



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'œuvre  
Analyse des conventions collectives

Ref. No.: 99003-01

Code de transaction	Numero de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30 03577-4

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
AUTOMOBILE QUEBEC LADA INC		82-11-02
25 RUE DORCHESTER SUD QUEBEC		No. C.C. maîtresse
GIKSYI		Numero d'accréditation
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND NAT EMPL GARAGE QUEBEC INC		6569 Convention

780(029)

M.E.: 15



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'œuvre  
Analyse des conventions collectives

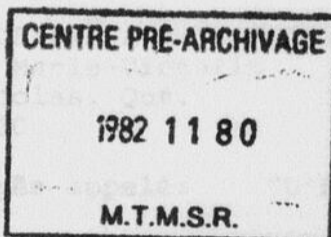
Ref. No.: 99003-01

Code de transaction	Numero de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30 03577-4

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
AUTOMOBILE A GOSSELIN INC		82-11-02
1279 MARIE-VICTORIN ST-NICOLAS		No. C.C. maîtresse
GOS220		Numero d'accréditation
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND NAT EMPL GARAGE DE QUEBEC INC		6569 Convention

780(029)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
INTERVENUE ENTRE



91 091-2 14 20

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE GARAGE DE QUEBEC INC.

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS  
D'AUTOMOBILES DE QUEBEC INC.

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

LES PARTIES CONVIENTENT DE CE QUI SUIT:

1o. ATTENDU qu'une convention ET  
le 23 novembre 1979 entre: L'ASSOCIATION DES MARCHANDS  
D'AUTOMOBILES DE QUEBEC INC. (pour et au nom de ses membres,  
Automobiles Inc. & All), et le SYNDICAT:

2o. ATTENDU QUE cette convention collective a pris effet le 23  
novembre 1979 et elle dem SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE GARAGE DE QUEBEC INC.  
1982 inclusivement:

3-2) ATTENDU QU'É l'article 1.04 de la convention entre l'Associa-  
tion des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. et le Syndicat  
National des Employés de Garage de Québec Inc., les deux (2)  
parties peuvent en tout temps durant le terme de la conven-  
tion, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont  
soumis à toutes les clauses de la présente convention aux  
conditions suivantes:

Septembre 1981

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

Entre d'une part:

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS  
D'AUTOMOBILES DE QUEBEC INC.

pour et au nom de son membre  
suivant:

AUTOMOBILES A. GOSSELIN INC.  
1279, Marie-Victorin  
St-Nicolas, Qué.  
GOS 2Z0

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

Et d'autre part:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE GARAGE DE QUEBEC INC.  
801, 4e Rue  
Québec, Qué.  
GLJ 2T7

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1o. ATTENDU qu'une convention collective de travail a été signée le 23 novembre 1979 entre: L'ASSOCIATION DES MARCHANDS D'AUTOMOBILES DE QUEBEC INC. (pour et au nom de ses membres, Automobiles Inc. & Al), et le SYNDICAT:
- 2o. ATTENDU QUE cette convention collective a pris effet le 26 novembre 1979 et elle demeurera en vigueur jusqu'au 2 novembre 1982 inclusivement;
- 3-a) ATTENDU QU'à l'article 1.04 de la convention entre l'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. et le Syndicat National des Employés de Garage de Québec Inc., les deux (2) parties peuvent en tout temps durant le terme de la convention, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont soumis à toutes les clauses de la présente convention aux conditions suivantes:

- pour l'Association Patronale, être dûment mandatée pour l'établissement qui y adhère, y apporter la signature du propriétaire ou des propriétaires, et,
- pour le Syndicat, y annexer le certificat d'accréditation obtenu en vertu du Code du travail.

3-b) Donc, à la page frontispice de la convention intervenue le 23 novembre 1979 et annexée à la présente convention, nous devons y ajouter le membre suivant, soit: AUTOMOBILES A. GOSSELIN INC., et nous joignons en annexe le certificat d'accréditation.

3-c) Les annexes 1 et 2 de cette convention, soient:

- le certificat d'accréditation ainsi que la convention collective de travail intervenue le 23 novembre 1979 et ses annexes font partie intégrante de la convention.

4o. L'employeur s'engage à appliquer, à compter de la date de la signature, pour les salariés de l'unité de négociation, les dispositions de la convention collective intervenue le 23e jour du mois de novembre 1979 entre l'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. et le Syndicat National des Employés de Garage de Québec Inc., ladite convention étant en vigueur jusqu'au 2 novembre 1982 inclusivement, sujet cependant aux exceptions ci-après:

A) JOURNEES DE CONGE DE MALADIE

L'article 13 de la convention collective en annexe sera appliqué à partir du 1er janvier 1982 seulement, entretemps, les dispositions suivantes s'appliqueront:

- 1o. à partir de la date de la signature, tout salarié qui est au service de l'employeur depuis le ou avant le 1er juin 1981, a droit d'utiliser au maximum deux (2) jours de congé de maladie entre la date de la signature et le 31 décembre 1981, payable à quatre-vingt pour cent (80%) de son salaire à la condition suivante:

- pour obtenir le remboursement d'une journée de congé de maladie, le salarié doit, la journée même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail, communiquer avec l'employeur pour l'informer de sa maladie ou de son accident.

20. Lorsqu'un salarié utilise une (1) journée de congé de maladie, une (1) seule journée lui est déduite même si l'employeur lui paie quatre-vingt pour cent (80%) de six (6) heures, six heures et quart (6 1/4), sept heures et demie (7 1/2), huit (8) heures, huit heures et quart (8 1/4), huit heures et demie (8 1/2) ou huit heures et trois quarts (8 3/4) de salaire à son taux réel (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 9 de la présente convention), suivant son horaire de travail.

30. Les paragraphes 13.02 et 13.03 de la convention en annexe s'appliquent.

40. Au départ du salarié, (excluant la mise à pied, l'employeur calcule le nombre de journées de congé de maladie à raison d'une demi-journée (1/2) par mois de service depuis le 1er septembre 1981 jusqu'au départ.

L'employeur paie au salarié, s'il y a lieu, quatre-vingt pour cent (80%) du salaire des journées de congé de maladie auxquelles le salarié avait droit selon l'alinéa ci-dessus, moins le nombre de journées utilisées; si le salarié a utilisé plus de journées que ce à quoi il avait droit, l'employeur a droit d'être remboursé.

B) DUREE DE LA CONVENTION

L'article 28 de la convention collective en annexe est remplacé par ce qui suit:

- 28.01: La présente convention collective prend effet à la date de la signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 2 novembre 1982 inclusivement.
- 28.02: Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention, ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 28.03: La présente convention n'accorde aucun droit au salarié qui a quitté le service de l'employeur avant la signature de la présente convention.
- 28.04: Une rétroactivité des échelles de salaire s'applique à toutes les heures travaillées depuis le 7 septembre 1981, pour tous les salariés à l'emploi de l'employeur au moment de la signature.

De plus, le montant de cette rétroactivité doit être payé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 21 du mois de septembre 1981.

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS D'AUTOMOBILES DE QUEBEC INC.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE GARAGE DE QUEBEC INC.

Par: *Alain Gosselin*

Par: *Jean Gosselin*

Par: \_\_\_\_\_

Par: *Reni Gosselin*

AUTOMOBILES A. GOSSELIN INC.

Par: *Richard Gosselin*

Par: \_\_\_\_\_

*Richard Beaulieu*  
TEMOIN

- ANNEXE 1 -

CERTIFICAT DE RECONNAISSANCE SYNDICALE

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU  
GARAGE DE QUEBEC INC. (C.S.O.)  
501, 41<sup>me</sup> Rue

REQUERANT DE PREMIERE  
PART

SYNDICAT DES EMPLOYES DU GARAGE  
A. GOSSELIN INC.  
1314, Chemin Saint-Joseph  
Barnières

REQUERANT DE DEUXIEME  
PART

AUTOMOBILE A. GOSSELIN INC.  
1277, Marie-Victoria  
Saint-Nicolas  
C0S 210

MIS EN CAUSE

DECISION

Le 12 novembre 1940, le requérant  
de première part a été au Bureau du commissaire général  
du travail une requête en accréditation pour représenter

"Tous les salariés au sens du  
Code du travail, à l'exception  
des employés de bureau et des  
vendeurs d'automobiles"

AUTOMOBILE A. GOSSELIN INC.

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIERS: Q-21973-02/04  
AFFAIRES: Q R-021-11-80  
Q R-039-01-81

QUEBEC, le 4 juin 1981

P R E S E N T

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

RENE CORMIER

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE  
GARAGE DE QUEBEC INC. (C.S.D.)  
801, 4ième Rue  
Québec  
GIJ 2T7

REQUERANT DE PREMIERE  
PART

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYES DU GARAGE  
A. GOSSELIN INC.  
1314, Chemin Saint-Joseph  
Bernières

REQUERANT DE DEUXIEME  
PART

-et-

AUTOMOBILE A. GOSSELIN INC.  
1279, Marie-Victorin  
Saint-Nicolas  
GOS 220

MIS EN CAUSE

D E C I S I O N

Le 12 novembre 1980, le requérant  
de première part dépose au Bureau du commissaire général  
du travail une requête en accréditation pour représenter:

"Tous les salariés au sens du  
Code du travail, à l'exception  
des employés de bureau et des  
vendeurs d'automobiles"

de: AUTOMOBILE A. GOSSELIN INC.

Le 29 janvier 1981, le requérant de deuxième part dépose au Bureau du commissaire général du travail une requête en accréditation pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs d'automobiles"

de: AUTOMOBILE A. GOSSELIN INC.

Le 1er dossier a été confié au soussigné le 13 janvier 1981 et le 19 janvier 1981, le soussigné convoquait les parties à une audition pour le 12 février 1981. Le deuxième dossier a été confié au soussigné le 3 février et le jour même, le soussigné avisait les parties que cette deuxième requête serait étudiée au cours de l'audition convoquée pour le 12 février 1981.

Il est à noter que ces deux (2) requêtes en accréditation viennent en conflit, que cinq (5) plaintes en vertu de l'article 15 du Code du travail ont aussi été confiées au soussigné dans le présent dossier et que de plus, en date du 10 février 1981 Me Roger Thibaudeau faisait parvenir au soussigné la lettre suivante:

*Suite à l'audition que vous avez fixée pour jeudi, le 12 février prochain, pour entendre les deux requêtes en accréditation et également les plaintes de congédiement pour activités syndicales, nous désirons en plus déposer une plainte formelle contre la compagnie Automobile A. Gosselin Inc. en vertu des articles 13 et 15 du Code du travail. En effet, la compagnie a tenté par tous les moyens d'entraver la formation du Syndicat affilié à la C.S.D. et de plus la compagnie par ses représentants a usé d'intimidation ou de menaces pour amener certains employés à devenir membre de l'autre syndicat, ou à s'abstenir ou à cesser d'être membre de l'Association de salariés affiliée à la C.S.D.*

*Je présume que ces plaintes seront entendues en même temps que les requêtes.*

Deux (2) auditions ont été nécessaires pour l'étude de ce dossier, la première tenue le 12 février 1981 et la deuxième le 16 février 1981.

A la fin de ces auditions, les procureurs sont convenus de plaider par écrit sur ces deux requêtes en accréditation.

Le 26 février 1981, le soussigné recevait les notes écrites de Me Roger Thibaudeau, procureur du requérant de première part, le 13 mars, il recevait celles de Me Roger Beaudry, procureur du mis en cause et enfin, le 30 mars, il recevait celles de Me Jérôme Carrier, procureur du requérant de deuxième part. Ces dernières notes étaient datées du 24 mars 1981.

Lors de l'audition pour l'étude de ces requêtes, il y eu accord des parties sur l'unité de négociation telle que visée par les requêtes. De plus, les procureurs des parties ont reconnu que mademoiselle Guylaine Augers était une employée de bureau et par conséquent exclue des unités de négociation telles que libellées.

Cependant, le procureur du requérant de première part, Me Roger Thibaudeau a contesté la liste des salariés fournie par l'employeur en alléguant que monsieur Jean Gosselin, monsieur Claude Lambert, mademoiselle Ginette Gosselin ainsi que mademoiselle Lucie Gosselin devaient être exclus de l'unité de négociation visée par chacune des requêtes.

Concernant le cas de monsieur Jean Gosselin, trois (3) témoins surtout ont été entendus, soit monsieur Yvan Gosselin, Richard Gosselin, monsieur Jean Gosselin lui-même.

Dans son témoignage, monsieur Jean Gosselin déclare être préposé à l'esthétique. Il crée et pose des bandes décoratives sur des voitures et ajoute qu'à l'occasion il vend des voitures surtout le soir. Selon lui, la moitié de son salaire provient de son travail d'artiste et l'autre moitié de son travail comme vendeur d'automobiles. Cependant, il admet qu'en

1980 il a vendu 85 à 90 voitures. Selon sa formule d'impôt T.4 il déclare avoir gagné \$16,269.82 au cours de 1980. Or, selon son propre témoignage, il gagnerait de \$105.00 à \$110.00 par semaine comme artiste décorateur en raison de 30 à 35 heures pour effectuer ce travail, ce qui lui donnerait un salaire horaire d'un peu plus de \$3.00 l'heure pour accomplir ce travail. En se basant sur les gains avoués par monsieur Jean Gosselin lui-même l'on constate que son travail d'artiste décorateur constitue à peine 1/3 de ses revenus en 1980. Il déclare passer environ 65% de son temps dans l'atelier à poser des bandes décoratives alors que deux autres témoins, monsieur Yvan Gosselin et Richard Gosselin déclarent qu'il passé environ la moitié de son temps à poser des bandes décoratives et l'autre moitié à vendre des voitures.

Me Thibaudeau, procureur du requérant de première part fait entendre quelques témoins relativement au statut de Jean Gosselin. Ces témoins sont messieurs Paul Savard, Alain Auclair, Benoît Auclair et Jean Brisson. Ces témoins déclarent substantiellement la même chose. Selon eux, monsieur Jean Gosselin est un vendeur d'automobiles, ils le voient de temps à autre dans l'atelier et au moins l'un d'entre eux déclare avoir aussi posé des bandes décoratives à l'occasion et ajoute que lorsqu'il a fait ce travail, il était payé au taux d'apprenti débosseleur 4ième année, soit \$6.20 l'heure.

Compte tenu des témoignages entendus, le soussigné en vient à la conclusion que monsieur Jean Gosselin est surtout un vendeur d'automobiles et comme les vendeurs sont exclus de l'unité de négociation acceptée par les parties, monsieur Jean Gosselin doit être exclu de cette unité de négociation.

Concernant le cas de monsieur Claude Lambert, Me Jérôme Carrier fait entendre monsieur Yvan Gosselin, préposé aux pièces.

Dans son témoignage, monsieur Yvan Gosselin déclare que Claude Lambert est préposé à l'entretien, qu'il travaille entre cinq et huit heures par semaine.

Interrogé par Me Thibaudeau, le témoin déclare que monsieur Lambert est âgé de 15 ans et n'a pas de permis de conduire. Monsieur Lambert travaille à l'entretien de l'établissement entre sept et neuf heures p.m. Compte tenu du genre de travail effectué par monsieur Lambert et du peu d'heures qu'il travaille par semaine, le soussigné en vient à la conclusion qu'il n'y a pas suffisamment de communauté d'intérêt entre monsieur Lambert et les autres salariés pour inclure monsieur Lambert dans l'unité de négociation visée par les requêtes.

Concernant le cas de Ginette Gosselin, l'enquête ne donne pas tellement d'information sur son statut si ce n'est qu'elle est la fille du président de l'entreprise et que selon la liste des salariés fournie par l'employeur sa fonction est: Aide préposé aux pièces.

Selon le procureur du requérant de première part, elle ne travaille pas d'une façon régulière.

Le fait d'avoir des liens de parenté avec l'employeur ne constitue pas un critère d'exclusion de l'unité de négociation et l'ensemble de la preuve ne fournit pas suffisamment d'éléments pour exclure cette personne de l'unité de négociation.

Dans le cas de Lucie Gosselin, la preuve révèle qu'elle travaille à forfait à la préparation des voitures avant leur livraison. Son travail consiste à laver les voitures à raison de \$25.00 par voiture. Elle effectue habituellement son travail sur le terrain de ses parents et fournit une partie du matériel utilisé pour son travail.

Compte tenu de la nature du travail de mademoiselle Lucie Gosselin et de ses conditions de travail, le soussigné en vient à la conclusion qu'il n'y a pas suffisamment communauté d'intérêt et similitude dans les conditions de travail pour inclure cette personne dans l'unité de négociation.

En résumé, des quatre (4) personnes dont l'inclusion dans l'unité de négociation a été contestée par le syndicat requérant de première part, le soussigné est d'avis que seule mademoiselle Ginette Gosselin doit être comprise dans cette unité de négociation.

Suite à l'étude du statut des personnes visées par les deux (2) requêtes en accréditation, le procureur du Syndicat national des employés de garage de Québec Inc. (C.S.D.), Me Roger Thibaudeau a contesté la recevabilité de la requête en accréditation du Syndicat des employés de garage A. Gosselin Inc., requérant de deuxième part.

Voici ce que disent à ce sujet, les procureurs des syndicats requérants dans leurs notes écrites.

Par Me Roger Thibaudeau, procureur du requérant de première part:

*Nous tenons en terminant à formuler trois objections assez sérieuses à la demande en accréditation du syndicat adverse représenté par Me Carrier. Premièrement, la demande d'accréditation n'est pas présentée au nom du syndicat, mais au nom d'individus. Deuxièmement, les statuts et règlements n'ont pas été fournis conformément à la loi avec la demande en accréditation. Il semble y avoir une excellente raison pour cela et c'est justement que ce syndicat n'a jamais été constitué légalement, n'a pas de livre de minutes et n'a aucun rapport d'une assemblée régulière. Il suffit de lire le règlement déposé au dossier pour voir que ce sont des employés qui autorisent le dépôt d'une requête en accréditation "afin de les constituer en syndicat".*

*Enfin, ils ont fait signer le 26 janvier, soit le même jour du dépôt de leur requête, des démissions de personnes qui n'avaient jamais adhéré au Syndicat national des employés de garages de Québec (C.S.D.). C'est tout-à-fait ridicule d'agir ainsi.*

Par Me Jérôme Carrier, procureur du requérant de deuxième part:

*Un autre élément a été soulevé par l'autre association syndicale à l'effet que le Syndicat des employés du garage A. Gosselin Inc. dans ses démarches n'aurait pas respecté les prescriptions prévues au Code du travail ou encore au "règlement sur l'exercice du droit d'association". Les deux (2) éléments soulevés par l'autre partie*

Les faits les suivants: absence de résolution du syndicat requérant et signification pour huis-clos des démissions à l'autre syndicat. Nous vous soumettons, monsieur le Commissaire, qu'il y avait résolution, résolution d'ailleurs qui est au dossier du Ministère et qu'il y a eu signification des démissions à l'autre partie syndicale. Qu'il y ait eu irrégularité, si minime soit elle, ne pourrait aucunement brimer le désir des employés de former une association représentative qui plus est pour la majorité des employés-salariés de l'unité des négociations.

