

Marcel Gauthier Automobile Ltée

Ministère du Québec
Commissaire
du Travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 11 19 5

Atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
selon l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

06348-7

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

M-13023-02

Signature

Reception

Durée

Du

Au

Nombre de salariés régis
par la convention collective

3

83-09-30

83-10-11

83-02-28

84-02-29

Association

Employeur

Déposant

Synd. des Employés de Garage des
Comtés Richelieu-Verchères-Yamaska
(CSN)
900 rue de l'Eglise
Tracy, QC.
J3R 3R9

Déposant

Marcel Gauthier Automobile Ltée
295 rue Hôtel-Dieu
Sorel, QC.
J3P 1M1

Unité de négociation

- E.V. même et 1000 boul. Fiset, Sorel

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception
des employés de bureau, du gérant des pièces, du gérant de
service, et du gérant du département de débosselage.

- Convention déposée sous "Mémoire d'Entente" et prolonge la convention.

Région

06-07

Activité

6569 (8)

Affiliation

1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
Fédération de la Métallurgie
Att: M. Lucien Demers
1601 rue Delorimier
Montréal, QC.
H2K 4M5

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère,
le nom de l'employeur figure comme suit:
GARAGE MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LIMITEE. Il y
aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter
toute erreur administrative, Merci
Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

83-11-14

Pour renseignements

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

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

ENTRE: Le Syndicat des Employés de garages des Comtés de Richelieu Verchères-Yamaska (CSN), résidant au 900 de la rue de l'Eglise à Tracy, district de Richelieu, province de Québec.

ET: MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LTEE, corporation légalement constituée, ayant une place d'affaires au 1000 Boul. Fiset à Sorel, district de Richelieu, province de Québec;

ARTICLE 1: CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

1.01 Les parties ci-après désignées sont dûment autorisées à signer la présente convention collective de travail: Le Syndicat des Employés de garages des Comtés de Richelieu-Verchères-Yamaska (CSN) et MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LTEE, 1000 Boul. Fiset à Sorel, district de Richelieu;

1.02 Le Syndicat des Employés de Garage des Comtés de Richelieu-Verchères-Yamaska (CSN), conformément au certificat d'accréditation, ci-après appelé le syndicat, est reconnu comme le seul 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.

1.03 Dans l'établissement, parties aux présentes, l'unité de négociation est celle définie dans le certificat de reconnaissance le concernant.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur, les salariés et le syndicat, d'établir une méthode amicale pour négocier tout grief qui pourrait survenir entre les parties et de déterminer les conditions de travail que devront observer les parties.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR, CONTRAT A FORFAIT, LOYAUTE

3.01 Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif d'administrer, de gérer et de diriger son entreprise et son personnel, ceci comprenant, entre autres, le droit d'embauchage, de discipline, de renvoi, de promotion, d'assignation et de transfert des salariés. Dans l'exercice de ses droits, l'employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

PAR MESSAGER
my

3.02 Le travail professionnel de réparation et d'entretien confié par la clientèle à l'employeur ne peut être donné à des personnes ou entreprises à l'extérieur de son établissement si ce fait cause la mise à pied de salariés réguliers de l'employeur.

Il est entendu que ce qui précède ne s'applique pas dans les cas de manque de personnel, de manque d'outillage ou de facilités requises et ce dans les cas de circonstances hors de contrôle de l'employeur.

3.03 Les parties à la présente convention reconnaissent qu'un employé qui n'est pas couvert par le certificat d'accréditation syndicale dans les départements décrits à l'article 6 a comme rôle, tout en assumant ses tâches professionnelles, de surveiller, coordonner, diriger les activités de tel département ou certains travaux spécifiques exécutés dans tel département.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, un tel employé forme, entraîne, aide, dépanne les salariés travaillant dans tel département tout en promouvant le service à la clientèle.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION

4.01 L'employeur s'engage à ne faire aucune discrimination ou intimidation quelconque envers les salariés.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

5.01 A) Tout salarié couvert par la présente convention doit, comme condition de son emploi, être membre du syndicat.

B) Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'employeur avise, à la première journée d'engagement, le délégué syndical de cet engagement pour finaliser la documentation syndicale. La finalisation de la documentation syndicale se fait en dehors des heures ouvrables.

