

No.

9988-02

NOM

Laurierne Mercury Inc.

R08-01
6569 (8)

BUREAU DU
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL
9988-02
25 Sal.

'80 SEP 24 14 16

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DE

COURCHESNE MERCURY INC.

DE ROUYN-NORANDA

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

(LOCAL 15469)

81 JAN -5 13:02

MINISTÈRE DU TRAVAIL

RECEVÉ
DUPLOI

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

1.01 La présente convention s'applique à tous les employés de l'établissement de l'employeur, exception faite de ceux exclus du certificat d'accréditation syndicale et ceux par la loi. Dorénavant, le contremaître, gérant de service, employé de bureau, assistant-contremaître ne feront habituellement aucun travail manuel couvert par la convention de travail. Cette convention de travail s'applique aussi à tous les employés dont les employeurs sont dûment représentés pour fin de négociation.

Article 2 - BUTS DE LA CONVENTION

2.01 Les parties aux présentes possèdent un intérêt mutuel et une obligation commune à maintenir une collaboration étroite et amicale qui permette la marche prudente, économique et efficace de l'établissement.

2.02 Le but de la présente convention est donc de maintenir les relations harmonieuses entre l'Employeur et le Syndicat, d'établir une méthode amicale pour régler tout différend qui pourrait survenir entre les parties et de déterminer les conditions d'emploi que devront observer les parties.

Article 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

3.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est accrédité agent-négociateur de tous les employés mentionnés au certificat d'accréditation syndicale émis par la Commission des Relations de Travail du Québec et que par conséquent, le Syndicat possède tous les droits que lui accorde le dit certificat.

Article 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01 Le terme "accessoires de véhicules à moteur" comprend les silencieux, les amortisseurs, les courroies, les accumulateurs, les boyaux, les thermostats, les vis platinées, les bougies, les essuie-glaces, les phares, les filtres, les garnitures de freins et toutes autres pièces qui peuvent être ajoutées ou enlevées sans nuire au fonctionnement normal des véhicules à moteur.

4.02 Le mot "apprenti" désigne tout salarié qui apprend un des métiers régis par le présent décret.

4.03 Le mot "artisan" désigne toute personne qui, sans retenir les services d'un ou de plusieurs employés permanents ou temporaires exploite individuellement ou en société un établissement régi par le présent décret ou exécute en partie ou en entier, une ou plusieurs des opérations faisant l'objet du présent décret pour son propre compte ou bénéfice que ce soit à forfait, à commission ou autrement. Il désigne tout employeur ou employeur professionnel lorsqu'il fait pareil travail.

2.

Article 4 - DEFINITION DES TERMES (suite)

4.03 suite Toute personne qui entreprend dans une même année, la réparation de plus d'un véhicule à moteur dans un but de vente ou de spéculation est réputée réparer des véhicules à moteur.

Pour avoir le droit d'exploiter un garage ou un atelier de réparations, tout artisan doit être lui-même au moins un compagnon de classe "B". L'artisan est assujéti à toutes les dispositions du décret régissant les salariés.

4.04 Le terme "atelier de mécanique" désigne un établissement où l'on ajuste, refait, règle, remet en état, répare ou travaille les moteurs ou diverses pièces de véhicules à moteur sans en faire nécessairement le montage sur le véhicule même. Le travail de soudure faisant partie du travail ci-haut énuméré est compris dans la présente définition.

4.05 Le terme "atelier spécialisé" désigne tout endroit où l'on fait, soit exclusivement, soit comme travail principal, des spécialités comme: radiateur, suspension, carburation et système d'allumage, transmission automatique, silencieux, vitrerie, alignement de roues, usinage de pièces d'automobiles.

4.06 Le terme "compagnon" désigne toute personne qui a terminé son apprentissage et obtenu son certificat de qualification dans l'un des métiers de l'industrie de l'automobile tels que: charron, carrossier, électricien, forgeron machiniste, mécanicien, bourrellier, dégraisseur de garnitures intérieures, peintre, soudeur, spécialiste du radiateur, spécialiste de rechappage, spécialiste du réglage de moteur, spécialiste de la transmission automatique, spécialiste de la suspension, alignement de roues, spécialiste différentiel, spécialiste du châssis, vitrier, vérificateur vulcaniseur.

4.07 Le terme "démonteur de véhicule moteur" désigne toute personne qui fait le démontage des véhicules-moteurs dans le but de vendre ou d'emmagasiner les pièces et de vendre le métal comme rebut.

4.08 Le terme "garage" désigne tout endroit où l'on fait la réparation, la transformation, le démontage ou le remisage des véhicules à moteur ou la préparation des véhicules neufs ou usagés pour fins de vente: l'installation, la réparation ou la mise en état de moteurs, de la carrosserie, des accessoires ou pièces du véhicule à moteur, que ces pièces soient séparées ou non du véhicule à moteur.

4.09 Le terme "gardien de nuit" désigne tout salarié dont les fonctions consistent à garder l'établissement ou la place d'affaires garer les voitures, nettoyer et entretenir l'établissement, ouvrir les portes.

4.10 Le terme "heures régulières" signifie les heures de travail prévues à la présente convention pour chaque catégorie d'emploi.

3.

Article 4 - DEFINITION DES TERMES (suite)

4.11 Le mot "livreur" ou "commissionnaire" désigne tout salarié dont le principal travail est de faire la livraison et le transport des marchandises avec véhicule-moteur dont il a la charge.

4.12 Le terme "poste de lavage" désigne tout endroit où le travail principal est le lavage ou le polissage des véhicules-moteur.

4.13 Le terme "poste de vente d'accessoires ou pièces" désigne et comprend tout fabricant, tout agent d'usinage, tout marchand qui vend au gros ou au détail, des pièces ou accessoires de véhicules à moteur neufs ou usagés ou de l'équipement ou pièces d'équipement de garage neufs ou usagés. "Les établissements détachés des garages ou ateliers mécaniques sont régis par le présent décret."

