 et 21h00.

Les hommes de service et les spécialistes en pneus qui travaillent sur le chiffre de nuit recevront une prime de dix pourcent (10%) de leur taux horaire régulier.

Les spécialistes en pneus bénéficieront d'une prime de dix pourcent (10%) pour tout travail exécuté le dimanche, sauf lorsque le temps supplémentaire s'applique.

L'employeur ne pourra exiger que le salarié travaille plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une (1) heure de repos pour son repas.

Tout spécialiste en pneus aura droit à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de calendrier à deux (2) jours consécutifs de congé suivant l'entente intervenue relativement à cet article.

ARTICLE 19 - TRAVAIL REMUNERE AU TAUX ET DEMI

- 19.01 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures régulières de la journée ou de la semaine régulière de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 19.02 Tout travail exécuté les jours fériés et payés sera rémunéré au taux de temps double plus le paiement du jour férié s'il y a lieu.
- 19.03 Toute majoration de salaire pour le temps supplémentaire doit être calculée sur le salaire payé et non sur le salaire minimum.
- 19.04 Tout travail exécuté à la demande de l'employeur après les heures normales de travail sera rémunéré au taux de temps et demi. Cependant, le salarié à moins de se faire remplacer, sera tenu de compléter un ouvrage déjà commencé si ce travail peut se terminer dans un délai de quinze (15) minutes.
- 19.05 Tout travail exécuté le premier jour de son congé hebdomadaire sera rémunéré au taux de temps et demi.  
Tout travail exécuté le deuxième jour de son congé hebdomadaire sera rémunéré au taux de temps double.
- 19.06 Quant aux hommes de service et aux spécialistes en pneus, tout travail exécuté le jour d'une fête chômée et payée, sera rémunéré au taux de temps double plus la prime prévue à l'article 18.01 plus le paiement de la fête si, ils y ont droit.
- 19.07 Tout travail exécuté à la demande de l'employeur après sa journée régulière de travail sera rémunéré au taux de temps et demi. Cependant, le salarié sera tenu de compléter un ouvrage déjà commencé si ce travail peut se terminer dans un délai de quinze (15) minutes.
- 19.08 Sous réserve des dispositions ci-haut mentionnées, lorsqu'un salarié effectue du travail le samedi, il est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de dix pourcent (10%).

ARTICLE 20 - VACANCES

- 20.01 Droit aux vacances
- a) A compter du 1er mai de chaque année, tout salarié qui a moins d'un (1) an de service continu pour l'employeur a droit à des vacances dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de service sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines.

- b) Dès qu'un salarié justifie d'un (1) an de service continu pour l'employeur, il a droit à deux (2) semaines complètes de vacances.
- c) Dès qu'un salarié justifie de six (6) ans de service pour l'employeur, il a droit à trois (3) semaines complètes de vacances.
- d) Dès qu'un salarié justifie de dix (10) ans de service pour l'employeur, il a droit à quatre (4) semaines complètes de vacances.

20.02

Rémunération de vacances

- a) Tout salarié qui a droit à deux (2) semaines ou moins recevra une rémunération de vacances égale à sa journée régulière de travail payée à son taux de salaire réel pour chacune des journées de vacances auxquelles il a droit ou quatre pourcent (4%) des gains qu'il a reçus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédant la qualification aux vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.
- b) Tout salarié qui a droit à deux (2) semaines complètes de vacances recevra une rémunération égale à cinq pourcent (5%) des gains qu'il a reçus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédant la qualification aux vacances; mais jamais moins que la rémunération de deux (2) semaines régulières de travail à son taux réel à la date de sa prise de vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.
- c) Tout salarié qui a droit à trois (3) semaines complètes de vacances recevra une rémunération égale à sept pourcent (7%) des gains qu'il a reçus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédant la qualification aux vacances; mais jamais moins que la rémunération de trois (3) semaines régulières de travail à son taux réel à la date de sa prise de vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.
- d) Tout salarié qui a droit à quatre (4) semaines complètes de vacances recevra une rémunération égale à huit pourcent (8%), s'il justifie dix (10) ans de service et neuf pourcent (9%) s'il justifie douze (12) ans de service, des gains qu'il a reçus entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédant la qualification aux vacances; mais jamais moins que la rémunération de quatre (4) semaines régulières de travail à son taux réel à la date de sa prise de vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.