5.02 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.

B) L'employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales au syndicat une fois par mois les 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 copie de la formule intitulée "formule de retenue syndicale" dûment remplie.

5.02 (suite) Ces formules seront fournies par le syndicat. Les informations suivantes apparaîtront sur les formules;

- 1.- Le nom, le prénom du salarié avec le montant déduit pour chaque semaine;
- 2.- L'occupation, la classe et le taux de salaire;

La classe indiquée sur la formule est celle qui correspond à la classe dans laquelle travaille le salarié ainsi que tout mouvement de main-d'oeuvre qui justifie le non prélèvement de la cotisation sur une base mensuelle. Une fois l'an, au début de l'année, lors de l'embauchage, l'employeur inscrit sur la formule la dernière adresse connue. Le changement d'adresse et de statut civil est communiqué dans la mesure où le salarié le donne à l'employeur.

5.03 Le syndicat informera, par écrit, l'employeur du montant de la cotisation syndicale.

5.04 Si dans les 15 jours du délai mentionné au paragraphe 5.02b), la remise de la cotisation syndicale n'est pas faite par l'employeur, le syndicat fait parvenir à cet employeur un avis de réclamation de la cotisation impayée en accompagnant cet avis du texte de la convention collective.

5.05 Il est convenu que l'employeur inscrit sur la formule TP4 et la formule T4, le montant payé de la cotisation syndicale du salarié pour la durée de l'année ainsi que tout autre montant admissible.

ARTICLE 6

ANCIENNETE

6.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté signifie la durée du service continu par un salarié pour un même employeur conformément aux conditions suivantes:

Tout salarié acquiert son ancienneté après trois (3) mois de calendrier à l'intérieur d'une période d'un (1) an, à compter de la date de son embauchage. Après cette période, l'ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le congédiement, la suspension, la mise-à-pied ou le transfert d'un salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté ou qui l'a perdu conformément à l'article 6.02.

6.02

Un employé perd son ancienneté et son emploi pour les motifs suivants:

- a) abandon volontaire de l'emploi;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) défaut, à la suite d'une mise-à-pied, d'informer l'employeur dans les trois (3) jours ouvrables de son rappel et/ou de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel;
- d) absence du travail de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son employeur ou son représentant à moins qu'il ne fournisse dans un délai raisonnable une raison satisfaisante;
- e) une mise à pied d'une durée excédant, dans chaque cas, la moitié de la durée des services continus du salarié jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- f) lorsque le salarié est mis à la retraite par l'employeur; un salarié ne peut être mis à la retraite par l'employeur avant qu'il ait atteint soixante cinq (65) ans;
- g) une maladie ou un accident d'une durée excédant, dans chaque cas, la moitié de la durée des services continus du salarié jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois sauf dans les cas d'accident de travail ou de maladie industrielle;

6.03

- a) En cas de mise-à-pied par occupation, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans le cas où il n'y a qu'un salarié de classifié à la classe "A" dans une occupation, la mise-à-pied s'effectuera par ordre d'ancienneté parmi les autres salariés du département. En cas de promotion et de réembauchage, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus puisse remplir les exigences normales de l'occupation à combler.
- b) Les parties reconnaissent les occupations suivantes au sein des départements distincts suivants:
 - 1.- Le département de mécanique qui englobe les occupations de mécanicien, apprenti-mécanicien;
 - 2.- Le département des pièces qui englobe les occupations de: préposé (commis) aux pièces, apprenti aux pièces;
 - 3.- Le département de carrosserie qui englobe les occupations de: débosseleur, peintre, débosseleur et/ou peintre le cas échéant, apprenti débosseleur.