4.14 Le terme "préposé aux pièces" désigne tout commis, vendeur de pièces et d'accessoires de véhicules-moteur qui travaille à l'intérieur de l'établissement, le commis réceptionniste, le préposé à l'expédition et à la classification de la marchandise, le commis aux registres, à l'inventaire ou à la correspondance de rayon des pièces ou accessoires, dans un établissement assujéti au décret.

4.15 Le terme "préposé au service" désigne tout salarié qui vend de l'essence ou des lubrifiants, graisses, lave, polit, essuie, nettoie ou conduit les véhicules à moteur, change ou répare les pneus, les courroies de ventailleur et dynamo, les accumulateurs, les boyaux, les essuie-glaces, les phares, les filtres, les interrupteurs de clignotants, les silencieux et les amortisseurs et effectue toute petite réparation d'urgence qui se présente en dehors des heures normales de travail des compagnons et qui ne peuvent être reportées au jour ouvrable suivant. Le montage des postes de radio, des appareils de climatisation et des clignotants doit être fait par un compagnon.

4.16 Le mot "salarié" désigne tout apprenti, manoeuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou artisan qui exécute individuellement, en équipe ou en société, un travail régi par le décret à l'exception des vendeurs de véhicules à moteur.

4.17 Le terme "terrain de démontage" désigne tout endroit où les véhicules à moteur ou certaines de leurs pièces sont démontées dans un but de vente, d'emmaganisage, de réparation ou pour la ferraille.

4.18 Le terme "véhicule à moteur" désigne tout véhicule ou toute machine mue par une force musculaire et adaptée soit à la traction, soit au transport des personnes ou des choses. Donc considérés comme véhicule à moteur, l'auto-neige ou moto-neige, l'auto loisir, le canot-moteur ou hors-bords et la motocyclette.

4.19 Le mot "vitrier" désigne tout salarié qui est principalement ou occasionnellement préposé à l'installation et au remplacement des glaces de tout véhicule à moteur.

4.

Article 4 - APPRENTISSAGE

4.20 A) La durée de l'apprentissage est de quatre (4) ans. Cependant, à la fin de sa troisième (3e) année, tout apprenti peut subir un examen; s'il réussit, il a alors droit au certificat correspondant de compagnon. (Voir 4.20D).

B) A l'expiration de son apprentissage, soit quarante-huit (48) mois de travail, l'apprenti doit se présenter devant le bureau des examinateurs du Comité Paritaire pour y subir l'examen en vue de l'obtention de son certificat de qualification de compagnon.

C) S'il rate son examen, le candidat a droit à une reprise après douze (12) mois à compter de la date où il s'est présenté à son dernier examen et entre temps, il se voit remettre un certificat de quatrième (4e) année.

D) Cependant, à la fin de sa troisième (3e) année d'apprentissage, tout apprenti peut exiger d'être admis à un examen. S'il réussit cet examen, il a alors droit au certificat de qualification compagnon classe "A", classe "B" ou classe "C" et au salaire prévu au présent décret.

E) Le salarié qui est détenteur d'un certificat de qualification d'une classe inférieure à la classe "A" et qui désire obtenir un certificat d'une classe supérieure doit demander de subir un examen à cet effet après douze (12) mois de travail.

F) Ces douze (12) mois de travail doivent être établis à la satisfaction du Comité. Le rapport mensuel de l'employeur et la déclaration du salarié constituent des preuves jugées suffisantes.

G) Dans chaque établissement, il ne doit pas y avoir plus d'un (1) apprenti par deux (2) compagnons.

Toutefois, dans les établissements où il n'y a qu'un (1) compagnon, il est permis d'avoir un (1) apprenti. Cette répartition du nombre d'apprentis doit s'entendre de tous les métiers qualifiés mis en bloc.

5.

4.20 APPRENTISSAGE (suite)

H) Tout apprenti qui a fréquenté une école régie par la Loi de l'Enseignement Spécialisé ou qui a acquis de l'expérience ailleurs doit recevoir un crédit proportionné à la durée de ses études et au résultat de ses examens.

I) Cependant, au cas de conflit pour l'établissement de la compétence acquise ailleurs, le Comité Paritaire doit lui faire subir un examen afin d'établir sa qualification.

J) Aucun nouvel apprenti ne peut être accepté avant d'avoir terminé l'équivalent de la neuvième (9e) année et d'être âgé d'au moins seize (16) ans.

K) Le Comité Paritaire a le droit d'exiger la preuve d'âge de tout salarié au moment de la délivrance d'un certificat de qualification ou de classification ou d'un renouvellement de certificat ou d'un examen.

L) Aucun employeur ne peut faire travailler un apprenti seul et un apprenti ne peut travailler seul à l'exécution de travaux de métier. Il doit toujours être accompagné d'un ouvrier qualifié compagnon de métier.

4.21 Le salarié engagé comme homme de métier doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier jusqu'à un pouce et quart (1¼) de capacité.

4.22 A) RENSEIGNEMENT AU COMITE PARITAIRE: Avant de pouvoir exploiter un établissement assujéti du décret, toute personne doit déclarer par écrit au Comité Paritaire ses nom, prénom et adresse le nom sous lequel elle tient son établissement, son statut matrimonial de même que tout changement subséquent de nom ou d'adresse et, si elle ne tient pas seule un établissement, les nom, prénom et adresse de un ou de ses associés.

B) De plus, pour opérer un garage, un atelier de mécanique ou tout autre établissement où s'exerce l'un des métiers de l'automobile, l'artisan, l'employeur ou l'employeur professionnel doit être lui-même détenteur d'un certificat de "Compagnon classe B" ou encore avoir à son service un Compagnon de classe B.

...6

6.

4.22 (suite)

C) CONVENTION INTERDITE: Est illégale, nulle et non avenue, aux fins du présent décret toute entente ou convention entre employeur et salarié qui porte sur la location d'une surface couverte disponible ou d'une place d'affaires ou qui touche aux conditions de travail ou même que tout autre formule qui aurait pour effet de diminuer le montant du salaire fixé par le présent décret.