Et sur ce, nous désirons conclure à l'effet que le présent dossier, monsieur le commissaire, vous ouvre entre autre la possibilité de décréter la tenue d'un vote au scrutin secret, ce qui serait sans doute la meilleure solution et ce pour une meilleure protection des intérêts des employés-salariés du Garage A. Gosselin Inc.

Sur ce point un seul témoin a été entendu, soit monsieur Yvan Gosselin qui a agi comme président de l'assemblée tenue le 26 janvier chez monsieur Pierre Sarrazin. Le témoin déclare que les employés avaient été convoqués verbalement à cette assemblée au cours de laquelle une seule résolution a été adoptée, laquelle apparaît dans le seul document que possède le syndicat et qui a été versé au dossier.

Ce document est le suivant:

RESOLUTION DE L'ASSEMBLEE DES SALARIES  
DE "AUTOMOBILES A. GOSSELIN INC."

Par la présente, les employés salariés du garage "Automobiles A. Gosselin Inc." du 1279, Marie-Victorin, St-Nicolas, autorisent le Syndicat des employés du garage A. Gosselin Inc. à déposer une requête en accréditation auprès du Ministère du travail du Québec afin de les constituer en syndicat et mandatent par le fait même ledit syndicat et/ou ses représentants dûment mandatés à négocier une convention collective auprès de l'employeur.

Pour ce faire, Les mandataires désignés seront  
YVAN GOSSELIN, 1314, chemin St-Joseph, Bernières  
PATRICE GOSSELIN, 320, route Laqueux, Bernières  
PROPOSE PAR: RICHARD ROGER  
SECONDE PAR: BENOIT MORENCY  
Le 26 janvier 1981.

Puisque ce document est le seul sur lequel on peut se baser pour vérifier si le requérant de deuxième part s'est conformé aux dispositions du Code du travail, les conclusions suivantes s'imposent; il n'y a jamais eu de résolution adoptée pour former une association de salarié, le requérant de deuxième part n'a jamais adopté de statut ou de règlement, la seule résolution telle qu'apparaissant dans ce document est une résolution d'employés salariés et non d'une association de salariés, enfin ce document ne permet pas de conclure qu'il y eu élection d'officier d'association de salariés.

Dans un jugement rendu le 25 septembre 1978 dans l'affaire *Union des employés de commerce, local 501 R.C.I.A. c. Vogue Plastic Inc.*, monsieur le juge Claude Saint-Arnaud déclare: *Les conditions prévues à l'article 25 du Code qui veut qu'une requête en accréditation soit autorisée par résolution de l'assemblée en étant une de fond, il n'est pas possible d'utiliser l'article 151 (autrefois 154) du Code du travail pour corriger ce défaut.*  
*La requête en accréditation de l'intimé n'est donc pas recevable.*

En matière d'accréditation, il faut éviter les excès de procédure et de légalisme, mais lorsqu'il s'agit d'appliquer des dispositions législatives, il y a des exigences essentielles qu'on ne peut ignorer.

Une requête en accréditation est toujours reliée à une association de salarié. Pour qu'une telle requête soit valable, il faut donc une association de salariés, peu importe le nombre des membres qui la compose. Plusieurs articles du Code du travail impliquent qu'une association de salariés doit se donner des statuts ou règlements, elle doit élire des officiers et agir par voie de résolution.

L'analyse du document ci-haut rapporté, le seul que possède le requérant de deuxième part, nous oblige à conclure que ce requérant n'a pas respecté les exigences fondamentales imposées par le Code du travail, de sorte que sa requête doit être jugée non recevable.

3. . .

CONSIDERANT les requêtes respectives du requérant de première part et du requérant de deuxième part;

CONSIDERANT les conclusions du soussigné sur les personnes visées par les requêtes;

CONSIDERANT que la requête du requérant de deuxième part, compte tenu des dispositions du Code du travail, doit être déclarée non recevable;

CONSIDERANT qu'à la date du dépôt de sa requête le requérant de première part détenait le caractère représentatif pour avoir droit à l'accréditation;

CONSIDERANT l'accord des parties sur le libellé de l'unité de négociation;

CONSIDERANT les dispositions du Code du travail;

POUR CES MOTIFS, après enquête et étude du dossier, le soussigné en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi:

1) - ACCREDITE le Syndicat national des employés de garage de Québec Inc., (C.S.D.), pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs d'automobiles"

de: AUTOMOBILE A. GOSSELIN INC.  
1279, Marie-Victorin  
Saint-Nicolas  
GOS 220

2) - REJETTE la requête du requérant de deuxième part, celle-ci n'étant pas recevable.

*René Cormier*  
René CORMIER  
Commissaire du travail

RC/ndm

COPIE CONFORME

*Harry Humeau*  
SECRÉTAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENIR

- ANNEXE 2 -

CONVENTION GENERALE DE TRAVAIL

FOURNIER AUTOMOBILES INC.

LIÈRE AUTOMOBILES (1963) INC.

JACQUES GIRARD AUTOMOBILES INC.

LA CANADIENNE AUTO INC. (Québec, Lévis)

MAURICE LAMOND LIMITEE

AUTOMOBILES LAURENTIDES (1977) INC.

LAURIER AUTOS INC.

LEVIS AUTO (1971) LIMITEE

GARAGE N. MARTIN AUTO LIMITEE

MONTECALM AUTOMOBILES INC.

DEWIS PERIN AUTO LIMITEE

R. TANGUAY AUTOMOBILES LIMITEE

STÉ-FOY TOYOTA INC.

TIRHEL AUTOMOBILES INC.

UNIVERSAL AUTO LIMITEE

LES VENTES CITADELLE LINCOLN MERCURY LIMITEE (Raymond Côté Inc.  
Mercury 2000)

et pour les établissements suivants en vertu d'un mandat  
spécial:

GARAGE CARTIER INC.

MARCEL ROCHETTE LIMITEE

ci-après appelés: "L'EMPLOYEUR"

Et d'autre part:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE GARAGE DE QUEBEC INC.

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

## INTERVENUE

Entre d'une part:

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS D'AUTOMOBILES  
DE QUEBEC, INC.

Pour et au nom de ses membres suivants seulement:

AUTOMOBILES INC.

ROGER BARRE AUTO LIMITEE

L.P. BEAULIEU AUTO INC.

BEAUPRE AUTOMOBILES LIMITEE

GARAGE GILES BEDARD AUTO LIMITEE

CAPITALE TOYOTA INC.

J.D. CHEVROLET OLDSMOBILE LIMITEE

CHOVINARD AUTOMOBILES INC.

DU VALLON, CHRYSLER, PLYMOUTH LIMITEE

FOURNIER AUTOMOBILES INC.

GIGUERE AUTOMOBILES (1964) INC.

JACQUES GIRARD AUTOMOBILES INC.

LA CANARDIERE AUTO INC. (Québec, Lévis)

MAURICE LAHOUD LIMITEE

AUTOMOBILES LAURENTIDES (1977) INC.

LAURIER AUTOS INC.

LEVIS AUTO (1971) LIMITEE

GARAGE W. MARTIN AUTO LIMITEE

MONTCALM AUTOMOBILES INC.

DENIS PEPIN AUTO LIMITEE

R. TANGUAY AUTOMOBILES LIMITEE

STE-FOY TOYOTA INC.

TURMEL AUTOMOBILES INC.

UNIVERSEL AUTO LIMITEE

LES VENTES CITADELLE LINCOLN MERCURY LIMITEE (Raymond Côté Inc.  
Mercury 2000)

Et pour les établissements suivants en vertu d'un mandat  
spécial:

GARAGE CARTIER INC.

MARCEL ROCHETTE LIMITEE

ci-après appelés: "L'EMPLOYEUR"

Et d'autre part:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE GARAGE DE QUEBEC INC.

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

## TABLE DES MATIERES

Article		Page
1	CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES -----	1
2	BUT DE LA CONVENTION -----	2
3	REGIME SYNDICAL -----	3
4	DROIT DE L'EMPLOYEUR -----	8
5	ANCIENNETE -----	8
6	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE -----	11
7	MESURES DISCIPLINAIRES -----	14
8	COMITE D'ETHIQUE ET DE RELATIONS DE TRAVAIL	15
9	DUREE DE TRAVAIL -----	16
10	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE -----	22
11	FETES CHOMEES -----	22
12	CONGES SOCIAUX -----	24
13	JOURNEES DE CONGE DE MALADIE -----	25
14	CONGES SANS SOLDE -----	26
15	VACANCES -----	26
16	RAPPEL AU TRAVAIL -----	29
17	GARANTIE DE TRAVAIL -----	29
18	BENEFICES ADDITIONNELS -----	30
19	ASSURANCE COLLECTIVE -----	30
20	RETENUE A LA CONTRIBUTION DU FONDS DE PENSION -----	31
21	SALAIRES -----	31
22	ACCIDENTS DU TRAVAIL -----	33
23	CLASSIFICATION -----	33
24	APPRENTIS -----	33
25	STATION DE SERVICE -----	34
26	EXCLUSION -----	36
27	EXTENSION JURIDIQUE -----	36

## TABLE DES MATIERES - (SUITE)

Article		Page
28	DUREE DE LA CONVENTION -----	36
	ANNEXE "A" - Echelle Salariale -----	38

### 20. Jurisdiction

a. - Dans chaque établissement partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie dans le/les certificat(s) d'accréditation concernant chaque employeur.

b. - La convention collective s'applique à tous les salariés visés par le/les certificat(s) d'accréditation syndicale concerné(s) et concernant chaque employeur, sous réserve de l'article 30.01.

30. - Donc pour les fins de la présente convention collective, le mot "salarié" signifie dans le cas de chacun des employeurs, seulement les personnes désignées dans les certificats mais en faveur du syndicat à l'égard de chacun d'eux individuellement.

1.04 -

Les parties plus haut mentionnées peuvent, en tout temps durant le terme de la convention, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont soumis à toutes les clauses de la présente convention aux conditions suivantes:

- pour l'Association Patronale, être dûment mandatée pour

ARTICLE 1 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

- 1.01 - Le syndicat est dûment autorisé à signer la présente convention collective de travail.
- 1.02 - L'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. signe les présentes comme mandataire dûment autorisé de chacun des établissements mentionnés à la page frontispice (qui y sont également parties) et comme mandataire spécialement autorisé des autres établissements mentionnés à la page frontispice.
- 1.03 - Caractère représentatif du syndicat - juridiction
- 1o. Le Syndicat National des Employés de Garage de Québec Inc. est reconnu comme le seul agent négociateur aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail avec chaque employeur pour les salariés exerçant une des occupations mentionnées dans la/les unité(s) de négociation de son établissement conformément aux certificats d'accréditation émis suivant le Code du Travail.
- 2o. Juridiction
- a.- Dans chaque établissement partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie dans le/les certificat(s) d'accréditation concernant chaque employeur.
- b.- La convention collective s'applique à tous les salariés visés par le/les certificat(s) d'accréditation syndicale concerné(s) et concernant chaque employeur, sous réserve de l'article 26.01.
- 3o. Donc pour les fins de la présente convention collective, le mot "salarié" signifie dans le cas de chacun des employeurs, seulement les personnes désignées dans les certificats émis en faveur du syndicat à l'égard de chacun d'eux individuellement.
- 1.04 - Les parties plus haut mentionnées peuvent, en tout temps durant le terme de la convention, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont soumis à toutes les clauses de la présente convention aux conditions suivantes:
- pour l'Association Patronale, être dûment mandatée pour

suite 1.04 -

l'établissement qui y adhère, y apporter la signature du propriétaire ou des propriétaires, et,

- pour le Syndicat, y annexer le certificat de reconnaissance syndicale obtenu en vertu du Code du Travail.

1.05 -

Contrats à forfaits

L'employeur convient de ne pas confier de travail professionnel de réparation et d'entretien, de voitures neuves et usagées, à des personnes ou des entreprises à l'extérieur de son établissement à moins que l'une des quatre (4) conditions suivantes ne soit réalisée:

- 1o. Quand l'effectif global des salariés est déjà au travail;
- 2o. Quand il y a manque de personnel qualifié pour le travail à exécuter;
- 3o. Quand il y a manque d'outillage;
- 4o. Quand il y a manque d'espace dans l'établissement concerné.

Un salarié protégé par la présente convention ne peut exécuter un travail quelconque relevant de l'un ou l'autre des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur de l'établissement de l'employeur pour le compte de toute personne.

Un salarié ou un employeur qui se croit lésé par l'interprétation ou l'application de cet article 1.05 devra d'abord soumettre sa plainte à l'autre partie.

L'employeur convient de fournir au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, une liste complète des effectifs de son établissement ainsi que des salariés mis à pied, mais encore sur la liste d'ancienneté.

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 - REGIME SYNDICAL3.01 - Adhésion syndicale

- a)- Tout salarié sujet à la présente convention, qui est actuellement membre du syndicat ou qui le devient subséquemment doit, comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion syndicale pour la durée de la convention.
- b)- Tout nouveau salarié, visé par le/les certificat(s) d'accréditation syndicale concerné(s) et concernant chaque employeur, qui deviendra sujet à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage et demeurer membre pour la durée de la présente convention.

c)- Adhésion syndicale

Tout salarié qui refuse d'adhérer au syndicat ou qui ne maintient pas son adhésion selon ce qui est prévu aux paragraphes a) et b) est sujet à être congédié sans autre cause.

En cas de pareil défaut, le syndicat donne avis à l'employeur concerné et le congédiement doit prendre effet dans les quinze (15) jours suivant cet avis.

3.02 - Retenue syndicale

- a)- Chaque employeur, partie à la présente, s'engage à retenir dès la première paie hebdomadaire de tout salarié visé par le/les certificat(s) d'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale et/ou à toute autre cotisation spéciale déterminée par le syndicat et en faire remise mensuelle au trésorier du syndicat entre le 1er et le 10 du mois suivant.
- b)- Pour tout retard de plus de huit (8) jours à effectuer la remise des montants dans les délais prévus au paragraphe a) précédent, le syndicat fait parvenir un avis écrit à l'employeur par poste recommandée.

Si l'employeur n'a pas donné suite à cet avis dans les huit (8) jours suivant sa réception, le montant dû est majoré de cinq pour cent (5%) par mois de retard après ledit avis. Cette majoration est entière-

suite 3.02 -

ment aux frais de l'employeur. Le texte de ce paragraphe doit accompagner l'avis ci-dessus prévu.

- c)- Dans le cas du défaut par l'employeur d'effectuer la déduction du montant de la cotisation syndicale prévue au paragraphe a) du présent article, l'équivalent des sommes non déduites est versé au syndicat et les dispositions du paragraphe b) du présent article s'appliquent. Après quoi, pour un nombre égal de semaines de retard, l'employeur déduit en double la cotisation syndicale, dont il remet cinquante pour cent (50%) au syndicat selon la procédure prévue et conserve l'autre cinquante pour cent (50%) en guise de remboursement.

3.03 -

### Informations

a)- A l'employeur

Le syndicat informera, par écrit, l'employeur du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenu hebdomadairement.

b)- Au syndicat

L'employeur informera, par écrit, le syndicat de tout changement de son personnel à la convention et à cet effet, il utilisera les formules fournies par le syndicat ou les formules d'informatiques appropriées.

Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations seront les suivantes:

- 1o. le prénom, le nom;
- 2o. l'adresse;
- 3o. le statut civil;
- 4o. le numéro d'assurance sociale;
- 5o. l'occupation et le taux de salaire;
- 6o. la date d'embauchage.

Ces informations seront fournies, s'il y a lieu, une fois le mois, à l'occasion de l'envoi des montants retenus pour fin de cotisation syndicale.

Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'employeur avisera à la première semaine d'engagement le délégué d'atelier de cet engagement pour finaliser la documentation syndicale.

suite 3.03 -

Dans le cas de tout autre changement, les informations seront les suivantes:

- 1o. le prénom, le nom;
- 2o. l'occupation antérieure et la nouvelle.

3.04 -

Absences pour activités syndicales

- a)- Tout représentant du syndicat ou tout salarié, dûment autorisé par le syndicat, appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales reçoit de l'employeur un permis de congé, sans aucune perte de salaire, pour la durée de telle absence. L'employeur facturera, au début de chaque mois, le syndicat, pour les montants ainsi déboursés durant le mois précédent, en salaire, avec majoration de vingt pour cent (20%) pour compenser les bénéfices marginaux et autres. Le syndicat s'engage à rembourser l'employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

L'avis d'absence est communiqué, par écrit, à l'employeur concerné par le syndicat au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance à moins de raison valable.

- b)- Dans le cas où tel avis n'a pas été donné à cause d'une situation d'urgence ou pour toute autre raison valable, il peut y avoir entente entre l'employeur et le syndicat pour que tel permis d'absence soit accordé.
- c)- A moins d'entente contraire, le syndicat ne peut obtenir un permis d'absence pour plus d'un salarié par vingt (20) à la fois dans la même entreprise mais pas plus d'un par département.
- d)- Toute demande par le syndicat d'un permis d'absence pour un salarié doit être motivée par une activité légitime du syndicat. La durée totale de ces absences ne peut excéder, sauf dans le cas des membres de l'exécutif, quinze (15) journées par année. Ces jours d'absences ne peuvent excéder cinq (5) périodes de trois (3) jours chacune.

Quant au président, au secrétaire et au trésorier du syndicat, la durée totale de leurs absences est limitée à soixante (60) jours chacun par année. Cependant, par

suite 3.04 -

entente entre le syndicat et l'employeur, ce délai pourra être prolongé aux conditions qui seront alors déterminées; sauf en cas d'urgence, ils doivent aviser préalablement leur employeur de leur absence au moins trois (3) jours à l'avance.

Quant aux quatre (4) autres membres de l'exécutif, la durée totale de leurs absences ne peut excéder trente (30) jours chacun par année.

- e)- Les règles ci-dessus prévues ne s'appliquent pas aux cas d'absences pour fins de négociation et conciliation pour le renouvellement de la convention ou d'audition des griefs en arbitrage, à l'endroit des salariés concernés.
- f)- Un permis de libération à temps plein sans solde sera accordé à un seul officier choisi par le syndicat parmi l'ensemble des salariés des garages couverts par la présente convention pour s'occuper des affaires du syndicat. Cette libération sera donnée sur demande écrite de trente (30) jours du syndicat à l'employeur concerné. L'employé maintient son ancienneté ainsi que tous ses droits acquis durant son absence. Cette libération devra être faite pour une année et ne pourra être renouvelée sans l'accord de l'employeur concerné.

3.05 -

A)- Absences pour charge publique

Tout salarié qui occupe une charge publique, tel que échevin ou commissaire d'écoles, pourra s'absenter pour assurer sa présence aux réunions officielles de ces organismes, à condition qu'il en avise l'employeur au moins un (1) jour ouvrable à l'avance. Il ne recevra aucune rémunération pendant cette absence.

B)- Absences pour la fonction de témoin

L'employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme témoin dans une cause civile où l'employeur et/ou le salarié est impliqué dû à la fonction qu'il occupe chez son employeur, la différence entre la paie de témoin et son salaire régulier (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 9 de la présente convention) qu'il aurait autrement gagné, ainsi que toutes

suite 3.05 -

les dépenses encourues par le salarié pour cette cause.