6.03 (suite)

- 4.- Le département de service qui englobe l'occupation de: préposé au service;
- 5.- Enfin le commissionnaire forme en soi une occupation hors département.

c) Dans l'application des dispositions de l'article 6.03, l'employeur aura le fardeau de la preuve. Pour les fins de l'application du principe d'utilisation de l'ancienneté, la classification établie en négociation ou la carte de qualification du Comité Paritaire détermine la compétence du salarié.

6.04

- a) Dans les trente (30) jours suivants la signature de la présente convention et subséquemment chaque année, le premier (1er) janvier, une liste d'ancienneté est affichée dans un endroit accessible à tous les salariés indiquant leur occupation et leur ancienneté. Une copie de cette liste d'ancienneté est fournie au syndicat.
- b) Si il n'y a pas d'accord sur la liste, un grief peut-être soumis selon le procédure établie dans la convention collective de travail.

6.05

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 pendant trois (3) mois dans les mêmes conditions que s'il était demeuré assujetti à la convention collective de travail. Après cette période de trois (3) mois, le salarié perd son ancienneté.

6.06

Lors d'un rappel au travail, les salariés qui sont en période de mise à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, selon leur département.

6.07

Les parties conviennent qu'un préposé au service exécute tous les travaux ne nécessitant pas une carte de compétence de mécanicien ou d'apprenti mécanicien.

ARTICLE 7

ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

7.01

Représentants de l'association syndicale

Les délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de l'établissement afin d'accomplir des fonctions syndicales (congrès, journée d'études, etc.) 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.

7.01 (suite) Il est entendu qu'un maximum de deux (2) salariés dont pas plus d'un (1) d'un même département, peuvent s'absenter à la fois en vertu du paragraphe qui précède; toutefois, si l'unité de négociation de l'établissement ne compte pas plus de quinze (15) salariés, un seul (1) salarié peut s'absenter à la fois en vertu dudit paragraphe.

7.02 L'employeur maintiendra le salaire de tout employé qui est appelé à s'absenter en vertu de l'article 7.01, comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'employeur réclamera au syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursées pour chaque employé, majorées de 15%.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur fournit au syndicat un tableau pour ses affiches ou ses avis; ces avis sont de nature syndicale, tels avis d'assemblée, etc..

ARTICLE 9 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

9.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective de même qu'à toute suspension ou tout congédiement imposé par l'employeur.

9.02 Un salarié qui se croit lésé peut, dans les 20 jours ouvrables de l'évènement, soumettre son grief suivant la procédure établie ci-après. L'Employeur ou son remplaçant accuse réception de la formule de grief.

Etape 1

2 Le salarié, seul ou accompagné du délégué présente le grief écrit à l'employeur ou à son remplaçant, ou le grief peut être envoyé par poste recommandée ou certifiée. L'Employeur ou son représentant doit rendre sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief. Les délais peuvent être extensionnés par écrit après entente entre les parties.

Etape 2

3 Si le salarié ou le syndicat n'est pas satisfait de la réponse de l'employeur, ou si l'employeur ne répond pas dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration de l'étape 1, selon le Code du Travail de la province de Québec.

- 9.02 (suite) b) La décision de l'arbitre est finale et obligatoire. L'arbitre ne peut changer, modifier, altérer aucune clause de la présente convention.
- c) Les parties défraient à parts égales les frais de l'arbitre à moins que le Ministère du Travail couvre ces frais.
- d) Le Syndicat peut formuler un grief d'ordre général sous réserve des dispositions de la convention. Le Syndicat accepte de ne pas utiliser un grief d'ordre général comme moyen de contourner la méthode de règlement du grief décrite ci-dessus.

ARTICLE 10

CONGEDIEMENT & 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.
- 10.02 Toute offense commise par un salarié et pour laquelle il n'y a pas récidive dans les douze (12) ---- mois, ne peut être invoquée contre un salarié.
- 10.03 Dans les^{quatre}(4) jours, suivant le congédiement ou la suspension d'un salarié, l'employeur lui remet un écrit énonçant les motifs qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

ARTICLE 11

REPRESENTATION

- 11.01 Le Syndicat pourra désigner au maximum deux (2) délégués par établissement pour le représenter auprès de l'employeur. Les noms de ces délégués devront être communiqués, par écrit, à l'employeur par le Syndicat avec indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.
- 11.02 Un délégué d'atelier à la fois aura le pouvoir dans toute action entreprise de bonne foi après avis à son supérieur immédiat, de quitter son travail sans perte de salaire, pour enquêter à l'intérieur de l'entreprise sur tout grief qui lui sera soumis et ce, dans la mesure où l'enquête se fait avec le plus de rapidité et de diligence possible.

