NO	NOM
9926-01	Corporation des Concessionnaires d'Automobile de Québec - Région Inc.

14587-01

82 DEC 13 13 09

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC.

Ci-après appelée "L'ASSOCIATION"

ET

A. BLANCHARD INC. à St-Grégoire
CASCADE CHEVROLET OLDSMOBILE, à Shawinigan
GARAGE A. ST-ONGE, à Grand-Mère
MICH-O-TOMOBILE LTEE, à Trois-Rivières
VINCENT AUTOMOBILE LTEE, à Shawinigan

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"
ou " LES EMPLOYEURS"

ET:

FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298,

Ci-après appelée "LA FRATERNITE"

ARTICLE I - PREAMBULE

1.01 La présente convention collective est conclue entre les parties ci-haut désignées en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, dans le but de promouvoir les relations existantes entre les Employeurs ci-haut désignés et leurs salariés.

1.02 C'est pourquoi, l'Association et les membres-employeurs adhérant aux présentes, reconnaissent la Fraternité comme le seul agent négociateur des salariés visés par les certificats d'accréditation émis, pour chaque établissement, selon le Code du Travail ou la législation afférente qui a précédé ce Code. Par ailleurs, la Fraternité reconnaît l'Association come le seul agent négociateur, et le seul représentant des membres-employeurs qui sont visés par les certificats de reconnaissance émis par l'autorité compétente de la province de Québec, selon la législation pertinente et existante alors (voir annexe "B" ci-jointe), et ainsi qu'il appert du mandat donné à ladite Association par ceux qui ont contresigné la présente entente.

1.03 De plus, la Fraternité reconnaît à l'Employeur l'exercice libre et complet des droits dits de gérance, entre autres et à titre d'exemples, celui d'administrer et de gérer l'entreprise qu'il dirige, d'en augmenter, limiter, diminuer ou cesser l'exploitation selon les exigences du commerce et d'une saine administration, celui d'établir et de maintenir dans son établissement l'ordre, la discipline et l'efficacité, celui d'embaucher et de diriger son personnel, ceci sous réserve cependant des droits et obligations des parties établis par les autres clauses de cette convention.

1.04 Tout salarié doit être détenteur d'une carte de qualification émise par le Comité Paritaire de l'Automobile de la Mauricie.

ARTICLE II - REGIME SYNDICAL

2.00 Les parties conviennent d'appliquer, pour la durée de la convention, le régime syndical suivant:-

2.01 Tout salarié visé par cette convention, et membre de la Fraternité lors de la signature des présentes, est tenu comme condition du maintien de son emploi, de demeurer membre de la Fraternité pour la durée de la présente convention.

2.02 L'Employeur a un droit strict d'embaucher qui il voudra, mais tout nouveau salarié visé par cette convention devra, un (1) mois après sa date d'embauchage, devenir membre de la Fraternité comme condition du maintien de son emploi et celle-ci sera tenue de l'accueillir. Toute personne déjà à l'emploi de l'Employeur, laquelle, en raison d'une permutation, devient salarié régi par cette convention, doit immédiatement devenir membre de la Fraternité.

2.03 Aux fins d'application des alinéas (a) et (b) ci-haut, la Fraternité doit, dans les quinze (15) jours suivant la signature des présentes, communiquer à l'Employeur la liste de ses membres à la date de ladite signature et l'Employeur s'engage à communiquer à la Fraternité, à la fin de chaque mois, la liste des salariés embauchés au cours de ce mois, liste comprenant les noms, adresses et dates d'embauchage.

2.04 Pour tout salarié qui, étant devenu membre de la Fraternité, cesse de vouloir le demeurer au cours de cette convention, ou au cours des négociations en renouvellement de cette dernière, la Fraternité, par son secrétaire local, doit en donner avis écrit à l'Employeur qui devra, dans les quinze (15) jours suivant la réception de tel avis, congédier cet employé.

ARTICLE III - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié membre du syndicat le montant spécifié pour cette association à titre de cotisation.

3.02 L'Employeur doit retenir de plus sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociations pour lequel le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'article 3.01.