Tel salarié, relevé temporairement de sa fonction de témoin, doit se rapporter pendant ses heures régulières de travail pour accomplir son travail régulier.

3.06 - Affichage d'avis

L'employeur doit placer à la disposition du syndicat un tableau d'affichage par département, où se trouve un poinçon, 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.

3.07 - Délégués d'atelier

Le syndicat peut désigner dans chaque 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 préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel et il aura libre accès à l'usage raisonnable du téléphone dans l'exercice de son mandat et les appels interrurbains seront à la charge du syndicat.

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 toute plainte ou de tout grief qui lui sera soumis.

Tout salarié convoqué au bureau de l'employeur 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

suite 3.07 -

du ou des salariés concernés pour toute discussion avec l'employeur ou le gérant concernant l'application de la discipline.

3.08 -

Représentant

Tout représentant autorisé du syndicat aura accès, pendant les heures régulières d'affaires, à chaque établissement. En autant que possible, il devra aviser l'employeur de sa visite.

ARTICLE 4 -

DROIT DE L'EMPLOYEUR

4.01 -

Sous réserve des dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît les droits d'administration et de gestion de l'employeur. Quand l'employeur fait faire au salarié un travail autre que celui de sa catégorie, il ne peut pas le baisser de salaire.

4.02 -

Règlements d'atelier

Sous réserve des dispositions de la présente convention, dans l'exercice de ses droits de gérance, pour la bonne direction de l'entreprise et la protection des biens confiés par la clientèle, l'employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier. Toutefois, le syndicat doit être informé, par écrit, desdits règlements d'atelier au moins quinze (15) jours avant leur mise en application.

ARTICLE 5 -

ANCIENNETE

5.01 -

Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après trois (3) mois de service pour le même employeur dans une période de six (6) mois de service continu; Toutefois, l'apprenti qui n'a pas suivi de cours reconnus par le Comité Paritaire de l'Automobile donnant droit à des crédits d'apprentissage, n'acquiert ce droit d'ancienneté qu'après six (6) mois de service pour le même employeur dans une période de huit (8) mois de service continu; l'ancienneté compte de 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 5.02.

5.02 -

A)- L'ancienneté de tout salarié se perd:

- 1o. pour abandon volontaire du travail;
- 2o. pour congédiement pour juste cause;
- 3o. pour tout salarié mis à pied pour une période excédant quinze (15) mois;
- 4o. pour tout salarié qui a atteint soixante-cinq (65) ans;
- 5o. pour défaut, à la suite d'une mise à pied, d'informer l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel et de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de son rappel, par courrier recommandé ou autre moyen dont la preuve incombe à l'employeur;
- 6o. pour absence du travail de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son employeur ou son représentant ou sans avoir donné de motif raisonnable;
- 7o. pour absence au travail depuis vingt-quatre (24) mois pour cause de maladie non professionnelle ou accident autre qu'un accident de travail.

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.

Si la durée de cette absence dure moins de vingt-quatre (24) mois, 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.

5.03 -

A)- Définition du terme "poste vacant"

Aux fins de cet article 5, un poste vacant résulte ou bien de la rotation normale du personnel comme retraite, démission, décès, promotion, mutation, rétrogradation, congédiement, ou bien, de l'augmentation du nombre de salariés requis à une occupation nouvelle ou existante.

B)- Affichage pour combler un poste vacant

- 1o. L'employeur affichera pour une période de cinq (5) jours ouvrables, tout poste vacant à une occupation. Cedit affichage se fait sur tous les

suite 5.03 -

tableaux d'affichage réservés à l'usage du syndicat;

20. Les salariés qui désirent obtenir tel poste vacant doivent postuler en signant leur nom sur l'avis;
30. Il est convenu que pendant la période d'affichage, ledit poste vacant peut être rempli temporairement à la discrétion de l'employeur;
40. L'employeur qui désire combler le poste vacant doit le faire en conformité avec les dispositions du présent article et de l'article 5.04;
50. En aucun cas, l'employeur n'est tenu de combler un poste vacant.

5.04 -

A l'intérieur de l'unité de négociation de chaque entreprise accréditée,

- a.- dans les cas de mise à pied ou de réembauchage, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- b.- dans les cas de promotion, de mutation, de rétrogradation, de transfert d'équipe selon l'article 9.08, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

5.05 -

A)- Un salarié qui a une promotion à une occupation non couverte par l'unité de négociation, peut se prévaloir d'au plus deux (2) périodes d'essai pendant la durée de la convention; Chaque période est limitée à six (6) mois. S'il y a démotion ou résignation, celui-ci a le droit de revenir dans l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté avec tous ses droits acquis antérieurement, et ce, dans les six (6) mois suivant cette promotion.

Son ancienneté comprend alors, la durée de ses services à cette occupation en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de sa promotion.

suite 5.05 -

B)- Nonobstant le paragraphe susmentionné, les salariés qui ont été promus avant le 2 novembre 1977 à une occupation non couverte par l'unité de négociation, auront droit à une période de six (6) mois, après la date de signature de la présente convention, pour réintégrer l'unité de négociation, et ce, avec tous leurs droits acquis antérieurement à leur promotion.

5.06 -

Liste d'ancienneté

1o. Le 1er mai de chaque année, l'employeur prépare une liste d'ancienneté pour les salariés de l'unité de négociation.

Cette liste mentionne le nom, l'adresse, le statut (occupation) de chaque salarié, l'ancienneté du salarié. Cette liste doit être affichée pendant dix (10) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage et une copie doit être transmise au syndicat.

2o. Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté, un salarié ou le syndicat peut demander une rectification, sujet à leur droit de loger un grief suivant les dispositions de l'article 6. Après ce délai, la liste est considérée définitive et lie les parties jusqu'à ce que des changements surviennent suite à un nouvel affichage ou à une rectification convenue entre les parties ou ordonnée par l'arbitre; Dans ce cas, la nouvelle liste est définitive et lie les parties jusqu'à un nouvel affichage. Tout amendement subséquent ne peut être effectué qu'avec le consentement des deux (2) parties.

ARTICLE 6 -PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE

6.01 -

Plainte

Lorsqu'un salarié ou le délégué d'atelier ou le représentant syndical a une plainte à formuler, il la soumet verbalement à l'employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui sera donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

6.02 -

Grief

Tout grief peut être soumis pour enquête et règlement con-

suite 6.02 -

formément à la procédure énoncée ci-dessous:

Dans tous les cas, le salarié doit soumettre préalablement son grief au syndicat qui avisera.

Première étape:

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire de son délégué d'atelier ou de son représentant syndical, ou le syndicat, peut soumettre un grief par écrit, à l'employeur ou à son représentant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

Deuxième étape:

L'employeur ou son représentant autorisé devra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de la communication de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

6.03 -

Grief collectif

Un grief collectif peut être soumis par le syndicat à la première étape à l'employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai de dix (10) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02, pourvu que le grief soit signé par au moins un des salariés impliqués ou par un délégué d'atelier.

6.04 -

Délais d'appel à l'arbitrage

Arbitrage:

10. A défaut d'entente, le syndicat ou l'employeur peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 6.02, deuxième (2ème) étape;
20. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail;
30. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

6.05 -

Pouvoirs de l'arbitre

10. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la présente convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit remboursée ou restituée le cas échéant en tout ou en partie, avec ou sans intérêts.

20. Dans les cas de grief relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez son employeur ou toute indemnité moindre qu'il adjugera. Toutefois, cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

30. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

6.06 -

Témoignage - plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'employeur doit le libérer, sans aucune perte de salaire, pour la durée de l'audition. Dans ce cas, l'article 3.04 a) de la présente convention, s'applique mutatis mutandis.

6.07 - Sentence arbitrale

10. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.
20. La décision de l'arbitre doit être communiquée, par écrit, aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.

6.08 - Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

- 6.09 - L'employeur peut soumettre au syndicat, un grief écrit et à défaut d'entente, le soumettre à l'arbitrage; En pareil cas, les dispositions prévues à l'article 6, Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage s'appliquent mutatis mutandis.

6.10 - Grève ou contre-grève

Toute grève ou contre-grève et tout piquetage est interdit pendant la durée de la présente convention devant l'un ou l'autre des établissements couverts par la présente convention.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES7.01 - Le droit

10. Sous réserve des dispositions de l'article 6, Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage, l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'employeur et à cette fin, l'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
20. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

7.02 - Avis d'imposition de mesures disciplinaires

L'employeur enverra au syndicat, une copie de toute mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement), inscrite au dossier du salarié en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié concerné avec les précisions à ce sujet.

Tel avis au salarié devra lui être remis dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance des circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire. Les parties peuvent, par écrit, convenir d'extensionner ce délai.

7.03 - Prescription de mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire doit être automatiquement effacée du dossier du salarié dix-huit (18) mois après son inscription.

7.04 - Signature d'un rapport disciplinaire

Si un salarié signe un accusé réception ou un document à l'effet qu'il en prend connaissance, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé.

ARTICLE 8 - COMITE D'ETHIQUE ET DE RELATIONS DE TRAVAIL8.01 - Composition

Le Syndicat et l'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. conviennent de former, dans le plus bref délai possible suivant la signature de la convention, un comité composé de trois (3) membres de chacune des parties.

8.02 - Fonctions

Ce comité a pour fonction d'étudier tout problème ou toute suggestion qui peuvent être soumis par l'employeur ou le syndicat ayant pour objet d'améliorer la marche de l'établissement, les services à la clientèle de même que tout autre sujet dans l'intérêt des deux (2) parties.

Il est entendu que ce comité n'aura pas pour fonction d'étudier et de discuter tout grief qui pourrait être en cours. Le Syndicat et l'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. restent libres de disposer des recommandations dudit comité.

8.03 - Réunions

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

ARTICLE 9 - DUREE DE TRAVAIL9.01 - Métiers

1o. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des compagnons et leurs apprentis, des redresseurs de châssis, des vitriers, des graisseurs, des préposés à l'installation d'enduits, des carrossiers, des préposés à l'entretien (ménage, bâtisse, terrain), des laveurs et des livreurs sera de quarante et une heures et quart (41½).

La journée régulière de travail est de huit heures et quart (8½) réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures quinze (17 h 15), du lundi au vendredi.

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

L'employeur ne peut pas forcer un salarié à travailler plus de six (6) heures entre chaque repas.

2o. A compter du 3 novembre 1980, la semaine régulière de travail des compagnons et leurs apprentis, des redresseurs de châssis, des vitriers, des graisseurs, des préposés à l'installation d'enduits, des carrossiers, des préposés à l'entretien (ménage, bâtisse, terrain), des laveurs et des livreurs sera de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h), du lundi au vendredi.

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

L'employeur ne peut pas forcer un salarié à travailler plus de six (6) heures entre chaque repas.

9.02 -

Les préposés au service

- 1o. A compter du 26 novembre 1979, les préposés au service ont une semaine régulière de travail de quarante et une heures et quart (41½).

La journée régulière de travail est de huit heures et quart (8½) du lundi au vendredi inclusivement entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30) avec une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du midi.

L'employeur ne peut pas forcer un préposé au service à travailler plus de six (6) heures entre chaque repas.

- 2o. A compter du 3 novembre 1980, les préposés au service ont une semaine régulière de travail de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30) avec une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du midi.

L'employeur ne peut pas forcer un préposé au service à travailler plus de six (6) heures entre chaque repas.

9.03 -

Les préposés aux pièces et commis d'entrepôt(en autant que couverts par le certificat d'accréditation)

- 1o. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des préposés aux pièces et des commis d'entrepôt est de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures et quinze (17 h 15) avec une interruption d'une heure et quart (1½) continue pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement.

- 2o. A compter du 3 novembre 1980, la semaine régulière de travail des préposés aux pièces et des commis d'entrepôt est de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures

suite 9.03 -

réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h) avec une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement.

9.04 -

Les salariés de bureau, les préposés aux réclamations  
les téléphonistes-réceptionnistes (en autant que couverts  
par le certificat d'accréditation)

10. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des salariés de bureau, des préposés aux réclamations et les téléphonistes-réceptionnistes est de trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ).

La journée régulière de travail est de sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures quinze (17 h 15), avec une interruption d'une heure et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) continue pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement.

9.05 -

Les vendeurs de service, les contrôleurs et les évaluateurs  
(en autant que couverts par le certificat d'accréditation)

10. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des vendeurs de service, des contrôleurs et des évaluateurs est de quarante et une heures et quart ( $41\frac{1}{4}$ ).

La journée régulière de travail est de huit heures et quart ( $8\frac{1}{4}$ ) réparties entre sept heures et quarante-cinq (7 h 45) et dix-sept heures trente (17 h 30), avec une interruption d'une heure et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) pour le repas du midi.

20. A compter du 3 novembre 1980, la semaine régulière de travail des vendeurs de service, des contrôleurs et des évaluateurs est de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre sept heures et quarante-cinq (7 h 45) et dix-sept heures quinze (17 h 15), avec une interruption d'une heure et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) pour le repas du midi.

9.06 - Période de repos

Tout salarié a droit, au milieu de chaque demi-journée de travail, à une période de repos convenable lui permettant de prendre une collation et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

Chaque employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

9.07 - Deuxième (2ème) équipe

1o. A compter du 26 novembre 1979, il est loisible pour l'employeur dans le cas des compagnons et leurs apprentis, des redresseurs de châssis, des préposés aux pièces, des vitriers, des graisseurs, des préposés à l'application d'enduits, des carrossiers, des laveurs, des livreurs, des préposés à l'entretien (ménage, bātisse, terrain) et autres salariés nécessaires, d'organiser une deuxième (2ème) équipe.

a.- Dans tel cas, la semaine régulière de travail est de quarante et une heures et quart (41½) et peut être réparties de l'une des deux (2) façons suivantes:-

1o. la journée régulière de travail est de huit heures et quart (8½) réparties entre dix-sept heures quinze (17 h 15) et deux heures trente (2 h 30), du lundi au vendredi;

2o. du lundi au jeudi, huit heures et trois quarts (8¾) par jour entre dix-sept heures quinze (17 h 15) et trois heures (3 h);

le vendredi, six heures et quart (6½) entre dix-sept heures quinze (17 h 15) et vingt-trois heures trente (23 h 30).

Aucune période de repas ne pourra être prise le vendredi entre ces heures.

Le poinçon d'entrée déterminera la journée réelle du travail.

suite 9.07 -

20. A compter du 3 novembre 1980, il est loisible pour l'employeur dans le cas des compagnons et leurs apprentis, des redresseurs de châssis, des préposés aux pièces, des vitriers, des graisseurs, des préposés à l'application d'enduits, des carrossiers, des laveurs, des livreurs, des préposés à l'entretien (ménage, bātisse, terrain) et autres salariés nécessaires, d'organiser une deuxième (2ème) équipe.

a.- Dans tel cas, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures et peut être réparties de l'une des deux (2) façons suivantes:-

1o. la journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre dix-sept heures (17 h) et deux heures (2 h), du lundi au vendredi;

2o. du lundi au jeudi, huit heures et demie (8½) par jour entre dix-sept heures (17 h) et deux heures trente (2 h 30);

le vendredi, six (6) heures entre dix-sept heures (17 h) et vingt-trois heures (23 h).

Aucune période de repas ne pourra être prise le vendredi entre ces heures.

Le poinçon d'entrée déterminera la journée réelle du travail.

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

c.- La prime d'une telle équipe sera de dix pour cent (10%) en plus du taux réel du salarié ainsi affecté.

d.- Tout salarié de la deuxième (2ème) équipe a droit à la période de repos et de collation prévue au paragraphe 9.06 au milieu de chaque journée normale de travail.

9.08 - Fonctionnement de la deuxième (2ème) équipe

- a.- Tout salarié peut faire valoir ses droits d'ancienneté, en cas d'ouverture d'emploi pour être transféré sur l'équipe de jour ou vice-versa, pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. Tout grief en application du présent paragraphe a) donne droit au salarié réclamant à un montant de \$25.00 en dédommagement si le grief est trouvé bien fondé par décision arbitrale ou autrement.
- b.- Lors de l'établissement de toute équipe additionnelle à l'équipe de jour, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir l'une ou l'autres des équipes de travail.

Si aucun des salariés de l'équipe de jour n'exprime de choix avant l'établissement de telle équipe, l'employeur peut y affecter les salariés possédant le moins d'ancienneté.

Un salarié ayant réclamé, en vertu de ses droits d'ancienneté, d'être affecté à une équipe de travail, ne peut réclamer un transfert sur une autre équipe sans qu'il y ait une ouverture.

9.09 - Changements des heures de travail de la deuxième (2ème) équipe

Les heures de travail de la deuxième (2ème) équipe peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe seront effectués seulement après entente avec le syndicat.

9.10 - Troisième (3ème) équipe

Il est loisible pour l'employeur d'organiser une troisième (3ème) équipe et ceci, après entente avec le syndicat. Cependant une telle équipe devra être sur une base permanente et les salariés affectés à une telle équipe doivent recevoir également une prime de onze pour cent (11%) de leur salaire régulier.

La période de repas sera fixée par entente entre les parties et pourra être d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) à une (1) heure.

ARTICLE 10 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

10.01 - a.- Sous réserve des dispositions du paragraphe b) du présent article, le travail supplémentaire est volontaire. Il doit être réparti équitablement entre tous les salariés capables de faire la catégorie de travail dont il s'agit. Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité avec les heures normales, il doit être offert au salarié qui a déjà commencé tel travail.

Pour fins d'application du présent paragraphe, les salariés qui sont demandés pour faire du temps supplémentaire, on utilisera le système dit de la palette.

La participation à ce système est facultative. Les salariés sont demandés par ordre numérique tel que figurant au tableau de la palette.

b.- L'employeur pourra exiger du salarié qui a commencé un travail de le continuer si ce travail peut être complété dans une période approximative de quinze (15) minutes, et de déplacer d'autant sa période de repas.

10.02 - A taux et demi

Tout travail supplémentaire en dehors des limites de la journée régulière de travail sera rémunéré au taux régulier majoré de sa moitié excepté lorsque l'article 10.03 prévoit un autre taux.

10.03 - A taux double

Le taux double sera payé pour tout travail excédant cinq (5) heures de temps supplémentaire. Ce taux double s'appliquera tant et aussi longtemps qu'un tel salarié n'aura pas eu huit (8) heures consécutives de repos.

Tout travail supplémentaire exécuté le dimanche et les fêtes chômées sera rémunéré au taux double.

10.04 - Quand l'employeur fait faire au salarié un travail autre que celui de sa catégorie, il ne peut pas le baisser de salaire.

ARTICLE 11 - FETES CHOMEES

11.01 - Il n'y aura aucun travail régulier les dimanches, ni les fêtes chômées et payées suivantes:

suite 11.01 -

1979

- le 24 décembre;
- le Jour de Noël;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre;

1980

- le Jour de l'An;
- le 2 janvier;
- le Vendredi-Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- le 24 décembre;
- le Jour de Noël;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre;

1981

- le Jour de l'An;
- le 2 janvier;
- le Vendredi-Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- le 24 décembre;
- le Jour de Noël;
- le 28 décembre;
- le 31 décembre;

1982

- le Jour de l'An;
- le 4 janvier;
- le Vendredi-Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce.