20.03

Prise de vacances

A moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur, les vacances annuelles seront prises de façon suivante:

- la première (1re) et deuxième (2e) semaines seront prises consécutivement entre le 1er mai et le 30 septembre; mais jamais moins d'une (1) semaine sera prise dans cette période.

- après entente avec l'employeur, si le salarié ne s'est pas prévalu du paragraphe précédent pour la deuxième (2e) semaine, il peut céder les vacances auxquelles il a droit entre le 15 décembre et le 30 avril de l'année en cours, selon l'ordre d'ancienneté de chacun.

Au cours du mois d'avril, les employés devront céder leurs vacances de sorte qu'au cours du mois de mai, l'employeur affichera la cédule de vacances. La cédule des vacances sera établie en tenant compte de l'ancienneté ce qui signifie que le salarié le plus ancien aura le premier choix, le deuxième, le second choix et ainsi de suite. Si l'ancienneté est égale, l'âge du salarié prévaudra.

20.04 Païement de vacances

- a) Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances avant son départ en vacances.
- b) Le salarié qui a suivi les stipulations de l'article 21.01 au sujet des congés mobiles et dont le congé mobile précède la période de vacances doit recevoir sa rémunération de vacances plus sa rémunération de la semaine normale avant son départ en vacances s'il a fait son choix au moins sept (7) jours avant lesdites vacances.

20.05 Départ

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour juste cause, reçoit au moment de la prochaine paie à son départ, la rémunération de vacances acquise avant le 1er mai précédant qui n'ont pas été prises plus quatre pourcent (4%), six pourcent (6%) ou huit pourcent (8%) des gains réalisés depuis le 1er mai conformément à l'article 21.

20.06 Fêtes pendant les vacances

Si un ou plusieurs jours fériés et payés tombent pendant la période de prise de vacances annuelles de tout salarié, celui-ci a droit à autant de jours additionnels qu'il y a de telles fêtes.

ARTICLE 21 - JOURS FERIES ET PAYES

21.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour de la semaine avec lequel, ils coïncident:

- le Jour de l'An
- le 2 janvier
- le lundi de Pâques
- la Saint-Jean-Baptiste
- la Confédération
- la Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- le Jour de Noël
- le 26 décembre
- trois (3) congés mobiles

Les salariés cédulés pour travailler la veille de Noël et la Veille du Jour de l'An, quittent leur travail à 18:00 heures avec pleine rémunération pour le quart complet.

La prise des congés mobiles se fera de la façon suivante:

- le salarié désireux de prendre un de ces congés mobiles en avisera son employeur trente (30) jours à l'avance pour fin de cédule le travail en conséquence.
- un maximum de un (1) salarié à la fois pourra choisir cette même journée.

Si une de ces dites fêtes tombe un jour non ouvrable, elle sera reportée au premier jour ouvrable qui suit telle fête ou, elle lui sera monnayée selon entente avec son employeur.

Si une de ces dites fêtes est portée à un autre jour ou une autre date par l'autorité publique compétente, ce changement s'appliquera de droit.

21.02 Eligibilité aux fêtes chômées et payées

Tout salarié recevra pour chaque fête, une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail. Ces congés seront des congés garantis sauf, pour les salariés qui n'ont pas complété leur période de probation.

21.03 Païement

Tout salarié recevra pour chaque jour férié et payé susmentionné, une somme égale à son gain pour une journée régulière de travail.

21.04 Tout arrêté en Conseil, ordonnances ou lois fédérale, provinciale ou municipale, qui transporte la célébration de l'une ou l'autre de ces fêtes chômées susmentionnées, s'appliquent de droit.

ARTICLE 22 - VACANCES DECRETEES PAR LE GOUVERNEMENT

22.01 Si le gouvernement décrète un régime de vacances comportant des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, la présente convention sera amendée de façon à prévoir les bénéfices supérieurs prévus dans le régime décrété par le gouvernement.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 L'employeur s'engage à maintenir en vigueur le plan d'assurance-groupe actuel et d'y apporter les modifications suivantes:

L'employeur et chacun des salariés défrayeront à part égale le coût de l'assurance-collective.

Les bénéfices d'assurance-salaire seront répartis comme suit:

- 1.- en cas d'hospitalisation (dix-huit (18) heures) dû à un accident ou à la maladie, le salarié sera payé à compter de la première (1re) journée;
- 2.- dans les autres cas de maladie ou d'accident, le salarié sera payé à compter de la huitième (8e) journée;
- 3.- toutefois, le salarié absent pour plus de sept (7) jours en cas d'accident sera payé rétroactivement à compter de la quatrième (4e) journée d'absence;
- 4.- l'employeur fournit au syndicat une copie de la police-maîtresse d'assurance et fournit, de plus, une copie des coûts d'assurance-groupe et ceci, pour chaque salarié.