3.03 Les retenues prévues aux articles 3.01 et 3.02 sont faites une fois par mois et l'Employeur est tenu de remettre mensuellement au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé pour chaque salarié et le nom de celui-ci.

3.04 L'Employeur devra faire parvenir toutes les cotisations déduites au plus tard le 15 du mois suivant à l'adresse de la Fraternité Canadienne Des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, 2300 Avenue Carling, Ottawa, Ontario.

ARTICLE IV - OFFICIERS DE LA FRATERNITE ET DELEGUES SYNDICAUX

4.01 L'Employeur convient de s'adresser, pour les fins de l'application des présentes, à tout officier ou délégué dont le nom lui a été communiqué par écrit par la Fraternité, et tout salarié ainsi désigné ne doit subir aucun préjudice par suite et à cause d'un exercice normal de ses fonctions. Toutefois, si l'Employeur a à se plaindre de tel salarié, il communique en conséquence avec la Fraternité qui s'efforcera de résoudre le litige dans le plus bref délai possible.

4.02 Tout officier ou délégué, ainsi que ci-haut mentionné, peut s'absenter de son travail pour accomplir une tâche prévue par sa fonction, à la condition cependant que ce soit sans rémunération de la part de l'Employeur et que ce dernier ait été avisé au moins quinze (15) jours francs à l'avance; un seul salarié à la fois doit ainsi s'absenter, pour des périodes n'excédant pas dix (10) jours ouvrables par année, (dont cinq (5) jours ouvrables consécutifs au maximum), ceci pour l'ensemble de l'entreprise. Cependant, un délégué pourvu que son travail n'en souffre pas, peut abandonner temporairement et sans perte de rémunération, son occupation régulière pendant les heures de travail lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief avec le supérieur immédiat de ce dernier.

4.03 La Fraternité, ou l'un quelconque de ses officiers désignés à cet effet, peut afficher des avis de convocation pour ses membres, à l'endroit désigné par l'Employeur dans ce but.

4.04 L'Employeur maintiendra le salaire de tout employé qui est appelé à s'absenter en vertu de l'article 4.02 comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclamera au syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursées (salaire et bénéfices) pour chaque employé, majorées de 15% et le syndicat devra rembourser l'Employeur au plus tard le 15 du mois suivant.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 Tout nouveau salarié sera à l'essai pendant les soixante (60) premiers jours travaillés à compter de sa dernière date d'embauchage, après quoi il sera déclaré régulier.

Pendant sa période d'essai, le salarié ne peut invoquer les règles d'ancienneté ni le droit à un grief. Le cas de renvoi ou de licenciement d'un salarié en période de probation n'est pas arbitrable, la période de probation étant une période d'étude et de réflexion pour déterminer si le salairé se verra octroyer un emploi régulier. Tout temps effectué en probation est assimilé à un emploi temporaire prenant fin avec le licenciement du salarié ou avec l'expiration de la période de probation.

Si deux salariés ou plus ont la même ancienneté, la préférence sera déterminée par l'ordre chronologique d'entrée.

5.02 L'exercice des droits d'ancienneté, pourvu que le salarié ait les qualifications pour accomplir les tâches, régit les cas de déplacement de main-d'oeuvre de plus d'une journée ouvrable, comme les promotions, mises-à-pied, licenciements et rappels.

Dans le cas de déplacements consécutifs à une mise-à-pied ou dans le cas de promotion, le salarié aura droit à une période d'adaptation d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur conserve néanmoins le droit de refuser la promotion accordée ou le déplacement consenti si, à l'intérieur de cette période d'adaptation, le salarié démontre son incapacité à remplir sa nouvelle fonction.

5.03 Les déplacements en dehors de l'unité de négociation, et donc de cette convention, ne sont pas soumis aux dispositions de cette dernière, et les salariés ainsi déplacés continuent de maintenir leur ancienneté, pour pouvoir l'exercer, en cas de retour dans l'unité à la suite d'une rétrogradation ou d'une mise-à-pied.

5.04 Le travail effectué de façon régulière par un employé, autre qu'un salarié visé par les présentes, ne doit pas avoir pour effet de susciter ou prolonger une mise-à-pied d'un salarié.