11.02 -

Fêtes chômées et payées

a)- Tout salarié qui, à moins d'absence autorisée ou motivée aura travaillé la veille ouvrable et le lendemain ouvrable de chacune des fêtes mentionnées, recevra pour chaque fête, une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail.

b)- Jours fériés chômés payés reportés

Nonobstant l'article 11.01, si une de ces dites fêtes coïncide avec un jour non ouvrable, elle sera reportée à une date à être convenue entre les parties. Ces jours reportés sont alors considérés comme jours fériés chômés payés.

suite 11.02 -

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

- c)- Tout salarié affecté à une équipe autre que l'équipe de jour bénéficiera des mêmes avantages que l'équipe de jour relativement aux fêtes chômées et payées.
- d)- Le salarié ayant de l'ancienneté qui a reçu de l'employeur le ou après le 2 décembre d'une année, l'avis de mise à pied prévu à 17.04, a droit jusqu'au 2 janvier suivant, au paiement des jours fériés, déduction faite des prestations d'assurance-chômage, s'il y a lieu.
- e)- Le salarié ayant de l'ancienneté qui est absent la veille et/ou le lendemain ouvrable d'un jour férié prévu ci-dessus, pour cause de maladie ou d'accident, a droit au paiement desdits jours fériés, déduction faite des prestations reçues en vertu de l'assurance salaire ou de la Loi des Accidents du Travail pour lesdites journées, s'il y a lieu.

#### ARTICLE 12 - CONGES SOCIAUX

12.01 -

- a)- Tout salarié éprouvé par le décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congé payés à son taux de salaire régulier, entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- b)- Tout salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire à l'occasion de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance ou celui du baptême ou de la sortie de l'épouse de l'hôpital, au choix du salarié, si ce jour est un jour pendant lequel le salarié aurait été présent au travail.
- c)- Tout salarié éprouvé par le décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, a droit de s'absenter sans perte de salaire deux (2) jours ouvrables entre le décès et les funérailles inclusivement.

ARTICLE 13 - JOURNEES DE CONGE DE MALADIE

13.01 - 1o. Au 1er janvier de chaque année, tout salarié ayant complété une (1) année de service continu à cette date, a droit d'utiliser six (6) journées de congé de maladie au cours d'une année de calendrier payables à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire à la condition suivante:

- pour obtenir le remboursement d'une journée de congé de maladie, le salarié doit, la journée même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail, communiquer avec l'employeur pour l'informer de sa maladie ou de son accident.

2o. Lorsqu'un salarié utilise une (1) journée de congé de maladie, une (1) seule journée lui est déduite même si l'employeur lui paie quatre-vingts pour cent (80%) de six (6) heures, six heures et quart ( $6\frac{1}{4}$ ), sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ), huit (8) heures, huit heures et quart ( $8\frac{1}{4}$ ), huit heures et demie ( $8\frac{1}{2}$ ) ou huit heures et trois quarts de salaire à son taux réel (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 9 de la présente convention), suivant son horaire de travail.

13.02 - Nouveau salarié

Un nouveau salarié a droit à une (1) journée de congé de maladie payable à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire, à compter de la date à laquelle il acquiert son ancienneté et par la suite, il a droit à une (1) journée additionnelle payable à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire à chaque fois qu'il complète deux (2) mois de service et ce, jusqu'au 1er janvier suivant la date à laquelle il a complété un (1) an de service continu. Par la suite, le salarié bénéficie des dispositions du paragraphe 13.01.

13.03 - Journées de congé de maladie non utilisées

Entre le 1er et le 15 janvier de chaque année, l'employeur paie au salarié, à quatre-vingts pour cent (80%) du salaire réel alors en vigueur, une (1) journée régulière de salaire (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 9 de la présente convention), pour chaque journée de congé de maladie due et non utilisée pendant l'année précédente.

13.04 - Départ du salarié (excluant les mises à pied)

Au départ du salarié, l'employeur calcule au prorata de l'année en cours, le nombre de journées de congé de maladie à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois de service depuis le 1er janvier jusqu'au départ.

L'employeur paie au salarié, s'il y a lieu, quatre-vingts pour cent (80%) du salaire des journées de congé de maladie auxquelles le salarié avait droit selon l'alinéa ci-dessus, moins le nombre de journées utilisées; Si le salarié a utilisé plus de journées que ce à quoi il avait droit, l'employeur a droit d'être remboursé.

13.05 - Le présent régime de journées de congé de maladie annule et remplace le régime de congés-maladie en vigueur auparavant.

L'ancien régime continue de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 1979 et le nouveau régime entre en vigueur le 1er janvier 1980.

Les jours de congés-maladie non utilisés en 1979 pour fin de maladie devront être remboursés aux salariés à raison de 66 2/3% de leur salaire réel alors en vigueur entre le 1er et le 15 janvier 1980, ou monnayés à leur départ, si celui-ci survient avant le 15 janvier.

ARTICLE 14 - CONGES SANS SOLDE

14.01 - Tout salarié qui en fera la demande en même temps qu'il choisit ses vacances, aura droit d'être libéré une fois durant ladite convention collective, pour un congé sans solde d'une durée de cinq (5) à trente (30) jours de calendrier et ce, sans affecter ses droits acquis.

Toutefois, pas plus d'un salarié à la fois par établissement pourra quitter en même temps pour ce congé sans solde; En cas de conflit entre deux (2) salariés voulant quitter en même temps, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 - a)- Moins d'un (1) an de service après le 1er mai

Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a moins d'un (1) an de service continu, bénéficie à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum équivalent à autant de journées qu'il a de mois de service

suite 15.01 -

continu dans les douze (12) mois précédant le 1er mai, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier.

- b)- Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a un (1) an et plus de service continu bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de deux (2) semaines complètes.
- c)- Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a cinq (5) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois (3) semaines complètes.
- d)- Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a quinze (15) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de quatre (4) semaines complètes.

15.02 -

Rémunération de vacances

- a)- Tout salarié qui a droit à moins de deux (2) semaines complètes de vacances, recevra une rémunération de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances.
- b)- Tout salarié bénéficiant de deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances, recevra la rémunération de vacances suivante: le taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures de travail de sa semaine régulière de travail multiplié par le nombre de semaines de vacances, ce à quoi il a droit, selon l'article 15.01 de la présente convention.

Cependant, il a droit à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) selon le cas, du salaire de base gagné durant les heures régulières entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances si le salarié a été absent trois (3) mois ou plus, durant cette période de douze (12) mois.

Pour les salariés rémunérés sur une base hebdomadaire, ils recevront pour chaque semaine de vacances, une somme égale au moindre de ce salaire ou quatre pour

suite 15.02 -

cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) selon le cas, du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances.

15.03 - Prise de vacances

A moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur, les vacances annuelles seront prises entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.

Pour chaque semaine de vacances, l'employeur donnera préférence à chaque salarié selon l'ordre d'ancienneté. Dans le cas où le salarié bénéficie de deux (2) semaines de vacances, ces deux (2) semaines pourront être prises d'une façon consécutive si le salarié le désire.

L'employeur donnera chaque semaine de vacances au choix du salarié établi par ordre d'ancienneté.

L'employeur libèrera en même temps pour fins de vacances au maximum un tiers (1/3) de ses salariés par spécialité.

15.04 - Paiement des vacances

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

15.05 - Départ

a)- Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour juste cause reçoit au moment de son départ, la rémunération de vacances acquise avant le 1er mai précédant qui n'ont pas été prises, plus quatre pour cent (4%) ou six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) des gains réalisés depuis tel 1er mai selon qu'il est dans la catégorie 15.01 a), b), c) ou d).

b)- Nonobstant le paragraphe a) le salarié qui quitte son employeur sans donner l'avis de départ requis selon le paragraphe 17.04 n'a droit qu'au remboursement prévu par la Loi du Salaire Minimum.

15.06 -

Si un ou plusieurs fêtes chômées et payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit, à son choix, de se faire payer de telles fêtes ou de les reporter à une date convenue entre

suite 15.06 -

lui et son employeur.

Les fêtes chômées qui tombent pendant la prise de vacances d'un salarié lui seront payées en sus de ses vacances au moment de son départ s'il a choisi de se les faire payer.

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 trois (3) heures de travail à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 17 - GARANTIE DE TRAVAIL

17.01 - Excepté dans les cas de force majeure ou 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.

17.02 - La clause des garanties de travail ne s'applique pas aux préposés au service couverts par l'article 16.01.

17.03 - Tempêtes de neige

Si l'employeur se voit obligé de fermer son établissement pour cause de tempête de neige, il paiera au salarié présent au travail et qui n'a pas été prévenu de ne pas se présenter, la pleine rémunération pour le reste de la journée.

17.04 - Semaine d'avis

L'employeur qui veut faire une mise à pied d'un salarié doit lui donner un avis écrit d'une durée de sept (7) jours de calendrier. Si l'employeur ne donne pas cet avis de mise à pied, ce salarié peut réclamer l'équivalent de son salaire régulier pour ladite période. De même, le salarié qui veut quitter son emploi doit donner un avis de sept (7) jours de calendrier à l'employeur à moins d'entente contraire avec ce dernier.

Nonobstant ce qui précède, le salarié suspendu pour mesure disciplinaire ou congédié pour cause ou qui n'a pas acquis son ancienneté, n'a pas droit à cette période d'avis.

ARTICLE 18 - BENEFICES ADDITIONNELS

18.01 - Les costumes, uniformes, salopettes doivent être fournis et payés par l'employeur. Ils doivent être fournis au besoin, selon la taille et l'identité du salarié concerné. L'employeur doit aussi faire blanchir à ses frais lesdits costumes, uniformes ou salopettes.

- 18.02 -
- a)- L'employeur convient de couvrir par une assurance, la destruction par l'incendie des outils des salariés ou le vol par effraction de leur coffre ou de l'une des sections de leur coffre dans le garage. Les primes sont à la charge de l'employeur.
  - b)- L'entretien normal (y compris jusqu'à son remplacement par un neuf identique) d'un outil pneumatique fourni par le salarié en raison de son travail, est aux 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.

18.03 - L'établissement de l'employeur sera pourvu d'abreuvoir, de lavabo, de toilettes ainsi que d'une salle à manger adéquate. L'employeur fournira le savon nettoyeur ainsi que des armoires.

Ces commodités seront à l'usage des salariés de l'unité de négociation et l'entretien ménager de celles-ci devra être fait quotidiennement.

- 18.04 -
- a)- Si, dans l'établissement de l'employeur, on exécute la pose d'enduit sur les voitures, cette fonction sera exécutée dans un endroit isolé ou éloigné; cet endroit sera ventilé si les salariés sont affectés à cause de la proximité de la pose d'enduit.
  - b)- Dans la mesure du possible, si dans l'établissement de l'employeur, on exécute des retouches de peinture sur les voitures, cette fonction sera exécutée dans un endroit isolé et ventilé.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 - L'employeur versera au syndicat, une contribution de quatre dollars (\$4.00) par semaine pour chaque salarié couvert par la convention et présent au travail durant toute ladite semaine.

suite 19.01 -

Cette somme sera remise au syndicat, une fois le mois, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant.

Cette somme devra être utilisée par le syndicat pour payer une police d'assurance collective.

19.02 - 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 au syndicat selon la formule préparée à cet effet.

19.03 - Le syndicat informera, par écrit, l'employeur du montant de la contribution à l'assurance collective.

19.04 - L'article 3.02 b) s'applique mutatis mutandis à la présente clause.

ARTICLE 20 - RETENUE A LA CONTRIBUTION DU FONDS DE PENSION

20.01 - Sur réception d'une autorisation écrite de tout salarié assujetti à la présente convention, et tant et aussi longtemps que cette autorisation sera maintenue, l'employeur déduit de la paie de tout salarié sa contribution personnelle au fonds de pension et en fait remise à qui de droit selon la formule préparée à cet effet.

Le syndicat informera par écrit, l'employeur du montant de la contribution au fonds de pension à retenir sur les gains du salarié.

L'article 3.02 b) de la présente convention s'applique mutatis mutandis à la présente clause.

ARTICLE 21 - SALAIRES

21.01 - Les taux de salaire minima et les occupations professionnelles apparaissant à l'Annexe "A" de la présente convention en font partie intégrante.

21.02 - Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire ou hebdomadaire.

suite 21.02 -

Le travail au temps standard (flat rate) est possible mais l'employeur ne peut l'exiger du salarié. Les temps et les taux de "flat rate" et le travail à exécuter seront communiqués au salarié avant que le travail débute.

Les allocations de "flat rate" devront être comptabilisées de façon à pouvoir être vérifiées.

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

- 21.03 - Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieures à celles prévues à la présente convention ne verra pas ces avantages diminués ou enlevés pendant la durée de la présente convention, que ces avantages lui étaient attribués avant ou durant l'application de cette convention.
- 21.04 Tout salarié recevra sa rémunération à chaque semaine, le jeudi avant-midi et en monnaie ayant cours légal dans la Province de Québec.
- 21.05 - A l'occasion de la paie hebdomadaire, les informations suivantes doivent être données au salarié:
- a.- le nom du salarié;
  - b.- la période de paie;
  - c.- les heures régulières et supplémentaires;
  - d.- les différentes primes;
  - e.- le taux horaire;
  - f.- le détail des déductions;
  - g.- le montant net.
- 21.06 - Pour la période pendant laquelle un salarié exécute des réparations sur un camion de trois (3) tonnes ou plus, il a droit à un salaire minimum équivalent à celui prévu aux échelles de l'Annexe "A" majoré de \$0.25 l'heure.
- 21.07 - Nonobstant les échelles prévues à l'Annexe "A" de la présente convention, aucun salarié ne doit recevoir moins que le taux de salaire décrété par la Commission du Salaire Minimum du Québec majoré de \$0.25 l'heure.

ARTICLE 22 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

22.01 - L'employeur paie à tout salarié accidenté au travail:

- a.- le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;
- b.- les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter l'atelier pour des visites faites et exigées par l'employeur ou le médecin pour lesquelles la Commission des Accidents du 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 1 a), b) de la Loi des Accidents du Travail du Québec.

22.02 - L'employeur est tenu de reprendre sans délai à son service un salarié absent depuis moins de trois (3) ans à cause d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle si le rapport médical du médecin traitant ou de la Commission des Accidents du Travail autorise le salarié à reprendre le travail.

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION

23.01 - Les parties conviennent de maintenir le régime de classification et qualification actuel des compagnons et apprentis (hommes de métiers et préposés aux pièces), à moins qu'un autre régime soit convenu entre les parties aux présentes.

23.02 - La classification des salariés de bureau se fera conformément aux dispositions décrétées par le Comité Paritaire de l'Automobile de la Région de Québec.

23.03 - En cas de promotion d'un commis d'entrepôt au poste d'apprentis-préposés aux pièces, l'employeur lui reconnaîtra, dans sa nouvelle fonction, les années passées comme commis d'entrepôt jusqu'à concurrence de trois (3) années.

ARTICLE 24 - APPRENTIS

24.01 - Dans les établissements assujettis à la présente convention, il ne peut y avoir plus d'un (1) apprenti par trois (3) compagnons.

suite 24.01 -

Cette répartition du nombre d'apprentis doit s'entendre de tous les métiers qualifiés pris en bloc. Dans le cas des préposés au service, il ne peut y avoir plus d'un apprenti par homme de service.

24.02 -

Cas spéciaux

Les parties peuvent déroger à la présente convention et établir, par entente mutuelle, des conditions de salaire et de travail différentes pour les employés victimes d'une déficience physique ou mentale ou dont l'aptitude est diminuée par l'âge ou toute autre cause.

24.03 -

Cours de perfectionnement

Les salariés doivent assister à des cours de perfectionnement concernant leur métier en dehors des heures de travail. Ces cours sont fixés à une date et à des heures convenues entre l'employeur et le délégué d'atelier.

Le sujet à l'ordre du jour relativement aux cours à être donnés sera connu cinq (5) jours ouvrables à l'avance de tels cours.

L'employeur communique au syndicat, trente (30) jours à l'avance si possible, le nom des salariés choisis pour suivre des cours de perfectionnement à l'extérieur de l'établissement donnés par les compagnies manufacturières d'automobiles ou de pièces.

Le nombre de cours ne doit pas excéder un (1) par mois et la durée de ces cours ne doit pas dépasser trois (3) heures chacun. Le repas sera aux frais de l'employeur.

ARTICLE 25 -STATION DE SERVICE

25.01 -

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

Pour cette fin, le travail non concurrentiel à celui également propre à un garage est plus précisément le travail suivant:

1o. la vente de l'essence, des lubrifiants et antigels;

suite 25.01 -

20. le graissage et le lavage des véhicules-moteurs;
30. le nettoyage et le chauffage des établissements;
40. le changement et la réparation des pneus, de courroies de ventilateurs et de dynamos, d'accumulateurs, de boyaux, d'essuie-glaces, de phares, de filtres et autres pièces semblables et secondaires ainsi que la vente de ces mêmes pièces;
50. le service de dépannage.

25.02 -

10. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des préposés aux stations de service est de quarante-trois heures et trois quarts (43 $\frac{3}{4}$ ) réparties en un maximum de six (6) journées de travail ne devant pas excéder chacune huit heures et trois quarts (8 $\frac{3}{4}$ ) de travail.

Dans le but d'assurer un service permanent et continu dans les stations de service, les préposés pourront à tour de rôle bénéficier de jours chômés et payés différents de ceux prévus à l'article 11, s'il y a lieu.

Les modalités prévues à l'article 9.02 quant aux heures de travail peuvent s'appliquer aux préposés aux stations de service, s'il y a lieu.

Les salariés embauchés pour ces fonctions (25.01) d'une façon irrégulière, sporadique ou temporaire ne sont pas assujettis à la présente convention.

20. A compter du 3 novembre 1980, la semaine régulière de travail des préposés aux stations de service est de quarante-deux heures et demie (42 $\frac{1}{2}$ ) réparties en un maximum de six (6) journées de travail ne devant pas excéder chacune huit heures et demie (8 $\frac{1}{2}$ ) de travail.

Dans le but d'assurer un service permanent et continu dans les stations de service, les préposés pourront à tour de rôle bénéficier de jours chômés et payés différents de ceux prévus à l'article 11, s'il y a lieu.

Les modalités prévues à l'article 9.02 quant aux heures de travail peuvent s'appliquer aux préposés aux stations de service, s'il y a lieu.

Les salariés embauchés pour ces fonctions (25.01) d'une

suite 25.02 -

façon irrégulière, sporadique ou temporaire ne sont pas assujettis à la présente convention.

ARTICLE 26 - EXCLUSION

26.01 - Les personnes exerçant les fonctions de gardien de nuit ne sont pas assujetties à la présente convention.

ARTICLE 27 - EXTENSION JURIDIQUE

27.01 - Les parties conviennent de demander au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec l'extension juridique de la présente convention collective.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

28.01 - La présente convention collective prend effet le 26 novembre 1979 et elle demeure en vigueur jusqu'au 2 novembre 1982 inclusivement.