D) NULLITE DE CONVENTION: Est illégale et est considérée comme nulle et non avenue, pour fins du présent décret, toute entente d'espace ou de place d'affaires, soit les conditions de travail ou soit tout autre procédé, à moins qu'elle ne prévoit pour le salarié une rémunération en monnaie courante plus élevée ou des compensations ou avantages plus étendus que ceux fixé par le décret.

ARTICLE 4 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES ET DE SECURITE

4.01 Le Syndicat formera un Comité de Relations Industrielles et de Sécurité composé de deux (2) membres dont un sera un salarié de l'employeur et l'autre, un représentant des établissements de l'industrie.

4.02 Le Syndicat fera parvenir à l'employeur la liste des membres du Comité de Relations Industrielles et de Sécurité pour l'employeur s'y engage dans le délai de quinze jours.

4.03 La fonction des membres du Comité de Relations Industrielles et de Sécurité consiste à surveiller l'application de la présente convention et réguler la sécurité.

4.04 Dans le domaine du travail, l'employeur devra permettre aux membres du Comité de Relations Industrielles et de Sécurité de s'occuper de leur travail, sans aucun de préjudice, pour une période de temps déterminée, afin de pouvoir discuter avec les autorités de l'établissement de tout grief à élever dans l'établissement.

4.05 Le Comité de Relations Industrielles et de Sécurité surveillera et réglera tout grief et tout problème de sécurité qui surviendrait en vertu de la présente convention collective.

7.

Article 5 - REGIME SYNDICAL

5.01 L'employeur s'engage pour la durée de la présente convention à déduire les honoraires d'initiation et les cotisations mensuelles de chacun des employés, membres du Syndicat au moment de la signature de la présente convention de même que tout employé embauché depuis le 31 juillet 1965. Les déductions ainsi perçues de même qu'une liste des membres cotisants, seront envoyées comme suit: Trésorier international, Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 15469, casier postal 6275, Station A, Montréal Qué. H3C 4B5. Une copie de la liste des membres sera remise aux Métallurgistes-Unis d'Amérique, 185 rue Principale, Rouyn Qué. J9X 4P9. Le Syndicat fournira les formules de remise et les enveloppes aux employeurs.

La cõtisation syndicale est telle que prévue dans la constitution des Métallos, soit deux (2) heures par mois, calculées sur tous les revenus. La dite cotisation est retenue dès qu'un nouvel employé a travaillé quinze (15) jours de calendrier.

Article 6 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES ET DE SECURITE

6.01 Le Syndicat formera un Comité de Relations Industrielles et de Sécurité composé de deux (2) membres dont un sera un salarié de l'employeur et l'autre, un représentant des Métallurgistes-Unis d'Amérique (15469).

6.02 Le Syndicat fera parvenir à l'employeur la liste des membres du Comité de Relations Industrielles et de Sécurité que l'employeur s'engage alors à reconnaître comme tels.

6.03 La fonction des membres du Comité de Relations Industrielles et de Sécurité consiste à surveiller l'application de la présente convention et règlement de sécurité.

6.04 Dans la mesure du possible, l'employeur devra permettre aux membres du Comité de Relations Industrielles et de Sécurité de s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour une période de temps raisonnable, afin de pouvoir discuter avec les autorités de l'établissement de tout grief s'élevant dans l'établissement.

6.05 Le Comité de Relations Industrielles et de Sécurité étudiera et règlera tout grief et tout problème de sécurité qui surviendront au cours de la présente convention collective.

... 8

Article 7 - METHODE DE REGLEMENT DE GRIEFS

7.01 Si un grief s'élève entre l'employeur et le Syndicat concernant l'interprétation ou l'application d'une des clauses de la présente convention, les deux (2) parties devront s'efforcer de régler immédiatement et sans délai, ledit grief selon la méthode de règlement suivante:

1. L'employé concerné peut seul ou accompagné d'un membre du Comité des Relations Industrielles et de Sécurité, soumettre le grief à son supérieur immédiat en même temps qu'à l'employeur (ou son représentant direct.)
2. Si un règlement n'est pas effectué dans les six (6) jours ouvrables suivants, le grief sera discuté par les membres du Comité de Relations Industrielles et de Sécurité et l'employeur.
3. Une assemblée spéciale pourra être tenue entre les assemblées régulières pour la discussion de tout grief qui ne pourrait pas être raisonnablement retardé, en autant que cette assemblée spéciale sera demandée par écrit par l'Union et tenue dans les trois (3) jours ouvrables de la demande à cette fin.
4. Si l'employeur et le Syndicat sont incapables d'en arriver à un règlement, le grief sera soumis à l'arbitrage suivant les dispositions du Code du Travail et la décision de l'arbitre sera finale et sans appel. L'arbitre ne pourra changer ou modifier la convention de travail.

7.02 Durant la durée de la présente convention, l'employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune contre-grève ou ralentissement de l'activité, grève ou autre arrêt partiel ou complet de travail selon les dispositions du Code du Travail.

9.

Article 8 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

8.01 L'administration de l'établissement, la direction des employés, comprenant le droit d'embauchage, de renvoi, de promotion ou de rétrogradation relèvent exclusivement de l'employeur qui devra cependant respecter les clauses de la présente convention.

8.02 Tout employé se croyant lésé par suite d'une violation des termes de la présente convention, devra en informer l'employeur suivant l'évènement et son cas sera alors réglé suivant la méthode de règlement de griefs (article 7).

8.03 Il est interdit à un salarié d'exécuter contre rémunération un travail quelconque relevant de l'un ou l'autre des métiers de l'industrie de l'automobile, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement de l'employeur, pour le compte d'un tiers, si ce tiers est un employeur professionnel, un employeur quelconque, un client ou tout autre que son employeur habituel.

8.04 Les causes d'absence sans excuse valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, seront des raisons suffisantes de congédiement.