5.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour les motifs suivants:-

1) s'il est congédié pour cause;

2) s'il quitte volontairement son emploi;

3) s'il ne se rapporte pas à son travail et s'il ne motive pas suffisamment ce fait dans les sept (7) jours suivant cet évènement;

4) neuf (9) mois après le dernier jour où il a travaillé pour l'Employeur, excepté en cas d'absence approuvée pour raison de maladie, et pour une période maximum de douze (12) mois;

5) si, à la suite d'une mise-à-pied temporaire d'au plus neuf (9) mois, ayant été rappelé selon avis écrit à sa dernière connue, il ne se rapporte pas dans les trois (3) jours suivant réception de tel avis.

6) toutefois, dans les cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, le chiffre 9 mentionné aux alinéas 4 et 5 du présent article doit se lire comme étant le chiffre 6.

5.06 A) Dans les cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, dans les cadres de la présente convention, un avis sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables, et les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, signeront leur nom sur cet avis durant la période d'affichage.

B) Toute occupation vacante ou toute nouvelle occupation à être comblée peut être accordée au candidat le plus ancien possédant les qualifications désirées.

C) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'Employeur annoncera le nom du candidat choisi.

5.07 Dans les cas de changements d'occupation qui ont un caractère temporaire et prévu pour une période approximative de six (6) jours ouvrables et dans les cas de remplacement pour congé annuel ou à la suite d'un rappel et en attendant le retour d'un salarié, l'ancienneté ne s'applique pas.

5.08 Liste d'ancienneté:- Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque salarié, par sa dernière date d'entrée en service et sa dernière occupation, sera affichée aux endroits de travail des salariés concernés, au plus tard, le trente janvier de chaque année. Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure des griefs prévue à la présente convention. L'Employeur remet à la Fraternité une copie de toute liste affichée.

Toute correction pour une erreur sur la liste d'ancienneté n'est possible que pour une erreur datant de moins d'un an.

5.09 Nonobstant toute autre stipulation au contraire dans les présentes, et pourvu qu'aucun salarié ne soit renvoyé ou démis pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner, de temps à autre, tout enfant du propriétaire de l'établissement, ou selon le cas, d'un officier de la Compagnie propriétaire de l'établissement, dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, ou de l'expérience ou pour service futur autre, dans l'établissement ou ailleurs, sans que cet enfant ne soit assujetti aux droits et obligations prévus dans cette convention. Cependant, si cet enfant demeure au même poste durant plus de six (6) mois, il devient alors assujetti à cette convention.

5.10 Suite au congédiement d'un salarié régulier, l'Employeur devra informer le délégué désigné selon la clause 4.01 de la convention, du motif de ce congédiement.

ARTICLE VI - COURS DE PERFECTIONNEMENT

6.01 Les parties favorisant le maintien et l'amélioration de la compétence des salariés, les salariés bénéficieront des avantages suivants:-

- Si la formation a lieu pendant les heures normales de travail, le salarié recevra son plein salaire pour les heures normales sans diminution.

- Si la formation a lieu en dehors des heures de travail, celle-ci est faite sans rémunération pourvu qu'il y ait un avis de vingt-quatre (24) heures qui ait été donné au salarié et que de tels cours n'occupent pas plus de douze (12) soirées dans une année.

- Lorsque les cours sont fournis à l'extérieur de la région environnante à son lieu de travail, l'Employeur fournit un véhicule ou paie une allocation pour l'utilisation du véhicule du salarié et, de même, rembourse le salarié des frais encourus, pourvu que ceux-ci soient raisonnables et, sur présentation de pièces justificatives à cet effet.