28.02 - Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention, ou, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

28.03 - Rétroactivité

Les augmentations minimum prévues en date du 26 novembre 1979 sur le taux réel de chaque occupation selon l'annexe "A" de la présente convention ont un effet rétroactif au 3 novembre 1979 pour les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur à cette date ou qui le sont devenus par la suite et qui le sont au moment de la signature.

La rétroactivité s'applique à toutes les heures travaillées soit en temps supplémentaire, soit en temps régulier pour la période s'étendant du 3 novembre 1979 au 25 novembre 1979 inclusivement.

De plus, le montant de cette rétroactivité doit être payé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 23 novembre 1979.

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS /  
D'AUTOMOBILES DE QUEBEC INC.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE GARAGE DE QUEBEC INC.

(à titre de mandataire pour  
le compte des employeurs)

Michèle

Jean Desjardis

Alcegaud

Michel Bourgeois

ANNEXE "A" - ÉCHELLE SALARIALE

COMPAGNONS:

Mécaniciens, ajusteurs, mécanistes,  
débosseliers, peintres, bouvriers,  
carrossiers

CLASSE "A"

CLASSE "A-B"

(tous les salariés qui ne réussissent  
pas l'examen de "A" mais qui ont 95%)

CLASSE "B"

CLASSE "C"

APPRENTIS:

4ème année

3ème année

2ème année

1ère année

STRIERS, EMPLOYES, EMPLOYES A  
L'APPLICATION ÉLÉMENTAIRE

23 novembre 1979

Salario Ajust. Taux actuel Aug. mo. Echelle  
Actuel Incl. ajust. sup. taux rég.

18.40 11.01 1.41

7.90 0.95 0.25

7.72 0.94 0.65

7.47 0.93 0.37

6.20 0.74 0.94

5.83 0.70 0.83

5.38 0.64 0.73

5.03 0.60 0.63

4.68 0.56 0.43

ANNEXE "A" - ECHELLE SALARIALE

	Salaire actuel	Ajust.	Taux actuel incl. ajust.	26 novembre 1979		3 novembre 1980		3 novembre 1981	
				Aug. min. sur taux réel	Echelle	Aug. min. sur taux réel	Echelle	Aug. min. sur taux réel	Echelle
COMPAGNONS: -----				\$0.97	\$9.37	\$1.09	\$9.37	\$1.03	\$19.46
Mécaniciens, ajusteurs, machinistes, débosselleurs, peintres, bourreleurs, carrossiers:				0.86	6.12	0.78	6.92	0.76	7.68
CLASSE "A"	\$8.40			\$1.01	\$9.41	\$1.13	\$10.54	\$1.16	\$11.70
CLASSE "A-B" (tous les salariés qui ne réussissent pas l'examen de "A" mais qui ont 85%)	7.90			0.95	8.85	1.06	9.91	1.09	11.00
CLASSE "B"	7.72			0.93	8.65	1.04	9.69	1.07	10.76
CLASSE "C"	7.47			0.90	8.37	1.00	9.37	1.03	10.40
APPRENTIS: -----				0.50	6.09	0.77	7.17	0.79	7.96
4ème année	6.20			0.74	6.94	0.83	7.77	0.85	8.62
3ème année	5.83			0.70	6.53	0.78	7.31	0.80	8.11
2ème année	5.38			0.65	6.03	0.72	6.75	0.74	7.49
1ère année	5.03			0.60	5.63	0.68	6.31	0.69	7.00
VITRIERS, GRAISSEURS, PREPOSES A L'APPLICATION D'ENDUITS: -----	6.63			0.80	7.43	0.89	8.32	0.92	9.24

2/... suite de l'Annexe "A" -

	Salaire actuel	Ajust.	Taux actuel incl. ajust.	26 novembre 1979		3 novembre 1980		3 novembre 1981	
				Aug. min. sur taux réel	Echelle	Aug. min. sur taux réel	Echelle	Aug. min. sur taux réel	Echelle
REDRESSEURS DE CHASSIS: -----	\$7.47			\$0.90	\$8.37	\$1.00	\$9.37	\$1.03	\$10.40
LAVEURS, LIVREURS: -----	5.52			0.66	6.18	0.74	6.92	0.76	7.68
PREPOSES A L'ENTRETIEN (Ménage, bâtisse, terrain): -----	5.71			0.69	6.40	0.77	7.17	0.79	7.96
PREPOSES AU SERVICE: -----									
Après 2 ans	5.71			0.69	6.40	0.77	7.17	0.79	7.96
2ème année	5.03			0.60	5.63	0.68	6.31	0.69	7.00
1ère année	4.69			0.56	5.25	0.63	5.88	0.65	6.53
PREPOSES AUX STATIONS DE SERVICE: -----									
3ème année	4.95			0.59	5.54	0.66	6.20	0.68	6.88
2ème année	4.31			0.52	4.83	0.58	5.41	0.60	6.01
1ère année	3.99			0.48	4.47	0.54	5.01	0.55	5.56

3/... suite de l'Annexe "A" -

	<u>Salaire actuel</u>	<u>Ajust.</u>	<u>Taux actuel incl. ajust.</u>	<u>26 novembre 1979</u>		<u>3 novembre 1980</u>		<u>3 novembre 1981</u>	
				<u>Aug. min. sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min. sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min. sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>
<u>PREPOSES AUX PIECES:</u>									
-----									
Classe "A"	\$6.48	\$0.52	\$7.00	\$0.84	\$7.84	\$0.94	\$8.78	\$0.97	\$9.75
Classe "A-B"	6.00	0.48	6.48	0.78	7.26	0.87	8.13	0.89	9.02
Classe "B"	5.73	0.46	6.19	0.74	6.93	0.83	7.76	0.85	8.61
Classe "C"	5.63	0.45	6.08	0.73	6.81	0.82	7.63	0.84	8.47
<u>Apprentis:</u>									
4ème année	5.56			0.67	6.23	0.75	6.98	0.77	7.75
3ème année	5.18			0.62	5.80	0.70	6.50	0.72	7.22
2ème année	4.94			0.59	5.53	0.66	6.19	0.68	6.87
1ère année	4.59			0.55	5.14	0.62	5.76	0.63	6.39
<u>COMMIS D'ENTREPOT:</u>									
(Manutentionnaires, à la condition qu'il demeure commis d'entrepôt)									
-----									
Commis d'entrepôt	5.18			0.62	5.80	0.70	6.50	0.72	7.22
2ème année	4.94			0.59	5.53	0.66	6.19	0.68	6.87
1ère année	4.59			0.55	5.14	0.62	5.76	0.63	6.39

4/... suite de l'Annexe "A" -

			<u>26 novembre 1979</u>		<u>3 novembre 1980</u>		<u>3 novembre 1981</u>		
	<u>Salaire</u> <u>actuel</u>	<u>Ajust.</u>	<u>Taux actuel</u> <u>incl. ajust.</u>	<u>Aug. min.</u> <u>sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min.</u> <u>sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min.</u> <u>sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>
VENDEURS DE SERVICE, EVALUATEURS, CONTROLEURS: -----									
Après 3 ans	\$6.07			\$0.73	\$6.80	\$0.82	\$7.62	\$0.84	\$8.46
3ème année	5.56			0.67	6.23	0.75	6.98	0.77	7.75
2ème année	5.20			0.62	5.82	0.70	6.52	0.72	7.24
1ère année	4.88			0.59	5.47	0.66	6.13	0.67	6.80
SALARIES DE BUREAU, PREPOSES AUX RECLAMATIONS, TELEPHONISTES-RECEPTIONNISTES: -----									
8ème année	5.59			0.67	6.26	0.75	7.01	0.77	7.78
7ème année	5.32			0.64	5.96	0.72	6.68	0.73	7.41
6ème année	5.20			0.62	5.82	0.70	6.52	0.72	7.24
5ème année	5.05			0.61	5.66	0.68	6.34	0.70	7.04
4ème année	4.81			0.58	5.39	0.65	6.04	0.66	6.70
3ème année	4.57			0.55	5.12	0.61	5.73	0.63	6.36
2ème année	4.36			0.52	4.88	0.59	5.47	0.60	6.07
1ère année	4.20			0.50	4.70	0.56	5.26	0.58	5.84

PROCES-VERBAL DE LA REUNION

LE 15 MARS 1961

ASSOCIATION DES MARCHANDS  
D'AUTOMOBILES DE QUÉBEC INC.

SYNDICAT NATIONAL DES PROPRIETAIRES  
DE GARAGE DE QUÉBEC INC.

MARS 1961

'31 SEP 11 14 13

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS  
D'AUTOMOBILES DE QUÉBEC INC.

ET-

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE GARAGE DE QUÉBEC INC.

AOÛT 1981

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

INTERVENUE

Entre d'une part:

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS  
D'AUTOMOBILES DE QUÉBEC INC.

pour et au nom de son membre  
suivant:

AUTOMOBILES QUÉBEC LADA INC.  
25, rue Dorchester sud  
Québec, Qué.  
G1K 5Y1

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

Et d'autre part:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE GARAGE DE QUÉBEC INC.  
801, 4<sup>ème</sup> Rue  
Québec, Qué.  
G1J 2T7

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

---

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1o. ATTENDU QU'une convention collective de travail a été signée le 23 novembre 1979 entre: L'ASSOCIATION DES MARCHANDS D'AUTOMOBILES DE QUÉBEC INC. (pour et au nom de ses membres, Automobiles Inc. & Als.), et le SYNDICAT:
  
- 2o. ATTENDU QUE cette convention collective a pris effet le 26 novembre 1979 et elle demeurera en vigueur jusqu'au 2 novembre 1982 inclusivement;
  
- 3-a) ATTENDU QU'à l'article 1.04 de la convention entre l'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. et le Syndicat National des Employés de Garage de Québec Inc., les deux (2) parties peuvent en tout temps durant le terme de la convention, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont soumis à toutes les clauses de la présente convention aux conditions suivantes;

- pour l'Association Patronale, être dûment mandatée pour l'établissement qui y adhère, y apporter la signature du propriétaire ou des propriétaires, et,
- pour le Syndicat, y annexer le certificat d'accréditation obtenu en vertu du Code du travail.

3-b) Donc, à la page frotispice de la convention intervenue le 23 novembre 1979 et annexée à la présente convention, nous devons y ajouter le membre suivant, soit: AUTOMOBILES QUEBEC LADA INC., et nous joignons en annexe le certificat d'accréditation.

3-c) Les annexes 1 et 2 de cette convention, soient:  
- le certificat d'accréditation ainsi que la convention collective de travail intervenue le 23 novembre 1979 et ses annexes font partie intégrante de la convention.

4o. L'employeur s'engage à appliquer, à compter du 1er septembre 1981, pour les salariés de l'unité de négociation, les dispositions de la convention collective intervenue le 23ième jour du mois de novembre 1979 entre l'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. et le Syndicat National des Employés de Garage de Québec Inc., ladite convention étant en vigueur jusqu'au 2 novembre 1982 inclusivement, sujet cependant aux exceptions ci-après:

A) JOURNEES DE CONGE DE MALADIE

L'article 13 de la convention collective en annexe sera appliqué à partir du 1er janvier 1982 seulement; entretemps, les dispositions suivantes s'appliqueront:

1o. à partir du 1er septembre 1981, tout salarié qui est au service de l'employeur depuis le ou avant le 1er juin 1981, a droit d'utiliser au maximum deux (2) jours de congé de maladie entre le 1er septembre 1981 et le 31 décembre 1981, payable à quatre-vingt pour cent (80%) de son salaire à la condition suivante:

- pour obtenir le remboursement d'une journée de congé de maladie, le salarié doit, la journée même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail, communiquer avec l'employeur pour l'informer de sa maladie ou de son accident.

20. Lorsqu'un salarié utilise une (1) journée de congé de maladie, une (1) seule journée lui est déduite même si l'employeur lui paie quatre-vingts pour cent (80%) de six (6) heures, six heures et quart ( $6 \frac{1}{4}$ ), sept heures et demie ( $7 \frac{1}{2}$ ), huit (8) heures, huit heures et quart ( $8 \frac{1}{4}$ ), huit heures et demie ( $8 \frac{1}{2}$ ) ou huit heures et trois quarts ( $8 \frac{3}{4}$ ) de salaire à son taux réel (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 9 de la présente convention), suivant son horaire de travail.
30. Les paragraphes 13.02 et 13.03 de la convention en annexe s'appliquent.
40. Au départ du salarié, (excluant la mise à pied), l'employeur calcule le nombre de journées de congé de maladie à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois de service depuis le 1er septembre 1981 jusqu'au départ.

L'employeur paie au salarié, s'il y a lieu, quatre-vingts pour cent (80%) du salaire des journées de congé de maladie auxquelles le salarié avait droit selon l'alinéa ci-dessus, moins le nombre de journées utilisées; si le salarié a utilisé plus de journées que ce à quoi il avait droit, l'employeur a droit d'être remboursé.

B) RATIO - APPRENTIS-COMPAGNONS

L'application de l'article 24.01 de la convention collective en annexe est suspendue pour toute la durée de la présente convention collective.

C) DURÉE DE LA CONVENTION

L'article 28 de la convention collective en annexe est remplacé par ce qui suit:

28.01 : La présente convention collective prend effet le 1er septembre 1981 et elle demeure en vigueur jusqu'au 2 novembre 1982 inclusivement.

28.02 : Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention, ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

28.03 : La présente convention n'accorde aucun droit au salarié qui a quitté le service de l'employeur avant la signature de la présente convention.

28.04 : Aucune rétroactivité sur les heures travaillées n'est payable aux salariés de AUTOMOBILES QUÉBEC LADA INC.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 31 du mois de Août 1981.

L'ASSOCIATION DES MARCHARDS /  
D'AUTOMOBILES DE QUÉBEC INC.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE GARAGE DE QUÉBEC INC.

PAR: [Signature]

PAR: [Signature]

PAR: \_\_\_\_\_

PAR: [Signature]

AUTOMOBILES QUÉBEC LADA INC.

PAR: [Signature]

Richard Beaudin  
T É M O I N

PAR: \_\_\_\_\_

ACCREDITATION

- ANNEXE 1 -

Syndicat National des employés de bureau de Québec Inc. (CSQ)

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau de médiation central du travail

**CERTIFICAT DE RECONNAISSANCE SYNDICALE**

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, vendeurs d'automobiles et ceux exclus par la loi.

CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation relative à ces personnes ou à ce visa;

CONSIDÉRANT que l'association représente plus de 50% des salariés à la date de dépôt de la requête;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre I ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI NE SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, ACCRÉDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivants:

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, vendeurs d'automobiles et ceux exclus par la loi.

COPIE CONFORME  
SECRETARIE

*Richard Miller*  
Richard MILLER  
Agent d'accréditation

ACCREDITATION

Automobiles Québec Lada Inc.

EMPLOYEUR

à son établissement situé à:

25, rue Dorchester sud  
Québec, Qué.  
G1K 5Y1

et

Syndicat National des employés de Garage de  
Québec Inc. (CSD)

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accreditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du  
travail le 8 avril 19 81 pour représenter le groupe de salariés suivant:

Tous les salariés au sens du Code du Travail à  
l'exception des employés de bureau, vendeurs  
d'automobiles et ceux exclus par la loi.

CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite  
ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de  
sa requête;


CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE  
DU TRAVAIL, L'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

Tous les salariés au sens du Code du Travail à  
l'exception des employés de bureau, vendeurs  
d'automobiles et ceux exclus par la loi.

COPIE CONFORME

SECRÉTAIRE

  
Richard MILLER

Agent d'accréditation

FAIT ET SIGNÉ À QUÉBEC LE 27 mai 1981

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUS

ASSOCIATION DES GARAGIERS AUTOMOBILISTES  
DE QUEBEC

- ANNEXE 2 -

Pour les établissements suivants:

- AUTOMOBILES
- ROGER ZARAC AUTO LIMITEE
- L.P. BEAULIEU AUTO INC.
- BEAUPRE AUTOMOBILES LIMITEE
- GARAGE GILES BEDAR AUTO LIMITEE
- CAPITALE TOYOTA INC.
- J.O. CHEVROLET OLDSMOBILE LIMITEE
- CHOQUINARD AUTOMOBILES INC.

CONVENTION GENERALE DE TRAVAIL

FOURNIER AUTOMOBILES INC.

SIBIÈRE AUTOMOBILES (1964) INC.

- JACQUES SIRARD AUTOMOBILES INC.
- LA CANARDIERE AUTO INC. (Quebec, Lewis)
- MARITCE LAHOUB LIMITEE
- AUTOMOBILES LAURENTIDES (1977) INC.
- LAURIER AUTOS INC.
- LEVIS AUTO (1971) LIMITEE
- GARAGE W. MARTIN AUTO LIMITEE
- MONTCALM AUTOMOBILES INC.
- DENIS PEPIN AUTO LIMITEE
- R. TANGUY AUTOMOBILES LIMITEE
- STE-FOY TOYOTA INC.
- TJRMEL AUTOMOBILES INC.
- UNIVERSAL AUTO LIMITEE
- LES VENTES CITADELLE LINCOLN MERCURY LIMITEE

Et pour les établissements suivants en vertu d'un accord spécial:

- GARAGE CARTIER INC.
- MARCEL ROCHETTE LIMITEE

ci-après appelés: "L'EMPLOYEUR"

Et d'autre part:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE GARAGE DE QUEBEC INC.

ci-après appelés: "LE SYNDICAT"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

INTERVENUE

Entre d'une part:

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS D'AUTOMOBILES  
DE QUEBEC, INC.

Pour et au nom de ses membres suivants seulement:

AUTOMOBILES INC.

ROGER BARRE AUTO LIMITEE

L.P. BEAULIEU AUTO INC.

BEAUPRE AUTOMOBILES LIMITEE

GARAGE GILES BEDARD AUTO LIMITEE

CAPITALE TOYOTA INC.

J.D. CHEVROLET OLDSMOBILE LIMITEE

CHOUINARD AUTOMOBILES INC.

DU VALLON, CHRYSLER, PLYMOUTH LIMITEE

FOURNIER AUTOMOBILES INC.

GIGUERE AUTOMOBILES (1964) INC.

JACQUES GIRARD AUTOMOBILES INC.

LA CANARDIERE AUTO INC. (Québec, Lévis)

MAURICE LAHOUD LIMITEE

AUTOMOBILES LAURENTIDES (1977) INC.

LAURIER AUTOS INC.

LEVIS AUTO (1971) LIMITEE

GARAGE W. MARTIN AUTO LIMITEE

MONTCALM AUTOMOBILES INC.

DENIS PEPIN AUTO LIMITEE

R. TANGUAY AUTOMOBILES LIMITEE

STE-FOY TOYOTA INC.

TURMEL AUTOMOBILES INC.

UNIVERSEL AUTO LIMITEE

LES VENTES CITADELLE LINCOLN MERCURY LIMITEE (Raymond Côté Inc.  
Mercury 2000)

Et pour les établissements suivants en vertu d'un mandat  
spécial:

GARAGE CARTIER INC.

MARCEL ROCHETTE LIMITEE

ci-après appelés: "L'EMPLOYEUR"

Et d'autre part:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE GARAGE DE QUEBEC INC.