8.05 L'employeur se réserve le droit de désigner le mécanicien qui suivra les cours de perfectionnement et de payer les frais (honoraires de cours, frais de déplacement). De plus, pour encourager ce dernier dans ses cours, l'employeur exige de lui qu'il s'engage à demeurer au service de son patron pour une période de six (6) mois, sinon le mécanicien devra rembourser les frais encourus par l'employeur.

8.06 SUSPENSIONS (maximum 3 jours)

1. Endommager la propriété ou le matériel avec négligence.
2. Être absent du travail pour trois (3) jours sans raison valable et pièces justificatives.
3. Refuser de faire le travail assigné par le contremaître
4. Apporter de la drogue ou autre boisson enivrante dans l'établissement ou en faire l'absorption durant les heures de travail.
5. Arriver au travail intoxiqué par la drogue ou autre boisson enivrante méritera une suspension pour la journée-même ainsi que le lendemain.
6. Utiliser un langage grossier envers un contremaître ou un supérieur.
7. Refuser de se soumettre aux présents règlements.
8. Insulter les contremaîtres, surveillants ou un membre de la direction.
9. Exercer de la discrimination envers un autre employé (2ième offense).
10. L'employé qui sera absent de son travail régulier et qui n'avise pas son contremaître dans les deux (2) premières heures avant de prendre le travail.

... 10

10.

Article 9 - ASSEMBLEES ET PERMIS D'AFFICHER

9.01 Le Syndicat a le droit exclusif d'afficher des avis d'assemblée et tout autre avis approuvé préalablement par l'employeur sur un tableau que ce dernier fournira spécialement à cette fin et ce, à l'usage exclusif de l'Union.

9.02 L'employeur convient d'afficher pendant cinq (5) jours ouvrables tout emploi disponible en y indiquant la classification, les heures assignées et les taux de salaires; et ce, dans les cas touchant seulement les salariés régis par la présente convention. Le candidat à l'emploi devra faire sa demande par écrit. Le nom de l'aspirant choisi sera alors affiché et il aura droit à une période d'essai d'au plus trente (30) jours. L'employeur peut remplir temporairement tout emploi disponible pour une période ne dépassant pas trois (3) semaines. L'employé qui a fait une demande de promotion et qui a été refusé peut réclamer de l'employeur les raisons pour lesquelles il n'a pas obtenu l'emploi.

Article 10 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté est la longueur de service continu d'un salarié à l'emploi de l'employeur et sera calculée en heures, en jours, en mois et en année.

10.02 L'ancienneté devient en vigueur après qu'un salarié a travaillé la période continue de deux (2) mois civil, avant laquelle il est considéré comme employé temporaire mais il est assujetti à toutes les autres clauses de la convention de travail.

10.03 Dans la mesure du possible, dans les cas de promotion, de rétrogradation, de réduction, de transfert, de rappel, le choix des employés se fait selon leur ancienneté, leur compétence et leur efficacité au travail et le dernier employé mis à pied sera le premier rappelé.

10.04 L'ancienneté d'un employé est calculée de la date de son embauchage. Lors des promotions, l'employé le plus ancien y aura droit, s'il se qualifie dans trente (30) jours d'entraînement.

10.05 Un employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

1. Quitte volontairement son emploi.
2. Est congédié pour cause.
3. S'absente de l'établissement pour plus de trois (3) jours consécutifs sans donner avis ni excuse valide.
4. Est mis-à-pied pour manque de travail pour une période de plus de douze (12) mois, ou refuse lorsque requis, de reprendre le travail dans les délais prévus ci-après.

11.

Article 10 - ANCIENNETE (suite)

10.06 Si l'employé en est requis, dans les sept (7) jours de sa mise-à-pied, il devra reprendre le travail le lendemain du jour ou il a été averti par téléphone ou verbalement, par l'employeur ou son représentant direct.

10.07 Si l'employé en est requis après le septième (7ième) jour de sa mise-à-pied, il devra reprendre le travail dans les sept (7) jours de la connaissance de sa requisition au travail. Cependant, l'employé sera toujours présumé avoir connu sa requisition et avoir refusé lorsqu'il ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours de la mise à la poste d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue.

10.08 L'employeur affichera la liste d'ancienneté de tous les employés et en fournira deux (2) copies au Syndicat.

10.09 L'employeur fera la révision de la liste d'ancienneté tous les trois (3) mois et y corrigera les erreurs qui pourraient s'y être glissées.

10.10 L'employeur convient d'avertir le Syndicat du congédiement de tout employé dans les trois (3) jours qui suivent en indiquant les raisons du congédiement sur demande écrite de l'employé ainsi que le nom et l'adresse et le numéro de l'employé congédié.

Article 11 - HEURES DE TRAVAIL

11.01 La semaine régulière de travail des compagnons, apprentis, préposés aux pièces sera de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par jour. Les heures de travail seront de huit (8) heures à midi et de treize (13) heures à dix-sept (17) heures, du lundi au vendredi.

11.02 La semaine normale de travail du préposé au service, du pompiste et du commissionnaire est de 42 heures étalées sur 5 jours et deux (2) cédules. Une prime de nuit de soixante cent (60¢) l'heure sera versée pour tous.

Le salarié visé par le présent article a droit à un repos hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs et ce repos hebdomadaire doit comprendre un dimanche au moins une fois toutes les deux (2) semaines.

11.03 Tout salarié rémunéré au taux horaire recevra une rémunération quotidienne minimum équivalente au nombre d'heures ouvrables depuis son arrivée au garage jusqu'à la fin de sa journée normale de travail.

Article 11- HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.04 Si un employé est requis d'exécuter un travail de réparation quelconque dans des conditions défavorables à l'extérieur du garage, il sera libre d'accepter ou de refuser.