ARTICLE VII - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

7.01 Compte tenu de ce qui est autrement stipulé dans les présentes, les heures normales de travail sont les suivantes:-
semaine normale de travail de quarante heures (40), et assignations quotidiennes régulières comme suit:

a) Travail de jour

1) Du lundi au vendredi inclusivement, huit heures (8) consécutives par jour (à part une (1) heure au maximum pour le dîner), entre huit heures (8.00 h.) et dix-sept heures et trente (17.30 h.);

2) Période de repos, au cours de chaque avant-midi et de chaque après-midi de travail, il y aura une période de repos de dix (10) minutes au maximum.

b) Travail du soir ou de nuit

1) Du lundi soir au samedi matin, huit heures (8) consécutives par soir ou par nuit (à part une (1) heure pour le souper ou le lunch de nuit selon le cas), avec des assignations dont la majeure partie se situe en dehors de celles de l'équipe de jour;

2) Période de repos, de dix (10) minutes, au maximum, au cours de chaque demi-période de travail;

3) Equipe du soir ou de nuit

Tout travail sur une équipe du soir ou de nuit, alors que le temps de cette équipe chevauche sur deux jours, est réputé fait durant le premier de ces deux jours.

7.02 Préposés au service et pompistes

Du lundi au dimanche inclusivement, quarante-quatre (44) heures par semaine selon les assignations quotidiennes ne dépassant pas (9) heures.

7.03 Préposés à l'entretien

Semaine normale selon la clause 7.01 ci-haut, avec assignations quotidiennes indéterminées, soit de jour, soit de nuit.

7.04 Gardien-concierge

Semaine normale de quarante et une heure.

7.05 Préposés à la remorque

Heures indéterminées.

7.06 Camionneurs (longue distance)

Semaine normale de quarante heures (40) avec assignations quotidiennes indéterminées.

7.07 Le travail du soir ou de nuit prévu en temps normal selon les clauses ci-haut, pourra, selon entente entre l'Employeur et la majorité des salariés concernés, être réparti en quatre (4) périodes quotidiennes et relativement égales, du lundi soir au vendredi matin inclusivement.

ARTICLE VIII - VACANCES ANNUELLES AVEC PAIE

8.01 Eligibilité

Sous réserve des autres stipulations de cet article, tout salarié a droit, au ler mai de chaque année, à des vacances annuelles avec paie conformément à ce qui suit:-

(1) s'il a moins qu'un an de service continu:- autant de journées (jusqu'à un maximum de deux (2) semaines) qu'il y a de mois civils de service continu;

(2) un (1) an de service continu:- mais moins de cinq (5) ans : deux (2) semaines;

(3) cinq (5) ans de service continu et plus:- trois (3) semaines;

(4) quinze (15) ans de service continu et plus:- quatre (4) semaines.

8.02 Estimation des crédits de vacances

(1) La période de service à considérer dans l'estimation des crédits de vacances, commence à la date de la dernière entrée au service de l'Employeur;

(2) Le service continu s'entend de tout service non interrompu par l'une ou l'autre des circonstances prévues ci-haut dans la clause 5.05.

8.03 Octroi du congé

(1) Le congé de vacances est octroyé à un salarié jusqu'à concurrence seulement des crédits accumulés.

(2) De façon à ce que l'exploitation de l'entreprise ne soit pas indûment entravée, et sans exclure à l'Employeur le droit de décider péremptoirement que le moment du congé sera le même pour tous les salariés ou partie de ceux-ci, le congé de vacances est octroyé, par ordre d'ancienneté, et selon une liste préparée à cet effet et publiée au plus tard le 15 mai de chaque année. A cet effet, les salariés sont consultés à compter du 15 avril précédent.

(3) Le moment du congé de vacances est déterminé comme suit:-

(a) pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances:-

(1) deux (2) semaines consécutives entre le ler mai et le 30 septembre;

(2) une troisième semaine entre le ler octobre et le 30 avril.

(b) pour les autres salariés:-
deux (2) semaines consécutives, ou une semaine complète ou la fractions continue d'une semaine selon le cas, entre le ler mai et le 30 septembre;

(c) tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances, pourra exiger que la 3e et la 4e semaine soient consécutives.

8.04 Rémunération

(1) Tout salarié visé par les alinéas (1) et (2) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(2) Tout salarié visé par l'alinéa (3) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(3) Tout salarié visé par l'alinéa (4) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à huit pour cent (8%) du salaire gagné du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(4) Un salarié qui laisse le service de l'Employeur a droit alors à tout ce qui lui est dû en fait de vacances et qu'il n'a pas encore reçu au moment de son départ.