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

## TABLE DES MATIERES

Article		Page
1	CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES -----	1
2	BUT DE LA CONVENTION -----	2
3	REGIME SYNDICAL -----	3
4	DROIT DE L'EMPLOYEUR -----	8
5	ANCIENNETE -----	8
6	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE -----	11
7	MESURES DISCIPLINAIRES -----	14
8	COMITE D'ETHIQUE ET DE RELATIONS DE TRAVAIL	15
9	DUREE DE TRAVAIL -----	16
10	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE -----	22
11	FETES CHOMEES -----	22
12	CONGES SOCIAUX -----	24
13	JOURNEES DE CONGE DE MALADIE -----	25
14	CONGES SANS SOLDE -----	26
15	VACANCES -----	26
16	RAPPEL AU TRAVAIL -----	29
17	GARANTIE DE TRAVAIL -----	29
18	BENEFICES ADDITIONNELS -----	30
19	ASSURANCE COLLECTIVE -----	30
20	RETENUE A LA CONTRIBUTION DU FONDS DE PENSION -----	31
21	SALAIRES -----	31
22	ACCIDENTS DU TRAVAIL -----	33
23	CLASSIFICATION -----	33
24	APPRENTIS -----	33
25	STATION DE SERVICE -----	34
26	EXCLUSION -----	36
27	EXTENSION JURIDIQUE -----	36

TABLE DES MATIERES - (SUITE)

Article	Page
23 DUREE DE LA CONVENTION -----	36
ANNEXE "A" - Echelle Salariale -----	38

10. Le Syndicat National des Employés de Garage de Québec Inc. est reconnu comme le seul agent négociateur aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail avec chaque employeur pour les salariés exerçant une des occupations mentionnées dans la/les unité(s) de négociation de son établissement conformément aux certificats d'accréditation émis suivant le Code du Travail.

11. Juridiction

a.- Dans chaque établissement partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie dans la/les certificat(s) d'accréditation concernant chaque employeur.

b.- La convention collective s'applique à tous les salariés visés par les certificats d'accréditation syndicale concerné(s) et concernant chaque employeur, sous réserve de l'article 10.01.

12. Donc pour les fins de la présente convention collective, le mot "salariés" signifie dans le cas de chacun des employeurs, seulement les personnes désignées dans les certificats émis en faveur des syndicats à l'égard de chacun d'eux individuellement.

13. Les parties plus haut mentionnées peuvent, en tout temps durant le terme de la convention, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont soumis à toutes les dispositions de la présente convention aux conditions suivantes:

- pour l'Association Patronale, être dûment accrédités pour

ARTICLE 1 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

- 1.01 - Le syndicat est dûment autorisé à signer la présente convention collective de travail.
- 1.02 - L'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. signe les présentes comme mandataire dûment autorisé de chacun des établissements mentionnés à la page frontispice (qui y sont également parties) et comme mandataire spécialement autorisé des autres établissements mentionnés à la page frontispice.
- 1.03 - Caractère représentatif du syndicat - juridiction
- 1o. Le Syndicat National des Employés de Garage de Québec Inc. est reconnu comme le seul agent négociateur aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail avec chaque employeur pour les salariés exerçant une des occupations mentionnées dans la/les unité(s) de négociation de son établissement conformément aux certificats d'accréditation émis suivant le Code du Travail.
- 2o. Juridiction
- a.- Dans chaque établissement partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie dans le/les certificat(s) d'accréditation concernant chaque employeur.
- b.- La convention collective s'applique à tous les salariés visés par le/les certificat(s) d'accréditation syndicale concerné(s) et concernant chaque employeur, sous réserve de l'article 26.01.
- 3o. Donc pour les fins de la présente convention collective, le mot "salarié" signifie dans le cas de chacun des employeurs, seulement les personnes désignées dans les certificats émis en faveur du syndicat à l'égard de chacun d'eux individuellement.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.04 - Les parties plus haut mentionnées peuvent, en tout temps durant le terme de la convention, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont soumis à toutes les clauses de la présente convention aux conditions suivantes:
- pour l'Association Patronale, être dûment mandatée pour

suite 1.04 -

l'établissement qui y adhère, y apporter la signature du propriétaire ou des propriétaires, et,

- pour le Syndicat, y annexer le certificat de reconnaissance syndicale obtenu en vertu du Code du Travail.

1.05 -

Contrats à forfaits

L'employeur convient de ne pas confier de travail professionnel de réparation et d'entretien, de voitures neuves et usagées, à des personnes ou des entreprises à l'extérieur de son établissement à moins que l'une des quatre (4) conditions suivantes ne soit réalisée:

- 1o. Quand l'effectif global des salariés est déjà au travail;
- 2o. Quand il y a manque de personnel qualifié pour le travail à exécuter;
- 3o. Quand il y a manque d'outillage;
- 4o. Quand il y a manque d'espace dans l'établissement concerné.

Un salarié protégé par la présente convention ne peut exécuter un travail quelconque relevant de l'un ou l'autre des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur de l'établissement de l'employeur pour le compte de toute personne.

Un salarié ou un employeur qui se croit lésé par l'interprétation ou l'application de cet article 1.05 devra d'abord soumettre sa plainte à l'autre partie.

L'employeur convient de fournir au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, une liste complète des effectifs de son établissement ainsi que des salariés mis à pied, mais encore sur la liste d'ancienneté.

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 - REGIME SYNDICAL3.01 - Adhésion syndicale

- a)- Tout salarié sujet à la présente convention, qui est actuellement membre du syndicat ou qui le devient subséquentement doit, comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion syndicale pour la durée de la convention.
- b)- Tout nouveau salarié, visé par le/les certificat(s) d'accréditation syndicale concerné(s) et concernant chaque employeur, qui deviendra sujet à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage et demeurer membre pour la durée de la présente convention.

c)- Adhésion syndicale

Tout salarié qui refuse d'adhérer au syndicat ou qui ne maintient pas son adhésion selon ce qui est prévu aux paragraphes a) et b) est sujet à être congédié sans autre cause.

En cas de pareil défaut, le syndicat donne avis à l'employeur concerné et le congédiement doit prendre effet dans les quinze (15) jours suivant cet avis.

3.02 - Retenue syndicale

- a)- Chaque employeur, partie à la présente, s'engage à retenir dès la première paie hebdomadaire de tout salarié visé par le/les certificat(s) d'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale et/ou à toute autre cotisation spéciale déterminée par le syndicat et en faire remise mensuelle au trésorier du syndicat entre le 1er et le 10 du mois suivant.
- b)- Pour tout retard de plus de huit (8) jours à effectuer la remise des montants dans les délais prévus au paragraphe a) précédent, le syndicat fait parvenir un avis écrit à l'employeur par poste recommandée.

Si l'employeur n'a pas donné suite à cet avis dans les huit (8) jours suivant sa réception, le montant dû est majoré de cinq pour cent (5%) par mois de retard après ledit avis. Cette majoration est entière-

suite 3.02 -

ment aux frais de l'employeur. Le texte de ce paragraphe doit accompagner l'avis ci-dessus prévu.

- c)- Dans le cas du défaut par l'employeur d'effectuer la déduction du montant de la cotisation syndicale prévue au paragraphe a) du présent article, l'équivalent des sommes non déduites est versé au syndicat et les dispositions du paragraphe b) du présent article s'appliquent. Après quoi, pour un nombre égal de semaines de retard, l'employeur déduit en double la cotisation syndicale, dont il remet cinquante pour cent (50%) au syndicat selon la procédure prévue et conserve l'autre cinquante pour cent (50%) en guise de remboursement.

3.03 -

### Informations

a)- A l'employeur

Le syndicat informera, par écrit, l'employeur du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenu hebdomadairement.

b)- Au syndicat

L'employeur informera, par écrit, le syndicat de tout changement de son personnel à la convention et à cet effet, il utilisera les formules fournies par le syndicat ou les formules d'informatiques appropriées.

Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations seront les suivantes:

- 1o. le prénom, le nom;
- 2o. l'adresse;
- 3o. le statut civil;
- 4o. le numéro d'assurance sociale;
- 5o. l'occupation et le taux de salaire;
- 6o. la date d'embauchage.

Ces informations seront fournies, s'il y a lieu, une fois le mois, à l'occasion de l'envoi des montants retenus pour fin de cotisation syndicale.

Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'employeur avisera à la première semaine d'engagement le délégué d'atelier de cet engagement pour finaliser la documentation syndicale.

suite 3.03 -

Dans le cas de tout autre changement, les informations seront les suivantes:

- 1o. le prénom, le nom;
- 2o. l'occupation antérieure et la nouvelle.

3.04 -

Absences pour activités syndicales

- a)- Tout représentant du syndicat ou tout salarié, dûment autorisé par le syndicat, appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales reçoit de l'employeur un permis de congé, sans aucune perte de salaire, pour la durée de telle absence. L'employeur facturera, au début de chaque mois, le syndicat, pour les montants ainsi déboursés durant le mois précédent, en salaire, avec majoration de vingt pour cent (20%) pour compenser les bénéfices marginaux et autres. Le syndicat s'engage à rembourser l'employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

L'avis d'absence est communiqué, par écrit, à l'employeur concerné par le syndicat au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance à moins de raison valable.

- b)- Dans le cas où tel avis n'a pas été donné à cause d'une situation d'urgence ou pour toute autre raison valable, il peut y avoir entente entre l'employeur et le syndicat pour que tel permis d'absence soit accordé.
- c)- A moins d'entente contraire, le syndicat ne peut obtenir un permis d'absence pour plus d'un salarié par vingt (20) à la fois dans la même entreprise mais pas plus d'un par département.
- d)- Toute demande par le syndicat d'un permis d'absence pour un salarié doit être motivée par une activité légitime du syndicat. La durée totale de ces absences ne peut excéder, sauf dans le cas des membres de l'exécutif, quinze (15) journées par année. Ces jours d'absences ne peuvent excéder cinq (5) périodes de trois (3) jours chacune.

Quant au président, au secrétaire et au trésorier du syndicat, la durée totale de leurs absences est limitée à soixante (60) jours chacun par année. Cependant, par

suite 3.04 -

entente entre le syndicat et l'employeur, ce délai pourra être prolongé aux conditions qui seront alors déterminées; sauf en cas d'urgence, ils doivent aviser préalablement leur employeur de leur absence au moins trois (3) jours à l'avance.

Quant aux quatre (4) autres membres de l'exécutif, la durée totale de leurs absences ne peut excéder trente (30) jours chacun par année.

- e)- Les règles ci-dessus prévues ne s'appliquent pas aux cas d'absences pour fins de négociation et conciliation pour le renouvellement de la convention ou d'audition des griefs en arbitrage, à l'endroit des salariés concernés.
- f)- Un permis de libération à temps plein sans solde sera accordé à un seul officier choisi par le syndicat parmi l'ensemble des salariés des garages couverts par la présente convention pour s'occuper des affaires du syndicat. Cette libération sera donnée sur demande écrite de trente (30) jours du syndicat à l'employeur concerné. L'employé maintient son ancienneté ainsi que tous ses droits acquis durant son absence. Cette libération devra être faite pour une année et ne pourra être renouvelée sans l'accord de l'employeur concerné.

3.05 -

A)- Absences pour charge publique

Tout salarié qui occupe une charge publique, tel que échevin ou commissaire d'écoles, pourra s'absenter pour assurer sa présence aux réunions officielles de ces organismes, à condition qu'il en avise l'employeur au moins un (1) jour ouvrable à l'avance. Il ne recevra aucune rémunération pendant cette absence.

B)- Absences pour la fonction de témoin

L'employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme témoin dans une cause civile où l'employeur et/ou le salarié est impliqué dû à la fonction qu'il occupe chez son employeur, la différence entre la paie de témoin et son salaire régulier (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 9 de la présente convention) qu'il aurait autrement gagné, ainsi que toutes

suite 3.05 -

les dépenses encourues par le salarié pour cette cause.

Tel salarié, relevé temporairement de sa fonction de témoin, doit se rapporter pendant ses heures régulières de travail pour accomplir son travail régulier.

3.06 -

#### Affichage d'avis

L'employeur doit placer à la disposition du syndicat un tableau d'affichage par département, où se trouve un poinçon, 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.

3.07 -

#### Délégués d'atelier

Le syndicat peut désigner dans chaque 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 préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel et il aura libre accès à l'usage raisonnable du téléphone dans l'exercice de son mandat et les appels interrurbains seront à la charge du syndicat.

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 toute plainte ou de tout grief qui lui sera soumis.

Tout salarié convoqué au bureau de l'employeur 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

suite 3.07 -

du ou des salariés concernés pour toute discussion avec l'employeur ou le gérant concernant l'application de la discipline.

3.08 - Représentant

Tout représentant autorisé du syndicat aura accès, pendant les heures régulières d'affaires, à chaque établissement. En autant que possible, il devra aviser l'employeur de sa visite.

ARTICLE 4 - DROIT DE L'EMPLOYEUR

4.01 - Sous réserve des dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît les droits d'administration et de gestion de l'employeur. Quand l'employeur fait faire au salarié un travail autre que celui de sa catégorie, il ne peut pas le baisser de salaire.

4.02 - Règlements d'atelier

Sous réserve des dispositions de la présente convention, dans l'exercice de ses droits de gérance, pour la bonne direction de l'entreprise et la protection des biens confiés par la clientèle, l'employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier. Toutefois, le syndicat doit être informé, par écrit, desdits règlements d'atelier au moins quinze (15) jours avant leur mise en application.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

5.01 - Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après trois (3) mois de service pour le même employeur dans une période de six (6) mois de service continu; Toutefois, l'apprenti qui n'a pas suivi de cours reconnus par le Comité Paritaire de l'Automobile donnant droit à des crédits d'apprentissage, n'acquiert ce droit d'ancienneté qu'après six (6) mois de service pour le même employeur dans une période de huit (8) mois de service continu; l'ancienneté compte de 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 5.02.

5.02 -

A)- L'ancienneté de tout salarié se perd:

- 1o. pour abandon volontaire du travail;
- 2o. pour congédiement pour juste cause;
- 3o. pour tout salarié mis à pied pour une période excédant quinze (15) mois;
- 4o. pour tout salarié qui a atteint soixante-cinq (65) ans;
- 5o. pour défaut, à la suite d'une mise à pied, d'informer l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel et de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de son rappel, par courrier recommandé ou autre moyen dont la preuve incombe à l'employeur;
- 6o. pour absence du travail de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son employeur ou son représentant ou sans avoir donné de motif raisonnable;
- 7o. pour absence au travail depuis vingt-quatre (24) mois pour cause de maladie non professionnelle ou accident autre qu'un accident de travail.

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.

Si la durée de cette absence dure moins de vingt-quatre (24) mois, 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.

5.03 -

A)- Définition du terme "poste vacant"

Aux fins de cet article 5, un poste vacant résulte ou bien de la rotation normale du personnel comme retraite, démission, décès, promotion, mutation, rétrogradation, congédiement, ou bien, de l'augmentation du nombre de salariés requis à une occupation nouvelle ou existante.

B)- Affichage pour combler un poste vacant

- 1o. L'employeur affichera pour une période de cinq (5) jours ouvrables, tout poste vacant à une occupation. Cedit affichage se fait sur tous les

suite 5.03 -

- tableaux d'affichage réservés à l'usage du syndicat;
20. Les salariés qui désirent obtenir tel poste vacant doivent postuler en signant leur nom sur l'avis;
30. Il est convenu que pendant la période d'affichage, ledit poste vacant peut être rempli temporairement à la discrétion de l'employeur;
40. L'employeur qui désire combler le poste vacant doit le faire en conformité avec les dispositions du présent article et de l'article 5.04;
50. En aucun cas, l'employeur n'est tenu de combler un poste vacant.

5.04 -

A l'intérieur de l'unité de négociation de chaque entreprise accréditée,

- a.- dans les cas de mise à pied ou de réembauchage, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- b.- dans les cas de promotion, de mutation, de rétrogradation, de transfert d'équipe selon l'article 9.08, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

5.05 -

A)- Un salarié qui a une promotion à une occupation non couverte par l'unité de négociation, peut se prévaloir d'au plus deux (2) périodes d'essai pendant la durée de la convention; Chaque période est limitée à six (6) mois. S'il y a démotion ou résignation, celui-ci a le droit de revenir dans l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté avec tous ses droits acquis antérieurement, et ce, dans les six (6) mois suivant cette promotion.

Son ancienneté comprend alors, la durée de ses services à cette occupation en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de sa promotion.

suite 5.05 -

- B)- Nonobstant le paragraphe susmentionné, les salariés qui ont été promus avant le 2 novembre 1977 à une occupation non couverte par l'unité de négociation, auront droit à une période de six (6) mois, après la date de signature de la présente convention, pour réintégrer l'unité de négociation, et ce, avec tous leurs droits acquis antérieurement à leur promotion.

5.06 -

Liste d'ancienneté

- 1o. Le 1er mai de chaque année, l'employeur prépare une liste d'ancienneté pour les salariés de l'unité de négociation.

Cette liste mentionne le nom, l'adresse, le statut (occupation) de chaque salarié, l'ancienneté du salarié. Cette liste doit être affichée pendant dix (10) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage et une copie doit être transmise au syndicat.

- 2o. Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté, un salarié ou le syndicat peut demander une rectification, sujet à leur droit de loger un grief suivant les dispositions de l'article 6. Après ce délai, la liste est considérée définitive et lie les parties jusqu'à ce que des changements surviennent suite à un nouvel affichage ou à une rectification convenue entre les parties ou ordonnée par l'arbitre; Dans ce cas, la nouvelle liste est définitive et lie les parties jusqu'à un nouvel affichage. Tout amendement subséquent ne peut être effectué qu'avec le consentement des deux (2) parties.

ARTICLE 6 -PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE

6.01 -

Plainte

Lorsqu'un salarié ou le délégué d'atelier ou le représentant syndical a une plainte à formuler, il la soumet verbalement à l'employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui sera donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

6.02 -

Grief

Tout grief peut être soumis pour enquête et règlement con-

suite 6.02 -

formément à la procédure énoncée ci-dessous:

Dans tous les cas, le salarié doit soumettre préalablement son grief au syndicat qui avisera.

Première étape:

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire de son délégué d'atelier ou de son représentant syndical, ou le syndicat, peut soumettre un grief par écrit, à l'employeur ou à son représentant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

Deuxième étape:

L'employeur ou son représentant autorisé devra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de la communication de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

6.03 -

Grief collectif

Un grief collectif peut être soumis par le syndicat à la première étape à l'employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai de dix (10) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02, pourvu que le grief soit signé par au moins un des salariés impliqués ou par un délégué d'atelier.

6.04 -

Délais d'appel à l'arbitrage

Arbitrage:

10. A défaut d'entente, le syndicat ou l'employeur peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 6.02, deuxième (2ème) étape;
20. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail;
30. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

6.05 -

Pouvoirs de l'arbitre

10. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la présente convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit remboursée ou restituée le cas échéant en tout ou en partie, avec ou sans intérêts.