11.05 Lorsqu'un employé est requis de faire un travail de réparation en dehors des limites de la ville il est convenu que l'employeur paiera toutes les dépenses que ce déplacement pourrait occasionner, à raison de vingt-cinq cents (25¢) l'heure dans un rayon de cent cinquante (150) milles et cinquante cents (50¢) l'heure dans un rayon de deux cent cinquante (250) milles et plus.

11.06 Sans préjudice aux autres droits de l'employeur, l'employé arrivant en retard de cinq (5) minutes, souffrira d'une déduction de salaire équivalente à quinze (15) minutes de salaire, s'il arrive en retard de quinze (15) minutes ou plus, la réduction de salaire sera de trente (30) minutes.

11.07 Le terme journée régulière de travail signifie: la journée complète qui ne devra pas être diminuée, quant à son contenu en heures ouvrables.

11.08 Il sera loisible à l'employeur d'instituer une autre équipe après un avis de sept (7) jours francs. Toutefois, suite à une entente signée le 10 octobre 1978, cette deuxième (2e) équipe s'appliquera seulement aux employés ayant débuté après le 10 octobre 1978 et devra être rotative pour chaque période d'une (1) semaine. Pour les employés plus anciens, le travail sur ces équipes se fera sur une base volontaire. Voici les heures sur ces équipes:

Dix-sept (17) heures à vingt-et-une (21) heures;
Vingt-et-une heure trente minutes (21:30) à une heure et trente minutes (1:30) du matin.

11.09 Les employés travaillant sur l'équipe stipulé à l'article précédent c'est-à-dire 11.08, recevront une prime de quart de soixante cents (60¢) l'heure.

Article 12 - SURTEMPS ET AUTRES ALLOCATIONS

12.01 Tout travail fait à la demande de l'employeur en dehors des heures régulières de travail de la journée ou en surplus du nombre maximum d'heures de travail hebdomadaire, sera considéré comme temps supplémentaire et payé au taux horaire de temps et demi. Les employés seront toujours libres d'accepter ou de refuser le temps supplémentaire.

12.02 Temps double sera payé pour tout travail dépassant douze (12) heures consécutives ainsi que pour le dimanche ou les jours de repos, sauf pour le samedi, dans les cas des compagnons qui seront payés temps et demi.

13.

Article 12 - SURTEMPS ET AUTRES ALLOCATIONS (suite)

12.03 Les jours suivants, qu'ils soient ouvrables ou non, seront observés comme jours chômés et payés:

A)	<u>NOM DE LA FETE</u>	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>
1.	Le Jour de l'An	1 janvier	1 janvier	1 janvier
2.	Lendemain du Jour de l'An	2 janvier	2 janvier	2 janvier
3.	Vendredi-Saint		17 avril	9 avril
4.	Lundi de Pâques	7 avril	20 avril	12 avril
5.	Fête de Dollard des Ormeaux		18 mai	17 mai
6.	La St-Jean-Baptiste	24 juin	24 juin	24 juin
7.	La Confédération		3 juillet	2 juillet
8.	Premier lundi d'août	4 août	3 août	2 août
9.	La Fête du Travail	1 septembre	7 septembre	6 septembre
10.	L'Action de Grâce	13 octobre	12 octobre	11 octobre
11.	Le jour de Noël	25 décembre	25 décembre	25 décembre
12.	Lendemain de Noël	26 décembre	26 décembre	26 décembre
13.	L'après-midi avant Noël & l'après-midi avant le Jour de l'An.	$\frac{1}{2}$ du 24 déc. $\frac{1}{2}$ du 31 déc.	$\frac{1}{2}$ du 24 déc. $\frac{1}{2}$ du 31 déc.	$\frac{1}{2}$ du 24 déc. $\frac{1}{2}$ du 31 déc.

B) 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.

C) 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 et payées.

D) Le présent article ne s'applique pas aux salariés qui ne sont pas présents au travail le jour précédent et le jour ouvrable suivant la fête et à l'employé qui n'a pas deux (2) mois d'ancienneté. Cette clause ne s'applique pas si l'employé a une raison valable.

12.04 Dans le cas où une fête tombe un mardi, mercredi ou jeudi, elle sera observée selon le calendrier établi à l'avance à l'article 12.03 A) inscrit dans la convention collective.

12.05 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.

Article 12 - SURTEMPS ET AUTRES ALLOCATIONS (suite)

12.06 Si l'employeur force les employés à chômer en plus des jours précités, il sera forcé de payer l'employé pour les heures normales ainsi chômées. En plus de ce qui précède, en cas de force majeure tel que: feu, orage, ouragan ou une panne électrique, qui oblige l'employeur à fermer un département ou son établissement, un maximum de quatre (4) heures seraient payé en plus des heures travaillées.

12.07 Temps et demi sera payé pour tout travail effectué un jour férié; si ce jour férié en est un chômé et payé, temps et demi s'ajoutera au montant auquel a droit l'employé pour telle fête chômée et payée.

12.08 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes seront accordées chaque jour soit quinze (15) minutes l'avant-midi et quinze (15) minutes l'après-midi ainsi que cinq (5) minutes seront accordées pour se laver à la fin de chaque période de travail. Le Syndicat convient que ces périodes de repos sont un privilège dont les employés ne doivent pas abuser.

12.09 Tout employé préposé à la remorque, en dehors des heures normales, sera sur une base volontaire, avec une rémunération de quarante pour cent (40%) des charges aux clients.

12.10 Si l'employé est appelé d'urgence après qu'il a quitté son travail, il recevra un minimum de deux (2) heures au taux de la convention de travail pour tel appel.

Article 13 - CONGES SPECIAUX

13.01 a) Tout salarié qui a au moins deux (2) mois de service peut bénéficier d'un congé de trois (3) jours payés au taux effectif pour les heures qu'il perd lors du décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-soeur, du conjoint actuel ou de l'un de ses enfants à condition que ces trois (3) jours soient compris entre le jour du décès et celui des funérailles.

b) Un (1) jour sera payé à la naissance ou l'adoption d'un enfant.