8.05 Régime de vacances

Dans le cas où selon la loi des normes de travail un régime de vacances serait édicté qui comporterait des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, celle-ci sera amendée de plein droit pour se conformer à cette nouvelle ordonnance.

ARTICLE IX - JOURS FERIES AVEC PAIE

9.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour avec lequel ils coïncident:-

(1) ler janvier (Jour de l'An)
(2) 2 janvier
(3) Le vendredi saint
(4) Lundi de Pâques
(5) ler juillet (Fête du Canada)
(6) ler lundi de septembre (Fête du travail)
(7) Deuxième lundi d'octobre (Action de grâces)
(8) 24 décembre
(9) 25 décembre (Noël)
(10) 26 décembre
(11) 31 décembre

En plus des jours ci-dessus, le 24 juin est également un jour férié et celui-ci est régi par les dispositions de la loi sur la fête nationale.

9.02 A l'occasion de ces jours fériés, un salarié doit être rémunéré à son taux régulier pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées si ce jour n'avait pas été férié, pourvu:-

(1) qu'il ait été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins (1) mois à compter de sa dernière date d'entrée en service;

(2) qu'il travaille ou qu'il soit en congé d'absence avec permission ou qu'il soit absent pour cause de force majeure, la veille et le lendemain du jour férié, lesquels sont ouvrables à cause des exigences normales de son travail; cependant, dans le cas d'absence pour maladie, celle-ci ne doit pas avoir commencé plus de dix (10) jours avant et moins de trois (3) jours avant et après le jour férié;

(3) qu'il n'ait pas été embauché d'une façon irrégulière ou temporaire en qualité de préposé de station de service ou de pompiste, exclusivement.

(4) tout salarié mis en chômage dans les cinq (5) jours précédant une des fêtes fériées sera rémunéré pour ladite fête.

9.03 Le jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable sera payé selon les autres dispositions de cet article, et le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

9.04 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours fériés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le jour férié est observé à la date ainsi fixée.

9.05 Dans le but d'assurer le service permanent et continu de la station-service, l'Employeur peut, au besoin, accorder à tour de rôle aux préposés et aux pompistes des jours chômés et payés.

ARTICLE X - GAGES

10.01 Rémunération de base

Le travail exécuté au cours des heures normales prévues ci-haut à l'article VII est rémunéré selon les taux minima mentionnés dans l'annexe "A" ci-jointe, et ces derniers sont haussés de trente cents ($0.30) l'heure pour tout travail sur un quart dit au soir, et de trente-cinq cents ($0.35) l'heure pour tout travail sur un quart dit de nuit.

10.02 Le travail au temps standard (flat rate) est permissible aux conditions suivantes. Les temps et les taux de temps standard, ainsi que le travail à exécuter sont communiqués au salarié avant que le travail ne débute. Les allocations de temps standard doivent être comptabilisées de façon à pouvoir être vérifiées. Le taux horaire minimum prévu pour chaque occupation constitue une garantie minimum pour tout travail exécuté au temps standard.

10.03 Dans le cas d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé, ou pour quelque autre raison particulière, ne peut continuer à remplir adéquatement sa tâche habituelle, les parties peuvent convenir de déroger à ce que ci-haut prévu.

10.04 Surtemps

Pour les quatre (4) premières heures exécutées avant ou après les heures normales ci-haut prévues à l'article VII, le travail est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le taux régulier, avec paie minimum de quatre (4) heures dans le cas d'un salarié rappelé pour n'avoir pas été avisé avant de quitter sa dernière période de travail. Pour tout surtemps subséquemment travaillé à ces quatre (4) heures, le travail est rémunéré au double (2) du taux régulier.

Cependant, tout travail commencé avec la fin d'une période normale de travail et complété dans les quinze (15) minutes suivantes est rémunéré au taux régulier.