20. Dans les cas de grief relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez son employeur ou toute indemnité moindre qu'il adjugera. Toutefois, cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

30. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

6.06 -

Témoin - plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'employeur doit le libérer, sans aucune perte de salaire, pour la durée de l'audition. Dans ce cas, l'article 3.04 a) de la présente convention, s'applique mutatis mutandis.

6.07 - Sentence arbitrale

- 1o. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.
- 2o. La décision de l'arbitre doit être communiquée, par écrit, aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.

6.08 - Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage. Cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

- 6.09 - L'employeur peut soumettre au syndicat, un grief écrit et à défaut d'entente, le soumettre à l'arbitrage; En pareil cas, les dispositions prévues à l'article 6, Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage s'appliquent mutatis mutandis.

6.10 - Grève ou contre-grève

Toute grève ou contre-grève et tout piquetage est interdit pendant la durée de la présente convention devant l'un ou l'autre des établissements couverts par la présente convention.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES7.01 - Le droit

- 1o. Sous réserve des dispositions de l'article 6, Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage, l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'employeur et à cette fin, l'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 2o. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

7.02 - Avis d'imposition de mesures disciplinaires

L'employeur enverra au syndicat, une copie de toute mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement), inscrite au dossier du salarié en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié concerné avec les précisions à ce sujet.

Tel avis au salarié devra lui être remis dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance des circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire. Les parties peuvent, par écrit, convenir d'extensionner ce délai.

7.03 - Prescription de mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire doit être automatiquement effacée du dossier du salarié dix-huit (18) mois après son inscription.

7.04 - Signature d'un rapport disciplinaire

Si un salarié signe un accusé réception ou un document à l'effet qu'il en prend connaissance, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé.

ARTICLE 8 - COMITE D'ETHIQUE ET DE RELATIONS DE TRAVAIL8.01 - Composition

Le Syndicat et l'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. conviennent de former, dans le plus bref délai possible suivant la signature de la convention, un comité composé de trois (3) membres de chacune des parties.

8.02 - Fonctions

Ce comité a pour fonction d'étudier tout problème ou toute suggestion qui peuvent être soumis par l'employeur ou le syndicat ayant pour objet d'améliorer la marche de l'établissement, les services à la clientèle de même que tout autre sujet dans l'intérêt des deux (2) parties.

Il est entendu que ce comité n'aura pas pour fonction d'étudier et de discuter tout grief qui pourrait être en cours. Le Syndicat et l'Association des Marchands d'Automobiles de Québec Inc. restent libres de disposer des recommandations dudit comité.

8.03 - Réunions

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

ARTICLE 9 - DUREE DE TRAVAIL9.01 - Métiers

1o. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des compagnons et leurs apprentis, des redresseurs de châssis, des vitriers, des graisseurs, des préposés à l'installation d'enduits, des carrossiers, des préposés à l'entretien (ménage, bâtisse, terrain), des laveurs et des livreurs sera de quarante et une heures et quart (41½).

La journée régulière de travail est de huit heures et quart (8½) réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures quinze (17 h 15), du lundi au vendredi.

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

L'employeur ne peut pas forcer un salarié à travailler plus de six (6) heures entre chaque repas.

2o. A compter du 3 novembre 1980, la semaine régulière de travail des compagnons et leurs apprentis, des redresseurs de châssis, des vitriers, des graisseurs, des préposés à l'installation d'enduits, des carrossiers, des préposés à l'entretien (ménage, bâtisse, terrain), des laveurs et des livreurs sera de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h), du lundi au vendredi.

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

L'employeur ne peut pas forcer un salarié à travailler plus de six (6) heures entre chaque repas.

9.02 -

Les préposés au service

10. A compter du 26 novembre 1979, les préposés au service ont une semaine régulière de travail de quarante et une heures et quart (41½).

La journée régulière de travail est de huit heures et quart (8½) du lundi au vendredi inclusivement entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30) avec une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du midi.

L'employeur ne peut pas forcer un préposé au service à travailler plus de six (6) heures entre chaque repas.

20. A compter du 3 novembre 1980, les préposés au service ont une semaine régulière de travail de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30) avec une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du midi.

L'employeur ne peut pas forcer un préposé au service à travailler plus de six (6) heures entre chaque repas.

9.03 -

Les préposés aux pièces et commis d'entrepôt

(en autant que couverts par le certificat d'accréditation)

10. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des préposés aux pièces et des commis d'entrepôt est de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures et quinze (17 h 15) avec une interruption d'une heure et quart (1½) continue pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement.

20. A compter du 3 novembre 1980, la semaine régulière de travail des préposés aux pièces et des commis d'entrepôt est de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures

suite 9.03 -

réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h) avec une interruption d'une (1) heure continue pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement.

9.04 -

Les salariés de bureau, les préposés aux réclamations  
les téléphonistes-réceptionnistes (en autant que couverts  
par le certificat d'accréditation)

1o. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des salariés de bureau, des préposés aux réclamations et les téléphonistes-réceptionnistes est de trente-sept heures et demie (37½).

La journée régulière de travail est de sept heures et demie (7½) réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures quinze (17 h 15), avec une interruption d'une heure et demie (1½) continue pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement.

9.05 -

Les vendeurs de service, les contrôleurs et les évaluateurs  
(en autant que couverts par le certificat d'accréditation)

1o. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des vendeurs de service, des contrôleurs et des évaluateurs est de quarante et une heures et quart (41¼).

La journée régulière de travail est de huit heures et quart (8¼) réparties entre sept heures et quarante-cinq (7 h 45) et dix-sept heures trente (17 h 30), avec une interruption d'une heure et demie (1½) pour le repas du midi.

2o. A compter du 3 novembre 1980, la semaine régulière de travail des vendeurs de service, des contrôleurs et des évaluateurs est de quarante (40) heures.

La journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre sept heures et quarante-cinq (7 h 45) et dix-sept heures quinze (17 h 15), avec une interruption d'une heure et demie (1½) pour le repas du midi.

9.06 -

Période de repos

Tout salarié a droit, au milieu de chaque demi-journée de travail, à une période de repos convenable lui permettant de prendre une collation et ce, sans perte de salaire.

L'employeur se réserve le droit de céduer ces périodes de repos qui pourront être différentes pour certains salariés ou groupes de salariés.

Chaque employeur est tenu de mettre prioritairement à l'exception des clients, à la disposition des salariés, un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile.

9.07 -

Deuxième (2ème) équipe

1o. A compter du 26 novembre 1979, il est loisible pour l'employeur dans le cas des compagnons et leurs apprentis, des redresseurs de châssis, des préposés aux pièces, des vitriers, des graisseurs, des préposés à l'application d'enduits, des carrossiers, des laveurs, des livreurs, des préposés à l'entretien (ménage, bâtisse, terrain) et autres salariés nécessaires, d'organiser une deuxième (2ème) équipe.

a.- Dans tel cas, la semaine régulière de travail est de quarante et une heures et quart (41½) et peut être réparties de l'une des deux (2) façons suivantes:-

1o. la journée régulière de travail est de huit heures et quart (8½) réparties entre dix-sept heures quinze (17 h 15) et deux heures trente (2 h 30), du lundi au vendredi;

2o. du lundi au jeudi, huit heures et trois quarts (8¾) par jour entre dix-sept heures quinze (17 h 15) et trois heures (3 h);

le vendredi, six heures et quart (6½) entre dix-sept heures quinze (17 h 15) et vingt-trois heures trente (23 h 30).

Aucune période de repas ne pourra être prise le vendredi entre ces heures.

Le poinçon d'entrée déterminera la journée réelle du travail.

suite 9.07 -

20. A compter du 3 novembre 1980, il est loisible pour l'employeur dans le cas des compagnons et leurs apprentis, des redresseurs de châssis, des préposés aux pièces, des vitriers, des graisseurs, des préposés à l'application d'enduits, des carrossiers, des laveurs, des livreurs, des préposés à l'entretien (ménage, bātisse, terrain) et autres salariés nécessaires, d'organiser une deuxième (2<sup>ème</sup>) équipe.

a.- Dans tel cas, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures et peut être réparties de l'une des deux (2) façons suivantes:-

10. la journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre dix-sept heures (17 h) et deux heures (2 h), du lundi au vendredi;

20. du lundi au jeudi, huit heures et demie (8½) par jour entre dix-sept heures (17 h) et deux heures trente (2 h 30);

le vendredi, six (6) heures entre dix-sept heures (17 h) et vingt-trois heures (23 h).

Aucune période de repas ne pourra être prise le vendredi entre ces heures.

Le poinçon d'entrée déterminera la journée réelle du travail.

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

c.- La prime d'une telle équipe sera de dix pour cent (10%) en plus du taux réel du salarié ainsi affecté.

d.- Tout salarié de la deuxième (2<sup>ème</sup>) équipe a droit à la période de repos et de collation prévue au paragraphe 9.06 au milieu de chaque journée normale de travail.

9.08 - Fonctionnement de la deuxième (2ème) équipe

- a.- Tout salarié peut faire valoir ses droits d'ancienneté, en cas d'ouverture d'emploi pour être transféré sur l'équipe de jour ou vice-versa, pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. Tout grief en application du présent paragraphe a) donne droit au salarié réclamant à un montant de \$25.00 en dédommagement si le grief est trouvé bien fondé par décision arbitrale ou autrement.
- b.- Lors de l'établissement de toute équipe additionnelle à l'équipe de jour, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir l'une ou l'autre des équipes de travail.

Si aucun des salariés de l'équipe de jour n'exprime de choix avant l'établissement de telle équipe, l'employeur peut y affecter les salariés possédant le moins d'ancienneté.

Un salarié ayant réclamé, en vertu de ses droits d'ancienneté, d'être affecté à une équipe de travail, ne peut réclamer un transfert sur une autre équipe sans qu'il y ait une ouverture.

9.09 - Changements des heures de travail de la deuxième (2ème) équipe

Les heures de travail de la deuxième (2ème) équipe peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe seront effectués seulement après entente avec le syndicat.

9.10 - Troisième (3ème) équipe

Il est loisible pour l'employeur d'organiser une troisième (3ème) équipe et ceci, après entente avec le syndicat. Cependant une telle équipe devra être sur une base permanente et les salariés affectés à une telle équipe doivent recevoir également une prime de onze pour cent (11%) de leur salaire régulier.

La période de repas sera fixée par entente entre les parties et pourra être d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) à une (1) heure.

ARTICLE 10 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

10.01 - a.- Sous réserve des dispositions du paragraphe b) du présent article, le travail supplémentaire est volontaire. Il doit être réparti équitablement entre tous les salariés capables de faire la catégorie de travail dont il s'agit. Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité avec les heures normales, il doit être offert au salarié qui a déjà commencé tel travail.

Pour fins d'application du présent paragraphe, les salariés qui sont demandés pour faire du temps supplémentaire, on utilisera le système dit de la palette.

La participation à ce système est facultative. Les salariés sont demandés par ordre numérique tel que figurant au tableau de la palette.

b.- L'employeur pourra exiger du salarié qui a commencé un travail de le continuer si ce travail peut être complété dans une période approximative de quinze (15) minutes, et de déplacer d'autant sa période de repas.

10.02 - A taux et demi

Tout travail supplémentaire en dehors des limites de la journée régulière de travail sera rémunéré au taux régulier majoré de sa moitié excepté lorsque l'article 10.03 prévoit un autre taux.

10.03 - A taux double

Le taux double sera payé pour tout travail excédant cinq (5) heures de temps supplémentaire. Ce taux double s'appliquera tant et aussi longtemps qu'un tel salarié n'aura pas eu huit (8) heures consécutives de repos.

Tout travail supplémentaire exécuté le dimanche et les fêtes chômées sera rémunéré au taux double.

10.04 - Quand l'employeur fait faire au salarié un travail autre que celui de sa catégorie, il ne peut pas le baisser de salaire.

ARTICLE 11 - FETES CHOMEES

11.01 - Il n'y aura aucun travail régulier les dimanches, ni les fêtes chômées et payées suivantes:

suite 11.01 -

1979

- le 24 décembre;
- le Jour de Noël;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre;

1980

- le Jour de l'An;
- le 2 janvier;
- le Vendredi-Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- le 24 décembre;
- le Jour de Noël;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre;

1981

- le Jour de l'An;
- le 2 janvier;
- le Vendredi-Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- le 24 décembre;
- le Jour de Noël;
- le 28 décembre;
- le 31 décembre;

1982

- le Jour de l'An;
- le 4 janvier;
- le Vendredi-Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce.

11.02 -

Fêtes chômées et payées

a)- Tout salarié qui, à moins d'absence autorisée ou motivée aura travaillé la veille ouvrable et le lendemain ouvrable de chacune des fêtes mentionnées, recevra pour chaque fête, une gratification équivalente à son gain pour une journée régulière de travail.

b)- Jours fériés chômés payés reportés

Nonobstant l'article 11.01, si une de ces dites fêtes coïncide avec un jour non ouvrable, elle sera reportée à une date à être convenue entre les parties. Ces jours reportés sont alors considérés comme jours fériés chômés payés.

suite 11.02 -

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

- c)- Tout salarié affecté à une équipe autre que l'équipe de jour bénéficiera des mêmes avantages que l'équipe de jour relativement aux fêtes chômées et payées.
- d)- Le salarié ayant de l'ancienneté qui a reçu de l'employeur le ou après le 2 décembre d'une année, l'avis de mise à pied prévu à 17.04, a droit jusqu'au 2 janvier suivant, au paiement des jours fériés, déduction faite des prestations d'assurance-chômage, s'il y a lieu.
- e)- Le salarié ayant de l'ancienneté qui est absent la veille et/ou le lendemain ouvrable d'un jour férié prévu ci-dessus, pour cause de maladie ou d'accident, a droit au paiement desdits jours fériés, déduction faite des prestations reçues en vertu de l'assurance salaire ou de la Loi des Accidents du Travail pour lesdites journées, s'il y a lieu.

ARTICLE 12 - CONGES SOCIAUX

12.01 -

- a)- Tout salarié éprouvé par le décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congé payés à son taux de salaire régulier, entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- b)- Tout salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire à l'occasion de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance ou celui du baptême ou de la sortie de l'épouse de l'hôpital, au choix du salarié, si ce jour est un jour pendant lequel le salarié aurait été présent au travail.
- c)- Tout salarié éprouvé par le décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, a droit de s'absenter sans perte de salaire deux (2) jours ouvrables entre le décès et les funérailles inclusivement.

ARTICLE 13 - JOURNEES DE CONGE DE MALADIE

13.01 - 1o. Au 1er janvier de chaque année, tout salarié ayant complété une (1) année de service continu à cette date, a droit d'utiliser six (6) journées de congé de maladie au cours d'une année de calendrier payables à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire à la condition suivante:

- pour obtenir le remboursement d'une journée de congé de maladie, le salarié doit, la journée même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail, communiquer avec l'employeur pour l'informer de sa maladie ou de son accident.

2o. Lorsqu'un salarié utilise une (1) journée de congé de maladie, une (1) seule journée lui est déduite même si l'employeur lui paie quatre-vingts pour cent (80%) de six (6) heures, six heures et quart ( $6\frac{1}{4}$ ), sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ), huit (8) heures, huit heures et quart ( $8\frac{1}{4}$ ), huit heures et demie ( $8\frac{1}{2}$ ) ou huit heures et trois quarts de salaire à son taux réel (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 9 de la présente convention), suivant son horaire de travail.

13.02 - Nouveau salarié

Un nouveau salarié a droit à une (1) journée de congé de maladie payable à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire, à compter de la date à laquelle il acquiert son ancienneté et par la suite, il a droit à une (1) journée additionnelle payable à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire à chaque fois qu'il complète deux (2) mois de service et ce, jusqu'au 1er janvier suivant la date à laquelle il a complété un (1) an de service continu. Par la suite, le salarié bénéficie des dispositions du paragraphe 13.01.

13.03 - Journées de congé de maladie non utilisées

Entre le 1er et le 15 janvier de chaque année, l'employeur paie au salarié, à quatre-vingts pour cent (80%) du salaire réel alors en vigueur, une (1) journée régulière de salaire (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 9 de la présente convention), pour chaque journée de congé de maladie due et non utilisée pendant l'année précédente.

13.04 - Départ du salarié (excluant les mises à pied)

Au départ du salarié, l'employeur calcule au prorata de l'année en cours, le nombre de journées de congé de maladie à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois de service depuis le 1er janvier jusqu'au départ.

L'employeur paie au salarié, s'il y a lieu, quatre-vingts pour cent (80%) du salaire des journées de congé de maladie auxquelles le salarié avait droit selon l'alinéa ci-dessus, moins le nombre de journées utilisées; Si le salarié a utilisé plus de journées que ce à quoi il avait droit, l'employeur a droit d'être remboursé.

## 13.05 - Le présent régime de journées de congé de maladie annule et remplace le régime de congés-maladie en vigueur auparavant.

L'ancien régime continue de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 1979 et le nouveau régime entre en vigueur le 1er janvier 1980.

Les jours de congés-maladie non utilisés en 1979 pour fin de maladie devront être remboursés aux salariés à raison de 66 2/3% de leur salaire réel alors en vigueur entre le 1er et le 15 janvier 1980, ou monnayés à leur départ, si celui-ci survient avant le 15 janvier.

ARTICLE 14 - CONGES SANS SOLDE

## 14.01 - Tout salarié qui en fera la demande en même temps qu'il choisit ses vacances, aura droit d'être libéré une fois durant ladite convention collective, pour un congé sans solde d'une durée de cinq (5) à trente (30) jours de calendrier et ce, sans affecter ses droits acquis.

Toutefois, pas plus d'un salarié à la fois par établissement pourra quitter en même temps pour ce congé sans solde; En cas de conflit entre deux (2) salariés voulant quitter en même temps, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 15 - VACANCES15.01 - a)- Moins d'un (1) an de service après le 1er mai

Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a moins d'un (1) an de service continu, bénéficie à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum équivalent à autant de journées qu'il a de mois de service

suite 15.01 -

continu dans les douze (12) mois précédant le 1er mai, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier.

- b)- Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a un (1) an et plus de service continu bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de deux (2) semaines complètes.
- c)- Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a cinq (5) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois (3) semaines complètes.
- d)- Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a quinze (15) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de quatre (4) semaines complètes.

15.02 -

Rémunération de vacances

- a)- Tout salarié qui a droit à moins de deux (2) semaines complètes de vacances, recevra une rémunération de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances.
- b)- Tout salarié bénéficiant de deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances, recevra la rémunération de vacances suivante: le taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures de travail de sa semaine régulière de travail multiplié par le nombre de semaines de vacances, ce à quoi il a droit, selon l'article 15.01 de la présente convention.

Cependant, il a droit à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) selon le cas, du salaire de base gagné durant les heures régulières entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances si le salarié a été absent trois (3) mois ou plus, durant cette période de douze (12) mois.

Pour les salariés rémunérés sur une base hebdomadaire, ils recevront pour chaque semaine de vacances, une somme égale au moindre de ce salaire ou quatre pour

suite 15.02 -

cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) selon le cas, du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances.

15.03 - Prise de vacances

A moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur, les vacances annuelles seront prises entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.