13.02 Dans tous les cas, afin de bénéficier des dits avantages, le salarié doit prévenir son employeur, si possible, avant le début de la journée de travail au cours de laquelle il sera absent ou au moins deux (2) heures après le début de la dite journée.

13.03 Si le décès survient pendant la période de vacances de l'employé, la présente clause ne pourra s'appliquer.

15.

Article 14 - VACANCES ANNUELLES

14.01 Les employés ayant un (1) an de service recevront deux (2) semaines de vacances rémunérées au taux de quatre pourcent (4%) du salaire effectivement gagné.

14.02 Une troisième (3e) semaine de vacances sera accordée à tous les employés ayant sept (7) années de service pour le compte de l'employeur et ce, au taux de six pourcent (6%). Une quatrième (4e) semaine de vacances sera accordée à tous les employés ayant seize (16) années de service au taux de huit pourcent (8%). Ces vacances devront être prises entre le 1er mai et le 30 novembre, à moins d'entente à ce contraire. Cependant, si l'employé le préfère, il pourra les prendre consécutivement. Si un ou plusieurs congés fériés tombent durant les vacances, l'employé sera payé en plus et chômé.

14.03 Les employés bénéficiant de vacances plus longues que celles stipulées au présent article ne verront pas leurs vacances diminuées.

14.04 Les vacances sus-mentionnées seront accordées après entente entre l'employeur et l'employé qui en sera informé à l'avance.

14.05 La priorité dans le choix des vacances est donnée en tenant compte de l'ancienneté de chacun. L'employé quittant le service de l'employeur aura droit à ses vacances accumulées au taux de 4%, 6% et 8% selon son cas.

14.06 Jamais plus d'un (1) employé sur trois (3) par département ne pourra prendre ses vacances à la fois. De plus, l'employeur pourra retarder les vacances d'un employé, s'il survient un événement qui empêche la marche normale de l'entreprise.

14.07 Toute indemnité à laquelle a droit un salarié lui accordée une semaine avant son départ pour vacances.

14.08 La durée de service de l'employé avec l'employeur en vue de déterminer l'indemnité à laquelle il a droit pour ses vacances sera fixée au premier mai de chaque année.

14.09 L'employeur pourra fermer totalement son entreprise ou un département pour une période de deux (2) semaines fixée par lui à l'avance, entre le 24 juin et la fin des vacances de la construction en autant qu'il l'affiche avant le 1er mai.

16.

Article 15 - SECURITE ET SANTE

15.01 La compagnie prendra toutes les dispositions nécessaires pour sauvegarder la sécurité et la santé des employés durant leurs heures de travail.

15.02 L'employeur fournira des salles de toilette propres et des gobelets de papier pour boire, des lunettes protectrices, lorsque nécessaire, des tuyaux d'évacuation pour les gazs et des éventails d'aération, des écrans pour les soudures et des tuyaux d'évacuation pour les moteurs diesel et à gazoline.

15.03 L'employeur s'engage à fournir des salopettes en nombre suffisant. Cependant, l'employé paiera un maximum de \$1.75 par semaine à l'employeur pour les frais de nettoyage ou cinquante pourcent (50%) du coût.

15.04 L'employeur devra tenir un degré de chaleur normal dans son établissement à l'arrivée des employés dans l'établissement.

15.05 A) A la signature de cette convention collective, les parties étudieront la police d'assurance-maladie afin de lui redonner son aide sociale et humaine étant donné les lois apportées et le coût.

B) Les parties étudieront conjointement et solidairement avec les Compagnies d'Assurance qui seront invitées à soumissionner d'une police collective pour tous les établissements couverts par cette convention.

C) Le coût de la police d'assurance sera payé cinquante pourcent (50%) par l'employeur et cinquante pourcent (50%) par l'employé.

D) L'orientation devra être prise avant la signature de cette convention.

15.06 Tout véhicule souillé de sang ou détritrus devra être lavé à la vapeur, à l'extérieur du garage ou à l'intérieur mais en dehors des heures de travail, avant la réparation des véhicules.

De plus, l'employeur s'efforcera à ce que les véhicules soient dégelés et égouttés à un endroit autre que celui des réparations.

15.07 Le Comité de Relations Industrielles et de Sécurité pourra en tout temps faire des recommandations à l'employeur concernant la sécurité et la santé des employés.

17.

Article 15 - SANTE ET SECURITE (suite)

15.08 A) La Compagnie et le Syndicat conviennent de s'efforcer ensemble à maintenir à un niveau élevé, la sécurité et l'hygiène dans l'établissement en vue de prévenir des maladies industrielles et les accidents de travail et s'engagent à observer et faire observer les règlements édictés par les autorités compétentes.

B) La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène des employés durant les heures de travail et de fournir l'équipement nécessaire et requis par la Loi pour la protection des employés.

C) Tout employé croyant qu'il existe une situation de danger qui dépasse les dangers normaux inhérents à cette opération, de sorte que l'employé encourt un risque de blessure sérieuse ou un risque sérieux à sa santé, devra notifier son contremaître.

D) Les employés ayant subi des accidents de travail ou ayant été victimes de maladie industrielle, feront leur réclamation en vertu de la Loi des Accidents de Travail du Québec.

E) Les employés incapables d'accomplir leur travail régulier à la suite d'un accident de travail ou d'une infirmité peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie fera tout son possible pour leur donner la préférence pour le travail qu'ils peuvent accomplir.

Article 16 - SALAIRES

16.01 La classification de toutes les occupations et leurs taux de salaires apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention et est signée par les représentants des parties pour fins d'identification. Seul le Comité Paritaire chargé de faire respecter le décret résultant de l'extension de la présente convention collective pourra faire passer des examens et classer les compagnons.

16.02 Tout employé requis de faire un travail payant un taux supérieur au sien recevra le taux supérieur après une semaine de tel travail; cette clause ne s'applique pas aux apprentis.

16.03 Tout employé requis de faire un travail payant un taux inférieur au sien continuera à retirer son salaire au taux régulier.