L'indemnité hebdomadaire de salaire est égale à soixante pourcent (60%) du salaire du salarié jusqu'au maximum prévu par la Loi de l'assurance-chômage; cette indemnité hebdomadaire est payable pendant une période de vingt-six (26) semaines.

Le plan médical majeur restera en vigueur.

23.02

Retenue de la contribution

Sur réception d'une autorisation écrite de tout salarié et tant et aussi longtemps que cette autorisation sera maintenue, l'employeur déduit de la paie de tel salarié, sa contribution personnelle à l'assurance-collective.

23.03

Advenant l'établissement par le gouvernement d'un plan provincial universel d'assurance-médicaments, le plan d'assurance-collective dont il est question aux paragraphes précédents pourra faire l'objet d'une révision complète à la demande d'une partie. Dans tous les cas à partir de l'établissement dudit plan d'assurance-médicaments provincial, les quotes-parts à être versées par l'employeur et par le salarié seront diminués en proportion du montant qu'ils seront appelés à déboursier au régime d'assurance-médicaments universel.

23.04

Si toutes déductions étant faites au plan d'assurance-groupe actuel, la protection du salarié est diminuée après la mise en vigueur de l'assurance gouvernementale, l'employeur et le salarié contribueront à part égale au rétablissement de la protection antérieure.

ARTICLE 24 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

24.01

L'employeur paie à tout salarié accidenté au travail:

- a) le salaire perdu lors de la journée même de l'accident, plus le prix d'un gallon d'essence pour les frais de transport pour son auto.

- b) les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter l'atelier pour des visites faites et exigées par l'employeur ou par le médecin pour lesquelles la Commission de la Santé et Sécurité au travail ne verse aucune compensation.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit aux bénéfices susmentionnés, il faut que cet accident soit conforme à l'article 3, paragraphe 1a), b), de la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité au travail de Québec.

#### ARTICLE 25 - CONGES POUR DEUIL

- 25.01 a) Tout salarié éprouvé par le décès de son conjoint, de son enfant a droit à un maximum de quatre (4) jours ouvrables de congé payé à son taux de salaire régulier, entre le jour du décès et celui du lendemain des funérailles inclusivement;
- b) Tout salarié éprouvé par le décès de son père, de sa mère a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congé payé à son taux de salaire régulier, entre le jour du décès et celui du lendemain des funérailles inclusivement;
- c) Tout salarié éprouvé par le décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère a droit à un (1) jour ouvrable de congé payé à son taux de salaire régulier, entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement;
- d) Tout salarié, marié légalement, bénéficie d'un congé sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance ou à la sortie de l'hôpital, si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été présent au travail.
- e) Tout salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire à l'occasion d'un incendie rendant inutilisable sa résidence, le jour de l'incendie si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été présent au travail.

#### ARTICLE 26 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 26.01 L'employeur peut inciter tout salarié à assister à des cours de perfectionnement, à l'intérieur ou à l'extérieur de la région, durant les heures régulières de travail ou en dehors des heures régulières de travail.

Le remboursement du salaire ainsi que les frais de déplacement ou autres, seront payés par l'employeur.

Le syndicat convient d'inciter les membres à assister au cours de perfectionnement.

#### ARTICLE 27 - APPRENTISSAGE

- 27.01 Tout salarié devra posséder une carte du Comité Paritaire reconnu par les parties.

Les parties aux présentes reconnaissent les cartes déjà émises par le Comité Paritaire de l'Automobile des Cantons de l'Est ou du Comité Paritaire de la Mauricie.

ARTICLE 28 - SECURITE ET HYGIENE

28.01 L'employeur fournira le savon et l'eau chaude pour permettre aux salariés de se nettoyer de façon à quitter les lieux de leur travail, dans une tenue convenable.

Tout véhicule enneigé ou glacé devra être déneigé et déglacé avant d'être travaillé par un employé et ceci dans le but de protéger la santé des travailleurs.

Tout employeur doit installer dans son garage, dans les trois (3) mois à compter de la signature, et maintenir en bon ordre par la suite, un système de ventilation suffisamment perfectionné pour permettre l'évaporation à l'extérieur du gaz et les autres produits dont la présence en trop grande quantité dans son garage est nuisible à la santé des employés salariés spécialement durant les mois d'hiver.