11.03 Un délégué ou un officier syndical ne subira pas de préjudice ou d'intimidation en raison de l'exercice légitime de ses fonctions syndicales.

L'employeur convient qu'il fera en sorte que les messages téléphoniques adressés à un délégué syndical lui soient transmis immédiatement. Compte tenu de l'organisation technique de l'entreprise le délégué syndical pourra effectuer les appels locaux urgents au moment où son travail professionnel s'en trouvera le moins affecté.

ARTICLE 12 CONSEILLER SYNDICAL

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

12.02 Le conseiller syndical ou tout représentant autorisé du syndicat peut, en avisant l'employeur ou son représentant, rencontrer tout officier, délégué syndical ou tout salarié d'un établissement au moment où le travail professionnel s'en trouve le moins affecté.

ARTICLE 13 GREVE & LOCK-OUT

13.01 Toute grève ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

Le syndicat ou toute personne agissant pour le syndicat n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 14 PERIODE DE COLLATION

14.01 Tout salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes au milieu de chaque demi-journée de travail.

14.02 L'employeur devra permettre aux salariés des facilités pour obtenir une collation de qualité convenable.

14.03 Dans la mesure où la disponibilité physique des lieux le permette, l'employeur fournira à ses employés un endroit propre et convenable pour la prise de la période des repas et de repos.

ARTICLE 15PERIODE DE REPAS

- 15.01 L'employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de quatre (4) heures entre chaque repas.

ARTICLE 16RAPPEL AU TRAVAIL

- 16.01 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement sera payé au taux de temps supplémentaire applicable et aura droit à un minimum équivalent à deux (2) heures à taux régulier et n'accomplit que le travail pour lequel il a été rappelé.

ARTICLE 17SALAIRES

- 17.01 Les taux de salaire minimum et les occupations professionnels apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention qui en fait partie intégrante.
- 17.02 Tout salarié qui bénéficierait d'un salaire supérieur à ce qui est prévu à la présente convention, le 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 17.06.
- 17.04 Pourboires
- 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.
- 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 la sienne pourvu que ce salarié continue de recevoir le salaire qui s'applique à la catégorie des salariés à laquelle il appartient.
- 17.06 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".
- 17.07 Chaque salarié touchera une augmentation minimum de \$0.50 l'heure pour la première année de la convention.

ARTICLE 18HEURES DE TRAVAIL

18.01

La semaine régulière et normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale et régulière de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi répartie entre 8.00 heures et 17.00 heures avec une (1) heure pour le repas, soit entre 12.00 heures et 13.00 heures.

- a) Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été averti de ne pas se présenter la veille, reçoit le paiement d'une demi-journée de travail, soit quatre (4) heures.
- b) 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 mises à pied.
- c) Tout salarié mis à pied, alors qu'il est au travail depuis moins de quatre (4) heures, est payé pour quatre (4) heures à son taux horaire régulier.
S'il est mis à pied alors qu'il est au travail depuis plus de quatre (4) heures, il est payé pour huit (8) heures à son taux régulier.
- d) L'employeur qui fermera son établissement en totalité ou en partie, pour une période déterminée, devra avertir ses salariés au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans le cas de force majeure, sans quoi, il leur paiera le temps normal de travail pendant la période de fermeture.
- e) Si l'employeur ferme volontairement son établissement en totalité ou en partie à l'occasion de présentation de nouveaux modèles, il paiera ses salariés pour leur nombre d'heures normales de travail pendant la fermeture.

18.02

Un salarié mis à pied qui touche des prestations d'assurance chômage, s'il est rappelé au travail, le sera pour une période maximale d'un (1) jour ou une période minimale de quatre (4) jours dans la même semaine.