16.04 Tous les jeudi midi, l'employeur fera la paie en argent ou en chèque, cependant, si cette journée les banques sont fermées, l'employeur sera tenu de faire la paie la veille et aux mêmes heures.

Article 16 - SALAIRES (suite)

16.05 A) Tout employé qui bénéficie déjà d'un salaire ou autre rémunération égaux ou supérieurs à ceux prévus à la présente convention, ne subira pas de diminution de salaire lors de l'entrée en vigueur de la présente convention. Toutefois, s'il s'agit d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé ou de toute autre raison particulière, est incapable de continuer à remplir sa tâche avec un rendement normal, les partis peuvent par entente mutuelle, établir un taux de salaire différent de celui qui figure à l'échelle de salaire du décret ou de la convention collective.

B) 1- Les salaires des employés qui sont à l'emploi de la Compagnie le 1er août 1980 recevront 10% d'augmentation sur leur salaire actuel. Les préposés aux pièces recevront 8% sur leur salaire actuel.

2- Au 1er août 1981, les salaires des employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie le 1er août 1980, recevront 10% d'augmentation sur leur salaire en date du 31 juillet 1981. Les préposés aux pièces recevront 8% sur leur salaire actuel.

3- Du 1er août 1982 au 31 Janvier 1983, les employés recevront 5% d'augmentation sur leur salaire actuel. Les préposés aux pièces recevront 4% sur leur salaire actuel.

4- Tous les employés à l'emploi de la Compagnie au 1er août 1980 recevront vingt (20) cents d'augmentation sur leur salaire actuel préalablement aux augmentations prévues ci-haut mentionné.

16.06 Pour tout nouvel employé engagé après le 1er août 1980, l'annexe "A" s'appliquera.

Article 17 - DUREE DE LA CONVENTION

17.01 La présente convention entrera en vigueur à compter de la signature et se terminera le 31 Janvier 1983: cependant, les clauses de la présente convention demeureront en vigueur aussi longtemps qu'elles ne seront pas changées par une nouvelle convention.

Article 18 - EXTENSION

18.01 Les parties aux présentes conviennent de présenter dans les quinze (15) jours de la signature de la convention de travail au Ministère du Travail de la Province de Québec, une requête conjointe demandant l'extension juridique de la présente convention en conformité avec la Loi de la Convention Collective de la Province de Québec (Chapitre 163, S.R.Q. 1941).

Article 19 - MODIFICATIONS

19.01 Si au cours de la présente convention, une ordonnance de salaire minimum prescrivait une période de vacances plus longue ou un taux plus élevé que prévu dans la présente convention, celle-ci sera par le fait-même modifiée en conséquence.

Article 20 - INDEMNITE DU COUT DE LA VIE

20.01 L'indice de base signifie I.P.C. pour le mois suivant la date de la signature de la convention.

Une indemnité du coût de la vie (IDCV) entrera en vigueur au mois d'août. Cette indemnité sera calculée en se référant à l'index officiel du prix à la consommation (IPC) lequel est publié mensuellement par Statistiques Canada. L'IDCV sera calculée deux (2) fois par année, en février et en août, se basant sur l'IPC tel que publié pour les mois de février et d'août. L'IDCV sera augmentée d'un (1) sous l'heure pour chaque cinquième (0.5) d'un point entier pour chaque calcul. L'IDCV deviendra payable à la première période de paye suivant immédiatement la publication de Statistiques Canada de IPC pour les mois de février et/ou août. L'IDCV sera versée à un employé pour chaque heure actuellement travaillée en surtemps ou en jour de congé statutaire sans maximum et sans minimum.

GENERALCaisse d'Economie

Suivant l'autorisation écrite d'un employé, l'employeur fera une déduction à chaque paie d'un montant fixe sur son salaire et le remettra une fois par mois fiscal à la Caisse d'Economie de Rouyn-Noranda. La remise mensuelle sera faite par chèque unique avec la liste des employés concernés et leur déduction individuelle. L'autorisation doit spécifier le montant à déduire qui doit être \$5.00, \$10.00, \$20.00, \$30.00 et le reste par tranche de \$5.00. Sujet à la dite échelle, le montant de la déduction peut être changé par avis écrit de l'employé mais pas plus souvent qu'une (1) fois tous les quatre (4) mois et cinquante pourcent (50%) des employés par garage adhérent à ce système. L'autorisation peut être révoquée par écrit. La mise en vigueur de ce programme de déductions sera considérée par les employeurs à partir de la signature de la convention.

Nombre de jours d'absence pour activités syndicales.

Un maximum de huit (8) jours pour un employé et de seize (16) jours seront accordé pour l'ensemble des employés dans un même établissement pour activités syndicales. Exception faite pour le président qui aura droit à des journées d'absence selon le besoin.

ANNEXE "A"

1. COMPAGNON	SALAIRE ACTUEL	A L'ACCEPTATION	31/07/81	31/07/82
Classe A	\$8.50	1.05 = 9.55	.96 = 10.51	1.04 = 11.55
Classe B	8.06	1.00 = 9.06	.92 = 9.98	1.00 = 10.98
Classe C	7.55	.96 = 8.51	.88 = 9.39	.95 = 10.34
2. APPRENTI				
1ère année	5.25	.58 = 5.83	.54 = 6.37	.56 = 6.93
2ième année	5.38	.59 = 5.97	.55 = 6.52	.57 = 6.09
3ième année	5.55	.60 = 6.15	.56 = 6.71	.58 = 7.29
4ième année	6.01	.65 = 6.66	.58 = 7.24	.61 = 7.85
3. PREPOSE AUX PIECES				
Débutant	4.96	.60 = 5.56	.53 = 6.09	.55 = 6.64
Après 12 mois	5.09	.61 = 5.70	.53 = 6.23	.56 = 6.79
Après 24 mois	5.27	.63 = 5.90	.54 = 6.44	.57 = 7.01
Après 36 mois	5.71	.68 = 6.39	.57 = 6.96	.59 = 7.55
Après 60 mois (2e classe)	6.64	.78 = 7.42	.62 = 8.04	.65 = 8.69
Après 7 ans (1ère classe)	7.51	.88 = 8.39	.67 = 9.06	.70 = 9.76
4. HOMMES DE SERVICE ET LIVREURS				
Débutant	4.68	.56 = 5.24	.51 = 5.75	.53 = 6.28
Après 12 mois	4.78	.58 = 5.36	.52 = 5.88	.54 = 6.42
Après 24 mois	4.96	.60 = 5.56	.53 = 6.09	.55 = 6.64
Après 36 mois	5.19	.62 = 5.81	.54 = 6.35	.56 = 6.91
Après 48 mois	5.37	.64 = 6.01	.55 = 6.56	.57 = 7.13