Le 20 juillet 1982, l'employeur verse à tous ses salariés un montant de trente-cinq dollars (\$35.00) pour l'achat de souliers de sécurité et de gants.

Le 20 juillet 1983, l'employeur verse à tous ses salariés un montant de quarante dollars (\$40.00) pour l'achat de souliers de sécurité et de gants.

ARTICLE 29 - HEURES DE PRESENCE

29.01 Tout salarié sera rémunéré selon les dispositions de cette convention pour toutes les heures où il aura été présent et disponible durant la journée régulière de travail, que son temps ait été vendu ou non. Toutefois, ceci n'implique pas que l'employeur n'a pas le droit de faire de mise à pied.

ARTICLE 30 - GARANTIE DE TRAVAIL

30.01 Excepté dans les cas de mise à pied effectuée conformément à la convention, tout salarié recevra une rémunération hebdomadaire minimum équivalente à sa semaine régulière de travail. Toutefois, toutes les absences du salarié durant la semaine réduiront d'autant cette garantie hebdomadaire.

30.02 Semaine d'avis

L'employeur qui veut mettre à pied un salarié pour plus d'une (1) semaine, doit lui donner une (1) semaine d'avis. Si l'employeur ne donne pas un avis de mise à pied d'une (1) semaine, le salarié peut réclamer l'équivalent de son salaire régulier pour cette semaine régulière de travail.

ARTICLE 31 - PAIE

31.01 La paie sera distribuée aux salariés une (1) fois par semaine, au plus tard, le jeudi avant-midi.

La paie sera accompagnée des informations écrites suivantes:

- 1.- le nom et pronom du salarié;
- 2.- la date de la période de paie;
- 3.- le taux de salaire;
- 4.- le temps supplémentaire;
- 5.- les déductions;
- 6.- le montant net.

ARTICLE 32 - COSTUMES

32.01 Les salopettes, sarraux, à raison d'un (1) par semaine, sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur. Tels salopettes, sarraux sont la propriété de l'employeur.

Le salarié devra porter le costume que lui indiquera son employeur.

ARTICLE 33 - REDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

33.01 Si par suite d'une décision de l'employeur ou du gouvernement, les heures de la semaine normale de travail sont réduites, les salariés recevront pleine compensation de salaire pour telle réduction d'heures.

ARTICLE 34 - DUREE

34.01 La présente convention entre en vigueur le 20 juillet 1982 et elle demeurera en vigueur jusqu'au 19 juillet 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16 ième jour du mois de juillet 1982.

ROBERT BERNARD TIRE  
SERVICE LIMITEE

Robert Bernard  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES SALARIES DE  
GARAGES DE GRANBY ET REGION (CSG)

Jay S.  
Robert Repax  
J. Larive  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CENTRE D'ALIGNEMENT ET SUSPENSION BERNARD LIMITEE

Robert Bernard  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE «A»

ECHELLE DE SALAIRES

	<u>19/07/82</u>	<u>19/07/83</u>
<u>Spécialiste en pneus</u>		
1er	\$ 5.36	\$ 5.79
2e	6.96	7.51
3e	7.53	8.14
4e	7.88	8.51
5e	8.34	9.01

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16 ième  
jour du mois de Juillet 1982.

ROBERT BERNARD TIRE  
SERVICE LIMITEE

Robert Bernard Tire

SYNDICAT DES SALAIRES DE  
GARAGES DE GRANBY ET REGION (CSD)

J. Roy

Rubas Palas

J. Larive

ANNEXE «B»

CONDITIONS PARTICULIERES POUR LE «CENTRE D'ALIGNEMENT ET  
SUSPENSION BERNARD LTEE»

ARTICLE A - HEURES DE TRAVAIL

Métiers

La semaine régulière de travail des compagnons et leurs apprentis, des préposés aux pièces, des démonteurs et des commissionnaires sera de quarante-deux heures et demi (42 1/2) du lundi au vendredi inclusivement.

La journée régulière de travail est de huit heures et demi (8 1/2) réparties entre 07:00 heures de l'avant-midi à 06:00 heures de l'après-midi, du lundi au vendredi inclusivement.

Une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du midi doit être accordée.

Préposés au service

Les heures de travail des préposés au service seront celles des compagnons dans leur localité respective.