ARTICLE 19TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01

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

- 19.02 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.
- 19.03 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.
- 19.04 Tout travail exécuté les jours fériés et payés sera rémunéré au taux de temps et demi plus le paiement du jour férié.
- 19.05 Il est convenu que le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Cependant, un salarié est tenu de terminer un travail déjà commencé si ce travail peut se terminer dans un délai de quinze (15) minutes.
- Le travail supplémentaire sera réparti équitablement entre les salariés qui font normalement le travail à accomplir.

ARTICLE 20

VACANCES

20.01

Droit aux vacances

Tout salarié qui au premier (1er) mai de chaque année à moins d'un (1) an de service conformément à l'article 6 pour le même employeur, aura droit à des vacances dont la durée est déterminée à raison de un (1) jour par mois de service sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines.

Tout salarié qui au premier (1er) mai de chaque année à un (1) an de service conformément à l'article 6 et moins de huit (8) ans pour le même employeur le 1er mai 1981 et moins de 7 ans pour le même employeur le 1er mai 1982, a droit à deux (2) semaines complètes de vacances.

Pour la première année de la convention, tout salarié qui au premier (1er) mai 1981 aura pour le même employeur huit (8) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines complètes de vacances.

Pour la deuxième année de la convention, tout salarié qui au premier (1er) mai 1982 aura pour le même employeur sept (7) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines complètes de vacances.

20.01 (suite) Tout salarié qui au premier (1er) mai de chaque année a seize (16) ans de service conformément à l'article 6 pour le même employeur aura droit à quatre (4) semaines complètes de vacances.

Rémunération de vacances

6 Tout salarié qui a droit à deux (2) semaines ou moins, recevra une rémunération de vacances égale à quatre pourcent (4%) des gains qu'il a effectués entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril précédant la qualification aux vacances.

7 Tout salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances, recevra une rémunération de vacances égale à six pour cent (6%) des gains qu'il a effectués entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril précédant la qualification aux vacances.

8 Tout salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances recevra une rémunération de vacances égale à huit (8%) pourcent des gains qu'il a effectués entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril précédant la qualification aux vacances.

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

La première et la deuxième semaines seront prises consécutivement entre le premier (1er) mai et le 15 septembre; cependant, il sera loisible à l'employeur de céduer les vacances de ses salariés pour la même période; la période maximum de fermeture complète par l'employeur sera alors de deux (2) semaines durant les deux (2) dernières semaines de juillet. La troisième semaine et, s'il y a lieu, la quatrième semaine seront prises entre le 15 septembre et le 1er mai.

Au cours du mois de mai, l'employeur affichera la cédule des vacances. La cédule des vacances sera établie en tenant compte de l'ancienneté dans chaque département 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.

20.03 Paielement des vacances

Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances avant son départ en vacances.

- 20.04
- a) Un salarié qui quitte volontairement son emploi reçoit sa rémunération de vacances à laquelle il a droit.
 - b) La rémunération de vacances du salarié n'est pas remise au salarié lors d'une mise à pied mais est remise au salarié au plus tard le 31 juillet de l'année durant laquelle le congé est dû ou sur demande du salarié.

20.05 Jours fériés pendant les vacances.

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

ARTICLE 21 JOURS FERIES ET PAYES

21.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quel que soit le jour de la demaine avec lequel ils coïncident:

Après-midi du 31 décembre;	Après-midi du 24 décembre;
Jour de l'An	Noel;
le 2 janvier;	le lendemain de Noel;
St-Jean-Baptiste;	le lundi de Pâques;
Confédération;	Action de Grâce;
Fête du Travail;	Fête de Dollard;

Si un jour férié décrit au présent paragraphe coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier (1er) jour ouvrable suivant ou à un autre jour ouvrable selon entente entre les parties.