ANNEXE "A" (SUITE)

7. La carte de classification ou le carnet d'apprentissage émis par le Comité Paritaire fait preuve des années d'expérience d'un employé.

8. Tout employé ayant actuellement un taux de salaire égal ou supérieur prévu à la présente convention aura droit, à compter de la signature de la convention à l'augmentation en plus de son salaire actuel. Au cours de la convention, il aura aussi droit à tout différentiel d'augmentation périodique prévue dans la convention, pour chaque classe respective.

9. Il sera loisible à l'employeur, après entente avec l'employé, dans le cas de réparations, de rémunérer les compagnons, pour une opération déterminée, au taux appelé "flat rate", au lieu du taux horaire mentionné au paragraphe 1 de cette annexe. Le temps alloué pour cette opération sera déterminé par les tables en usage ou estimés signés par un ajusteur. Quant à la somme gagnée en salaire par l'employé travaillant au taux "flat rate", elle ne devra en aucun cas être inférieure, à son taux de salaire horaire régulier. L'employé aura accès aux tables et estimés mentionnés plus haut.

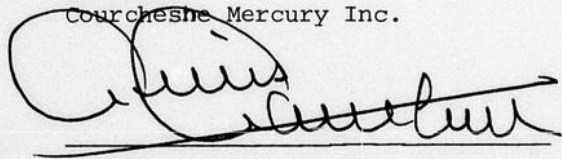
10. Il sera aussi loisible à l'employeur de faire une entente avec l'employé pour rémunérer à prix fixe l'inspection de véhicules neufs effectués en dehors des heures régulières de travail.

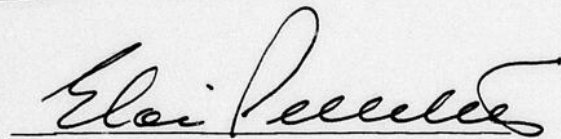
ANNEXE "B"

- 1- Si un employé a mal fait son travail et que l'employeur peut en faire la preuve, le dit employé devra payer 5% du coût de reprises du travail.
- 2- Un bonus de 10% sera payé à tout employé qui amènera un nouveau client. Ce bonus sera pour toute réparation, ou pièces et sera calculé sur le profit brut de la facture.
- 3- La Compagnie s'engage à verser 1% du salaire des employés dans un compte spécial pour activités sociales ou autres. Ce compte sera administré par trois (3) membres: soit deux (2) employés et un (1) membre de la direction.

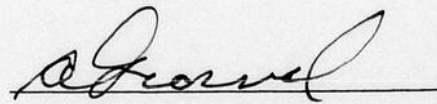
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rouyn, ce 19.09.1980.....
jour du mois de septembre 1980.

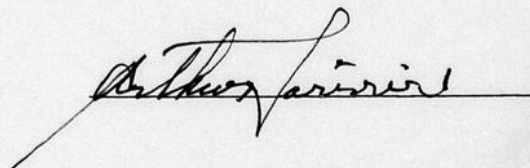
Compagnie
Courchesne Mercury Inc.





Représentant des Métallos





'82 AOÛ 30 16 05

Prologation

A M E N D E M E N T S

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 11 80
M.T.M.S.R.

A LA

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:- COURCHESNE MERCURY INC.
De Rouyn, P.Q.

ET:- LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
Section locale 15469

Le 13 août 1982.

Nous, soussignés, employés syndiqués de COURCHESNE MERCURY INC, 1155, Larivière, ROUYN, P. Q. consentons librement aux changements suivants; lesdits changements et amendements étant reliés directement à la convention collective de travail datée du 19 septembre 1980 ainsi que des amendements datés du 31 juillet 1981.

Savoir:

17.01 Durée de la convention:

La date d'échéance de la convention est extentionnée de 12 mois et prendra donc fin le 31 janvier 1984 et non pas le 31 janvier 1983, comme originalement signée.

12.03 (A) Jours fériés et chômés.

Le nombre de jours fériés et chômés sera réduit de 13 jours à 10 jours, annuellement et les trois (3) jours de réduction seront comme suit: La fête de Dollard des Ormeaux (Mai), le premier lundi d'Août et les après-midi de la veille de Noel et du Premier de l'An.

13.05 (B) - 3: Salaires:

Les salaires demeureront au même taux qu'actuellement jusqu'à la fin de la convention le 31 janvier 1984, le tout selon les amendements déjà consentis le 31 juillet 1981.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNES LE 13 AOUT 1982.

<u>Arthur Larivière</u>	<u>Pierre Mercuelle</u>
<u>Jean Claude Martel</u>	<u>Maria Roy</u>
<u>Jacques Ducharme</u>	<u>René Bourdon</u>
<u>Guy Cloutier</u>	_____
<u>Josée Gagnier</u>	_____
<u>Renald Lévesque</u>	_____

CERTIFIE, le 13 août 1982.

Arthur Larivière
Arthur Larivière, ~~représentant local~~ représentant local,
Métallurgistes Unis d'Amérique local 15469

Eloi Pelletier
Eloi Pelletier, contrôleur,
Courchesne Mercury Inc,

RESULTAT DU VOTE: 100% en faveur de l'entente.