Dans les garages faisant également du travail de station de service, les heures de travail des préposés au service seront les suivantes:

La semaine normale de travail sera de quarante-cinq (45) heures réparties. La répartition des heures quotidiennes de travail se fera au niveau local par entente entre les parties.

Dans le cas de la deuxième (2e) équipe, tout préposé au service qui travaille sur une équipe bénéficiera d'une prime de dix pourcent (10%) pour toutes les heures travaillées cette journée-là. Nonobstant ce qui précède, les heures des préposés au service ne pourront excéder le nombre et la répartition des heures faites avant la signature de la présente convention.

Deuxième équipe

Nonobstant les heures régulières de travail inscrites à la présente clause, il sera loisible dans le cas des compagnons apprentis, préposés aux pièces et autres salariés nécessaire d'organiser une deuxième équipe. Dans tel cas, la journée régulière de l'équipe de jour sera à heures fixes et la deuxième équipe commencera à la suite de l'équipe de jour.

Une période de repas sans paie pourra être fixée par entente entre les parties et sera d'une durée d'une demi-heure à une heure.

Aucun salarié travaillant actuellement de jour ne pourra être contraint de travailler sur l'équipe de nuit.

La prime d'une telle équipe sera de dix pourcent (10%) en plus du taux réel du salarié sur l'équipe de nuit.

Deuxième équipe (suite)

Il est entendu que l'employeur ne pourra réduire le nombre d'hommes sur l'équipe régulière de jour pour constituer ou augmenter l'équipe de nuit.

Tout salarié travaillant sur une équipe autre que celle de jour, pourra faire valoir ses droits d'ancienneté en cas d'ouverture d'emploi pour être transféré sur l'équipe de jour et vice versa.

ARTICLE B - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tout travail supplémentaire exécuté en dehors des limites de chaque journée régulière de travail sera rémunéré au taux horaire du salarié majoré de cinquante pourcent (50%) excepté lorsque l'article 19.02 prévoit un autre taux.

Le taux double sera payé pour tout travail excédant quatre (4) heures de temps supplémentaire exécuté en dehors des limites de chaque journée régulière de travail. Il en est de même pour tout travail exécuté le dimanche.

Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux et demi pour les quatre (4) premières heures de travail et au taux double pour les heures en excédant les quatre (4) premières heures.

Tout travail exécuté les jours fériés et payés sera rémunéré au taux de temps double plus le paiement du jour férié.

Toute majoration de salaire pour le temps supplémentaire doit être calculée sur le taux horaire du salarié et non sur le taux de sa classification.

Il est convenu que le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Cependant, à moins de se faire remplacer, un salarié est tenu de terminer un travail déjà commencé si ce travail peut se terminer dans un délai de quinze (15) minutes.

ARTICLE C - JOURS FERIES ET PAYES

Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident:

Jour de l'An  
Le 2 janvier  
St-Jean-Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
24 décembre  
Noël  
Le lendemain de Noël  
31 décembre  
Lundi de Pâques  
Action de Grâces  
Un (1) congé mobile.

ARTICLE D - PRIMES DE CAMIONS

Pour la période pendant laquelle un salarié exécute des réparations sur un camion, avec essieu avant de plus de 12,000 livres, il a droit à un salaire minimum équivalent à celui prévu aux échelles de l'Annexe «A» majoré de \$ 0.25 l'heure.

ANNEXE «B»

ECHELLE DE SALAIRES

		<u>19/07/82</u>	<u>19/07/83</u>	
<u>Compagnon</u>	A	\$11.11	\$12.00	
	B	10.55	11.39	
	C	10.17	10.98	
<u>Apprentis</u>	4e	80%	8.95	9.66
	3e	75%	8.38	9.05
	2e	70%	7.83	8.46
	1er	65%	7.29	7.87
<u>Préposé au service</u>				
	6e	8.65	9.34	
	5e	8.28	8.94	
	4e	7.35	7.94	
	3e	6.91	7.47	
	2e	6.48	7.00	
	1er	5.66	6.11	

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16 ième  
jour du mois de Juillet 1982.

CENTRE D'ALIGNEMENT ET SUSPEN-  
SION BERNARD LIMITEE

Gervais Bernard  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES SALARIES DE  
GARAGES DE GRANBY ET REGION (CSD)

Jean S.  
\_\_\_\_\_  
Richard Robert  
\_\_\_\_\_  
Jannis  
\_\_\_\_\_