- 21.02
- a) Pour avoir droit aux jours fériés et payés définis au paragraphe précédent, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et suivant les jours fériés, sauf lorsqu'il y a eu autorisation de la part de l'employeur;
 - b) Il est convenu qu'un salarié qui est en retard de pas plus d'une (1) heure pour le jour ouvrable précédent ou suivant, ne perd pas le paiement de ses jours fériés.
 - c) Un salarié qui n'est pas au travail depuis moins de trente (30) jours, ceci pour cause de maladie ou accident, et pour moins de quinze (15) jours pour cause de mise à pied, ne perd pas le paiement de ses jours fériés.

21.03 Paielement

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

21.04 Tout arrêté en conseil, ordonnance ou loi fédérale, provinciale ou municipale qui transporte la célébration de l'un ou l'autre de ces jours fériés susmentionnés, s'applique de droit.

ARTICLE 22 VACANCES DECRETEES PAR LE GOUVERNEMENT

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

ARTICLE 23 ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 L'employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance collective (incluant l'assurance vie) actuellement en vigueur. La contribution à ce plan du coût de la prime est de 50% pour l'employeur et le salarié. Dans les deux (2) mois de la signature de la convention, l'employeur et le syndicat se rencontreront pour discuter les modalités du plan et les parties pourront y apporter les modifications après entente.

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 et en fait remise à la compagnie d'assurance.

23.03 L'employeur informera, par écrit, le salarié du montant de la contribution à l'assurance collective.

ARTICLE 24ACCIDENT DE TRAVAIL

24.01 Les salariés qui sont blessés à l'occasion de leur travail et qui auront besoin d'attention médicale recevront leur taux régulier de paie pour la balance de cette journée, s'ils sont incapables de retourner à leur travail selon qu'en fait foi un certificat médical à cet effet remis à l'employeur.

24.02 L'employeur s'engage à se conformer aux dispositions de l'article 40a) de la Loi des Accidents du Travail en ce qui concerne les paiements devant être faits à un salarié assujetti aux dispositions de la Loi.

maintenant au 44 = 3 premiers jours

ARTICLE 25CONGES SOCIAUX

25.01 Tout salarié qui a de l'ancienneté a droit aux congés sociaux suivants:

- a) lors du décès de son conjoint, cinq (5) jours consécutifs, le premier étant le jour du décès;
- b) lors du décès du père, de la mère, d'un enfant, trois (3) jours, le dernier étant le jour des funérailles;
- c) lors du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, un (1) jour, soit le jour des funérailles;
- d) lors de la naissance d'un enfant, le jour de telle naissance;

25.02 Tout jour de congé ci-haut payé à taux régulier, si le salarié devait, n'eut été de l'évènement donnant lieu au congé, être au travail ce jour-là.

25.03 Pour bénéficier des dispositions du présent article 25, le salarié doit:

- 1.- dans le cas des alinéas a), b), et c), assister aux funérailles;
- 2.- aviser l'EMPLOYEUR, lorsque raisonnablement possible, préalablement à son absence ou à son départ du travail;
- 3.- fournir la preuve de l'évènement donnant lieu au(x) congé(s), si l'EMPLOYEUR le requiert.

25.04 a) L'Employeur accordera un congé sans solde à tout salarié occupant un poste de maire, député provincial, député fédéral, et ce, pour la durée de son mandat.

b) Les salariés élus au poste d'échevin ou commissaire d'école seront libérés de leur travail sans paie, pour assister aux assemblées régulières ou spéciales relatives à leurs charges.

ARTICLE 26COURS DE PERFECTIONNEMENT

26.01

Cours après les heures de travail

L'Employeur peut inviter tout salarié à assister, sans rémunération, à des cours de perfectionnement après les heures de travail. Le Syndicat convient d'inciter ces derniers à assister aux cours de perfectionnement.

26.02

Cours pendant les heures de travail

Si l'employeur invite un salarié à suivre des cours pendant les heures de travail, les dépenses autorisées et occasionnées par des cours de même que le transport, s'ils sont donnés à l'extérieur d'un rayon de cinq (5) milles des limites de la municipalité où se trouve l'établissement, sont à la charge de l'employeur. Le salarié ne subit aucune perte de salaire pour ces cours.