Pour chaque semaine de vacances, l'employeur donnera préférence à chaque salarié selon l'ordre d'ancienneté. Dans le cas où le salarié bénéficie de deux (2) semaines de vacances, ces deux (2) semaines pourront être prises d'une façon consécutive si le salarié le désire.

L'employeur donnera chaque semaine de vacances au choix du salarié établi par ordre d'ancienneté.

L'employeur libèrera en même temps pour fins de vacances au maximum un tiers (1/3) de ses salariés par spécialité.

15.04 - Paiement des vacances

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

15.05 - Départ

a)- Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour juste cause reçoit au moment de son départ, la rémunération de vacances acquise avant le 1er mai précédant qui n'ont pas été prises, plus quatre pour cent (4%) ou six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) des gains réalisés depuis tel 1er mai selon qu'il est dans la catégorie 15.01 a), b), c) ou d).

b)- Nonobstant le paragraphe a) le salarié qui quitte son employeur sans donner l'avis de départ requis selon le paragraphe 17.04 n'a droit qu'au remboursement prévu par la Loi du Salaire Minimum.

15.06 -

Si une ou plusieurs fêtes chômées et payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit, à son choix, de se faire payer de telles fêtes ou de les reporter à une date convenue entre

suite 15.06 -

lui et son employeur.

Les fêtes chômées qui tombent pendant la prise de vacances d'un salarié lui seront payées en sus de ses vacances au moment de son départ s'il a choisi de se les faire payer.

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 trois (3) heures de travail à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 17 - GARANTIE DE TRAVAIL

- 17.01 - Excepté dans les cas de force majeure ou 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.

- 17.02 - La clause des garanties de travail ne s'applique pas aux préposés au service couverts par l'article 16.01.

- 17.03 - Tempêtes de neige

Si l'employeur se voit obligé de fermer son établissement pour cause de tempête de neige, il paiera au salarié présent au travail et qui n'a pas été prévenu de ne pas se présenter, la pleine rémunération pour le reste de la journée.

- 17.04 - Semaine d'avis

L'employeur qui veut faire une mise à pied d'un salarié doit lui donner un avis écrit d'une durée de sept (7) jours de calendrier. Si l'employeur ne donne pas cet avis de mise à pied, ce salarié peut réclamer l'équivalent de son salaire régulier pour ladite période. De même, le salarié qui veut quitter son emploi doit donner un avis de sept (7) jours de calendrier à l'employeur à moins d'entente contraire avec ce dernier.

Nonobstant ce qui précède, le salarié suspendu pour mesure disciplinaire ou congédié pour cause ou qui n'a pas acquis son ancienneté, n'a pas droit à cette période d'avis.

ARTICLE 18 - BENEFICES ADDITIONNELS

18.01 - Les costumes, uniformes, salopettes doivent être fournis et payés par l'employeur. Ils doivent être fournis au besoin, selon la taille et l'identité du salarié concerné. L'employeur doit aussi faire blanchir à ses frais lesdits costumes, uniformes ou salopettes.

18.02 - a)- L'employeur convient de couvrir par une assurance, la destruction par l'incendie des outils des salariés ou le vol par effraction de leur coffre ou de l'une des sections de leur coffre dans le garage. Les primes sont à la charge de l'employeur.

b)- L'entretien normal (y compris jusqu'à son remplacement par un neuf identique) d'un outil pneumatique fourni par le salarié en raison de son travail, est aux 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.

18.03 - L'établissement de l'employeur sera pourvu d'abreuvoir, de lavabo, de toilettes ainsi que d'une salle à manger adéquate. L'employeur fournira le savon nettoyeur ainsi que des armoires.

Ces commodités seront à l'usage des salariés de l'unité de négociation et l'entretien ménager de celles-ci devra être fait quotidiennement.

18.04 - a)- Si, dans l'établissement de l'employeur, on exécute la pose d'enduit sur les voitures, cette fonction sera exécutée dans un endroit isolé ou éloigné; cet endroit sera ventilé si les salariés sont affectés à cause de la proximité de la pose d'enduit.

b)- Dans la mesure du possible, si dans l'établissement de l'employeur, on exécute des retouches de peinture sur les voitures, cette fonction sera exécutée dans un endroit isolé et ventilé.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 - L'employeur versera au syndicat, une contribution de quatre dollars (\$4.00) par semaine pour chaque salarié couvert par la convention et présent au travail durant toute ladite semaine.

suite 19.01 -

Cette somme sera remise au syndicat, une fois le mois, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant.

Cette somme devra être utilisée par le syndicat pour payer une police d'assurance collective.

19.02 - 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 au syndicat selon la formule préparée à cet effet.

19.03 - Le syndicat informera, par écrit, l'employeur du montant de la contribution à l'assurance collective.

19.04 - L'article 3.02 b) s'applique mutatis mutandis à la présente clause.

ARTICLE 20 - RETENUE A LA CONTRIBUTION DU FONDS DE PENSION

20.01 - Sur réception d'une autorisation écrite de tout salarié assujéti à la présente convention, et tant et aussi longtemps que cette autorisation sera maintenue, l'employeur déduit de la paie de tout salarié sa contribution personnelle au fonds de pension et en fait remise à qui de droit selon la formule préparée à cet effet.

Le syndicat informera par écrit, l'employeur du montant de la contribution au fonds de pension à retenir sur les gains du salarié.

L'article 3.02 b) de la présente convention s'applique mutatis mutandis à la présente clause.

ARTICLE 21 - SALAIRES

21.01 - Les taux de salaire minima et les occupations professionnelles apparaissant à l'Annexe "A" de la présente convention en font partie intégrante.

21.02 - Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire ou hebdomadaire.

suite 21.02 -

Le travail au temps standard (flat rate) est possible mais l'employeur ne peut l'exiger du salarié. Les temps et les taux de "flat rate" et le travail à exécuter seront communiqués au salarié avant que le travail débute.

Les allocations de "flat rate" devront être comptabilisées de façon à pouvoir être vérifiées.

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

21.03 -

Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieures à celles prévues à la présente convention ne verra pas ces avantages diminués ou enlevés pendant la durée de la présente convention, que ces avantages lui étaient attribués avant ou durant l'application de cette convention.

21.04

Tout salarié recevra sa rémunération à chaque semaine, le jeudi avant-midi et en monnaie ayant cours légal dans la Province de Québec.

21.05 -

A l'occasion de la paie hebdomadaire, les informations suivantes doivent être données au salarié:

- a.- le nom du salarié;
- b.- la période de paie;
- c.- les heures régulières et supplémentaires;
- d.- les différentes primes;
- e.- le taux horaire;
- f.- le détail des déductions;
- g.- le montant net.

21.06 -

Pour la période pendant laquelle un salarié exécute des réparations sur un camion de trois (3) tonnes ou plus, il a droit à un salaire minimum équivalent à celui prévu aux échelles de l'Annexe "A" majoré de \$0.25 l'heure.

21.07 -

Nonobstant les échelles prévues à l'Annexe "A" de la présente convention, aucun salarié ne doit recevoir moins que le taux de salaire décrété par la Commission du Salaire Minimum du Québec majoré de \$0.25 l'heure.

ARTICLE 22 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

22.01 - L'employeur paie à tout salarié accidenté au travail:

- a.- le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;
- b.- les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter l'atelier pour des visites faites et exigées par l'employeur ou le médecin pour lesquelles la Commission des Accidents du 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 1 a), b) de la Loi des Accidents du Travail du Québec.

22.02 - L'employeur est tenu de reprendre sans délai à son service un salarié absent depuis moins de trois (3) ans à cause d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle si le rapport médical du médecin traitant ou de la Commission des Accidents du Travail autorise le salarié à reprendre le travail.

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION

23.01 - Les parties conviennent de maintenir le régime de classification et qualification actuel des compagnons et apprentis (hommes de métiers et préposés aux pièces), à moins qu'un autre régime soit convenu entre les parties aux présentes.

23.02 - La classification des salariés de bureau se fera conformément aux dispositions décrétées par le Comité Paritaire de l'Automobile de la Région de Québec.

23.03 - En cas de promotion d'un commis d'entrepôt au poste d'apprentis-préposés aux pièces, l'employeur lui reconnaîtra, dans sa nouvelle fonction, les années passées comme commis d'entrepôt jusqu'à concurrence de trois (3) années.

ARTICLE 24 - APPRENTIS

24.01 - Dans les établissements assujettis à la présente convention, il ne peut y avoir plus d'un (1) apprenti par trois (3) compagnons.

suite 24.01 -

Cette répartition du nombre d'apprentis doit s'entendre de tous les métiers qualifiés pris en bloc. Dans le cas des préposés au service, il ne peut y avoir plus d'un apprenti par homme de service.

24.02 -

Cas spéciaux

Les parties peuvent déroger à la présente convention et établir, par entente mutuelle, des conditions de salaire et de travail différentes pour les employés victimes d'une déficience physique ou mentale ou dont l'aptitude est diminuée par l'âge ou toute autre cause.

24.03 -

Cours de perfectionnement

Les salariés doivent assister à des cours de perfectionnement concernant leur métier en dehors des heures de travail. Ces cours sont fixés à une date et à des heures convenues entre l'employeur et le délégué d'atelier.

Le sujet à l'ordre du jour relativement aux cours à être donnés sera connu cinq (5) jours ouvrables à l'avance de tels cours.

L'employeur communique au syndicat, trente (30) jours à l'avance si possible, le nom des salariés choisis pour suivre des cours de perfectionnement à l'extérieur de l'établissement donnés par les compagnies manufacturières d'automobiles ou de pièces.

Le nombre de cours ne doit pas excéder un (1) par mois et la durée de ces cours ne doit pas dépasser trois (3) heures chacun. Le repas sera aux frais de l'employeur.

ARTICLE 25 -STATION DE SERVICE

25.01 -

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

Pour cette fin, le travail non concurrentiel à celui également propre à un garage est plus précisément le travail suivant:

1o. la vente de l'essence, des lubrifiants et antigels;

suite 25.01 -

20. le graissage et le lavage des véhicules-moteurs;
30. le nettoyage et le chauffage des établissements;
40. le changement et la réparation des pneus, de courroies de ventilateurs et de dynamos, d'accumulateurs, de boyaux, d'essuie-glaces, de phares, de filtres et autres pièces semblables et secondaires ainsi que la vente de ces mêmes pièces;
50. le service de dépannage.

25.02 -

10. A compter du 26 novembre 1979, la semaine régulière de travail des préposés aux stations de service est de quarante-trois heures et trois quarts (43 $\frac{3}{4}$ ) réparties en un maximum de six (6) journées de travail ne devant pas excéder chacune huit heures et trois quarts (8 $\frac{3}{4}$ ) de travail.

Dans le but d'assurer un service permanent et continu dans les stations de service, les préposés pourront à tour de rôle bénéficier de jours chômés et payés différents de ceux prévus à l'article 11, s'il y a lieu.

Les modalités prévues à l'article 9.02 quant aux heures de travail peuvent s'appliquer aux préposés aux stations de service, s'il y a lieu.

Les salariés embauchés pour ces fonctions (25.01) d'une façon irrégulière, sporadique ou temporaire ne sont pas assujettis à la présente convention.

20. A compter du 3 novembre 1980, la semaine régulière de travail des préposés aux stations de service est de quarante-deux heures et demie (42 $\frac{1}{2}$ ) réparties en un maximum de six (6) journées de travail ne devant pas excéder chacune huit heures et demie (8 $\frac{1}{2}$ ) de travail.

Dans le but d'assurer un service permanent et continu dans les stations de service, les préposés pourront à tour de rôle bénéficier de jours chômés et payés différents de ceux prévus à l'article 11, s'il y a lieu.

Les modalités prévues à l'article 9.02 quant aux heures de travail peuvent s'appliquer aux préposés aux stations de service, s'il y a lieu.

Les salariés embauchés pour ces fonctions (25.01) d'une

suite 25.02 -

façon irrégulière, sporadique ou temporaire ne sont pas assujettis à la présente convention.

ARTICLE 26 - EXCLUSION

26.01 - Les personnes exerçant les fonctions de gardien de nuit ne sont pas assujetties à la présente convention.

ARTICLE 27 - EXTENSION JURIDIQUE

27.01 - Les parties conviennent de demander au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec l'extension juridique de la présente convention collective.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

28.01 - La présente convention collective prend effet le 26 novembre 1979 et elle demeure en vigueur jusqu'au 2 novembre 1982 inclusivement.

28.02 - Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention, ou, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

28.03 - Rétroactivité

Les augmentations minimum prévues en date du 26 novembre 1979 sur le taux réel de chaque occupation selon l'annexe "A" de la présente convention ont un effet rétroactif au 3 novembre 1979 pour les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur à cette date ou qui le sont devenus par la suite et qui le sont au moment de la signature.

La rétroactivité s'applique à toutes les heures travaillées soit en temps supplémentaire, soit en temps régulier pour la période s'étendant du 3 novembre 1979 au 25 novembre 1979 inclusivement.

De plus, le montant de cette rétroactivité doit être payé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 23 novembre 1979.

L'ASSOCIATION DES MARCHANDS /  
D'AUTOMOBILES DE QUEBEC INC.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE GARAGE DE QUEBEC INC.

(à titre de mandataire pour  
le compte des employeurs)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANNEXE "A" - ECHELLE SALARIALE

	Salaire actuel	Ajust.	Taux actuel incl. ajust.	26 novembre 1979		3 novembre 1980		3 novembre 1981	
				Aug. min. sur taux réel	Echelle	Aug. min. sur taux réel	Echelle	Aug. min. sur taux réel	Echelle
COMPAGNONS: -----									
Mécaniciens, ajusteurs, machinistes, débosseleurs, peintres, bourreleurs, carrossiers:									
CLASSE "A"	\$8.40			\$1.01	\$9.41	\$1.13	\$10.54	\$1.16	\$11.70
CLASSE "A-B" (tous les salariés qui ne réussissent pas l'examen de "A" mais qui ont 85%)	7.90			0.95	8.85	1.06	9.91	1.09	11.00
CLASSE "B"	7.72			0.93	8.65	1.04	9.69	1.07	10.76
CLASSE "C"	7.47			0.90	8.37	1.00	9.37	1.03	10.40
APPRENTIS: -----									
4ème année	6.20			0.74	6.94	0.83	7.77	0.85	8.62
3ème année	5.83			0.70	6.53	0.78	7.31	0.80	8.11
2ème année	5.38			0.65	6.03	0.72	6.75	0.74	7.49
1ère année	5.03			0.60	5.63	0.68	6.31	0.69	7.00
VITRIERS, GRAISSEURS, PREPOSES A L'APPLICATION D'ENDUITS: -----	6.63			0.80	7.43	0.89	8.32	0.92	9.24

2/... suite de l'Annexe "A" -

	Salaire actuel	Ajust.	Taux actuel incl. ajust.	26 novembre 1979		3 novembre 1980		3 novembre 1981	
				Aug. min. sur taux réel	Echelle	Aug. min. sur taux réel	Echelle	Aug. min. sur taux réel	Echelle
REDRESSEURS DE CHASSIS: -----	\$7.47			\$0.90	\$8.37	\$1.00	\$9.37	\$1.03	\$10.40
LAVEURS, LIVREURS: -----	5.52			0.66	6.18	0.74	6.92	0.76	7.68
PREPOSES A L'ENTRETIEN (Ménage, bâtisse, terrain): -----	5.71			0.69	6.40	0.77	7.17	0.79	7.96
PREPOSES AU SERVICE: -----									
Après 2 ans	5.71			0.69	6.40	0.77	7.17	0.79	7.96
2ème année	5.03			0.60	5.63	0.68	6.31	0.69	7.00
1ère année	4.69			0.56	5.25	0.63	5.88	0.65	6.53
PREPOSES AUX STATIONS DE SERVICE: -----									
3ème année	4.95			0.59	5.54	0.66	6.20	0.68	6.88
2ème année	4.31			0.52	4.83	0.58	5.41	0.60	6.01
1ère année	3.99			0.48	4.47	0.54	5.01	0.55	5.56

3/... suite de l'Annexe "A" -

			<u>26 novembre 1979</u>		<u>3 novembre 1980</u>		<u>3 novembre 1981</u>		
	<u>Salaire</u> <u>actuel</u>	<u>Ajust.</u>	<u>Taux actuel</u> <u>incl. ajust.</u>	<u>Aug. min.</u> <u>sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min.</u> <u>sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min.</u> <u>sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>
<b>PREPOSES AUX PIECES:</b>									
-----									
Classe "A"	\$6.48	\$0.52	\$7.00	\$0.84	\$7.84	\$0.94	\$8.78	\$0.97	\$9.75
Classe "A-B"	6.00	0.48	6.48	0.78	7.26	0.87	8.13	0.89	9.02
Classe "B"	5.73	0.46	6.19	0.74	6.93	0.83	7.76	0.85	8.61
Classe "C"	5.63	0.45	6.08	0.73	6.81	0.82	7.63	0.84	8.47
 <b>Apprentis:</b>									
4ème année	5.56			0.67	6.23	0.75	6.98	0.77	7.75
3ème année	5.18			0.62	5.80	0.70	6.50	0.72	7.22
2ème année	4.94			0.59	5.53	0.66	6.19	0.68	6.87
1ère année	4.59			0.55	5.14	0.62	5.76	0.63	6.39
 <b>COMMIS D'ENTREPOT:</b>									
(Manutentionnaires, à la condition qu'il demeure commis d'entrepôt)									
-----									
Commis d'entrepôt	5.18			0.62	5.80	0.70	6.50	0.72	7.22
2ème année	4.94			0.59	5.53	0.66	6.19	0.68	6.87
1ère année	4.59			0.55	5.14	0.62	5.76	0.63	6.39

4/... suite de l'Annexe "A" -

	<u>Salaire actuel</u>	<u>Ajust.</u>	<u>Taux actuel incl. ajust.</u>	<u>26 novembre 1979</u>		<u>3 novembre 1980</u>		<u>3 novembre 1981</u>	
				<u>Aug. min. sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min. sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min. sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>
VENDEURS DE SERVICE, EVALUATEURS, CONTROLEURS: -----									
Après 3 ans	\$6.07			\$0.73	\$6.80	\$0.82	\$7.62	\$0.84	\$8.46
3ème année	5.56			0.67	6.23	0.75	6.98	0.77	7.75
2ème année	5.20			0.62	5.82	0.70	6.52	0.72	7.24
1ère année	4.88			0.59	5.47	0.66	6.13	0.67	6.80
SALARIES DE BUREAU, PREPOSES AUX RECLAMATIONS, TELEPHONISTES-RECEPTIONNISTES: -----									
8ème année	5.59			0.67	6.26	0.75	7.01	0.77	7.78
7ème année	5.32			0.64	5.96	0.72	6.68	0.73	7.41
6ème année	5.20			0.62	5.82	0.70	6.52	0.72	7.24
5ème année	5.05			0.61	5.66	0.68	6.34	0.70	7.04
4ème année	4.81			0.58	5.39	0.65	6.04	0.66	6.70
3ème année	4.57			0.55	5.12	0.61	5.73	0.63	6.36
2ème année	4.36			0.52	4.88	0.59	5.47	0.60	6.07
1ère année	4.20			0.50	4.70	0.56	5.26	0.58	5.84