ARTICLE 27APPRENTISSAGE

27.01

Il ne doit pas y avoir plus d'un (1) apprenti par deux (2) compagnons par département.

27.02

Dans les occupations d'apprenti et de préposé au service la progression dans les échelons se fera à chaque année, à compter du 1er mars 1981 pour les salariés qui sont actuellement à l'emploi, et à la date d'embauchage pour les salariés embauchés après le 1er mars 1981.

Dans les fins d'application du présent article seul le temps effectivement travaillé compte pour calculer la progression dans les échelons.

ARTICLE 28

SECURITE, HYGIENE & BIEN ETRE

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.

Le salarié aura droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail afin de lui permettre de se laver et de serrer ses outils.

Tout véhicule enneigé ou glacé devra être le plus possible 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 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 salariés spécialement durant les mois d'hiver, le tout conformément à la Loi des Etablissement Industriels et Commerciaux et les Règlements en découlant.

28.02 L'employeur devra avoir une buvette réfrigérée à la disposition des salariés dont l'eau est potable et buvable.

28.03 L'employeur convient que lorsque la chose est possible les camions de rebuts et autres, avant d'entrer dans l'établissement seront raisonnablement nettoyés.

ARTICLE 29

LOYAUTE

29.01 Il est interdit à un salarié d'exécuter 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, sans autorisation.

ARTICLE 30

LA PAIE

30.01 La paie sera distribuée aux salariés une fois par semaine au plus tard le jeudi de chaque semaine dans l'avant-midi.

La paie sera accompagnée des informations écrites suivantes:

- a) Le nom et le prénom du salarié;
- b) La date de la période de paie;
- c) Le taux du salaire;

- 30.01 (suite) d) Le temps supplémentaire;
 e) Les déductions;
 f) le montant net.

Les informations concernant les déductions et le montant brut compilé (es) de façon cumulative seront données dans les garages où il est possible de le faire.

ARTICLE 31 COSTUMES & UNIFORMES

31.01 Les costumes, uniformes habituels, salopettes, sarraux, à raison de deux (2) par semaine ou plus selon les besoins pour les employés pour qui c'est nécessaire, sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur. Tels costumes, uniformes, salopettes, sarraux sont la propriété de l'employeur.

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

L'employeur fournira les couvertures protégeant les autos et les sièges et le salarié les paiera s'il les perd. L'employeur déduira de la paie du salarié les montants à cette fin.

Nonobstant ce qui précède, si l'employeur exige un costume spécial, il le paiera à 100%.

31.02 Si l'employeur exige le port d'un soulier de sécurité, il s'engage à en défrayer le coût.

ARTICLE 32 OUTILS

32.01 Le salarié engagé comme homme de métier, devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier (jusqu'à un pouce et quart).

32.02 Le salarié doit posséder, selon la pratique établie, les outils généralement utilisés pour effectuer convenablement son travail;

32.03 L'entretien normal d'un outil pneumatique fourni par le salarié en raison de son travail est au frais de l'employeur pourvu que cet outil serve régulièrement au salarié avec l'accord de l'employeur et soit à sa disposition sur les lieux du travail.

32.04 L'employeur s'engage à assurer contre l'incendie et le vol par effraction le coffre ou partie du coffre d'outils des salariés concernés, et ce sur présentation d'une déclaration écrite de chaque employé concerné, attestant la valeur des outils.

ARTICLE 33 DIVERS

33.01 Lors de toute rencontre entre un salarié et l'employeur relative à la convention, le délégué syndical doit être présent si le salarié l'exige.

33.02 L'employeur doit prendre le plus rapidement possible les moyens nécessaires pour fournir un stationnement adéquat à ses salariés.

ARTICLE 34 EXTENSION

34.01 Les parties aux présentes conviennent de présenter 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.

ARTICLE 35 DUREE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 28 février 1983.

35.02 Un avis de l'intention de modifier cette convention doit être donné par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de cette convention.

35.03 Les salaires prévus à la première (1ère) année de la convention collective seront payés à partir du 1er mars 1981.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE ^{26ème} JOUR DU MOIS DE MARS 1981.

Maxime Gauthier
Jacques Bergeron

Blain Desjardins
Lucien Desjardins

ANNEXE "A"

Taux de salaire

<u>OCCUPATION</u>	<u>1er mars 1981</u>	<u>1 mars 1982</u>
Compagnon A	9.40	10.34
" B	9.00	9.90
" C	8.60	9.46
Apprenti (4)	7.58	8.34
" (3)	7.08	7.79
" (2)	6.58	7.24
" (1)	6.08	6.69
Pièces A	8.65	9.52
" B	8.25	9.08
" C	7.85	8.64
Apprenti (4)	6.98	7.68
" (3)	6.53	7.18
" (2)	6.08	6.69
" (1)	5.62	6.18
Service (4)	6.75	7.43
" (3)	6.25	6.88
" (2)	5.75	6.33
" (1)	5.25	5.78
Commissionnaire	5.00	5.50
Laveur	5.00	5.50

MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LIMITEEADRESSECLASSIFICATION DES EMPLOYESDATE D'EMBAUCHE

BLANCHETTE EDDY	81, rue Ferland, Sorel, Québec	Mécanicien "A"	8 septembre 1968
BERUBE REJEAN	240, rue Sheppard, Sorel, Québec	Mécanicien "B"	20 avril 1976
LACHAPELLE GILLES	253, rg Bellevue, St-Robert, Québec	Mécanicien "B"	12 avril 1977
DUPLESSIS ALAIN	107, du Bosquet, Tracy, Québec	Homme de service "2"	15 juin 1978
LEMOINE PIERRE	470, Boul. Fiset, Sorel, Québec	Commisionnaire	25 août 1980
BETIT JEAN	209, rue Anger, St-Pierre de Sorel, Qué.	Débosseleur "A"	23 juillet 1973
VERRIER GEORGES HENRI	36, rang Lachapelle, St-Guillaume, Qué.	Apprenti débosseleur "2"	19 août 1980

'83 OCT 11 15 08

ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LTEE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GARAGES DES COMTES DE RICHELIEU-VERCHERES-YAMASKA
(CSN)

La convention collective qui se terminait le 28 février 1983 est prolongée jusqu'au 29 février 1984, en y apportant les modifications suivantes:-

- 1) A compter du 1er octobre 1983, une augmentation générale de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure est accordée à tous les salariés régis par cette convention.
- 2) A compter du 1er décembre 1983, une augmentation générale de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure est accordée à tous les salariés régis par cette convention.

L'annexe "A" est remplacée par la suivante:-

ANNEXE "A".- TAUX DE SALAIRE

<u>OCCUPATION</u>	<u>1er octobre 1983</u>	<u>1er décembre 1983</u>
Compagnon "A"	10,59 \$	10,84 \$
Compagnon "B"	10,15 \$	10,40 \$
Compagnon "C"	9,71 \$	9.96 \$
Apprenti (4)	8,59 \$	8,84 \$
Apprenti (3)	8,04 \$	8,29 \$
Apprenti (2)	7,49 \$	7.74 \$
Apprenti (1)	6,94 \$	7.19 \$
Pièces "A"	9,77 \$	10,02 \$
Pièces "B"	9,33 \$	9,58 \$
Pièces "C"	8,89 \$	9.14 \$
Apprenti (4)	7,93 \$	8.18 \$
Apprenti (3)	7,43 \$	7.68 \$
Apprenti (2)	6,94 \$	7.19 \$
Apprenti (1)	6,43 \$	6,68 \$
Service (4)	7,68 \$	7,93 \$
Service (3)	7,13 \$	7,38 \$
Service (2)	6,58 \$	6,83 \$
Service (1)	6,03 \$	6,28 \$
Commissionnaire	5,75 \$	6,00 \$
Laveur	5,75 \$	6,00 \$

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Sarel*
ce *30* jour du mois de *sept.* 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

Marcel Gauthier

POUR LE SYNDICAT

Blain Desrosiers
Lucien Demers