10.05 Accident de travail

Tout salarié qui subit un accident de travail au sens de la Loi et qui, de ce fait, s'absente le même jour pour recevoir des traitements, ne subit aucune perte de salaire pour autant, ceci sous réserve du droit de contrôle de l'Employeur quant à la véracité des traitements reçus.

10.06 Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier selon la pratique déjà reconnue. Cependant, dans le cas où le travail nécessite l'utilisation d'un outil spécial particulier à un type de véhicule, il incombera a l'employeur de le fournir s'il le requiert.

L'employeur s'engage à assurer contre l'incendie ou le vol par effraction (perte par cambriolage), le coffre ou partie de celui-ci, jusqu'à concurrence d'une valeur de $2,000.00 et ce sur présentation d'une déclaration écrite et vérifiable du salarié concerné attestant de la valeur du coffre.

10.07 Garantie

La mention d'un nombre quelconque d'heures normales de travail ne constitue pas une garantie de travail. Cependant, tout salarié doit être rémunéré selon les dispositions de cette convention pour toutes les heures où il a été présent et disponible durant sa journée normale de travail, que son temps ait été vendu ou non. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de faire des mises-à-pied, pourvu que le salarié concerné en ait été avisé avant de quitter son travail la journée précédente. Tout salarié requis de se rapporter au début d'une journée normale de travail est assuré d'une paie minimum équivalant à telle période normale quotidienne prévue pour ce jour.

10.08 Paie

La paie se fait hebdomadairement, en monnaie légale ou par chèque, ou par dépôt au compte du salarié, au plus tard, le jeudi midi suivant chaque semaine complète de travail; si ce jour coïncide avec un jour férié, alors la paie a lieu le jour précédent, si c'est raisonnablement possible. Tout salarié reçoit avec sa paie un talon ou bulletin pour son usage, l'informant de ce qui suit:-

(1) ses nom et prénom;
(2) la période de paie;
(3) le total de ses gages réguliers;
(4) le paiement du surtemps fait;
(5) les déductions requises par la loi et celles consenties par le salarié avec l'accord de l'Employeur.

10.09 Travail à l'extérieur

Sous peine de congédiement immédiat, ou de perdre son ancienneté, il est interdit à un salarié, sauf en période de mise-à-pied, d'exécuter un travail quelconque relevant de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur, pour le compte de tout autre que son Employeur, que cette personne soit elle-même un autre Employeur ou un client.

10.10 Dommages

Tout salarié qui subit un accident ou commet une erreur grossière avec un véhicule-moteur de l'Employeur, ne doit pas être tenu de rembourser pour les dommages ou pertes encourus, à moins que sa négligence ne soit clairement établie.

10.11 Le préposé à la remorque, en dehors de ses heures normales de travail, est rémunéré à raison de 40% (minimum $10.00) de ce que perçu du client pour tel travail.

ARTICLE XI - GRIEFS ET PROCEDURES DE REGLEMENT

11.01 Sans constituer une procédure d'application de mesure disciplinaire, l'Employeur convient de fournir un avis écrit au salarié concerné et au syndicat lorsqu'il aura discipliné un salarié par suspension ou congédiement.

11.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.

11.03 Aucune offense d'un salarié datant de plus de vingt-quatre (24) mois ne peut être invoquée par la suite contre ce salarié, si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.

11.04 Sauf dans le cas de grossière négligence, tout avis d'accident sera retiré du dossier d'un salarié chauffeur après vingt-quatre (24) mois de son occurence.

11.05 Advenant tout différend ou sujet de plainte quant à l'interprétation et à la mise en vigueur de la présente convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible selon la procédure suivante.

11.06 Le salarié concerné ou le délégué syndical en son nom ou le syndicat devront soumettre par écrit tout grief au supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance qu'a eue le salarié du fait qui en est l'occasion, mais au maximum dans les trente (30) jours suivant la survenance de ce fait; le supérieur immédiat doit rendre sa décision en la communiquant au plaignant dans les deux (2) jours ouvrables de la réception du grief.

11.07 A défaut de solution au cours de la première étape ci-haut prévue, celui-ci est soumis, par écrit, par la Fraternité à l'Employeur, au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de deux (2) jours prévu à l'alinéa précédent; l'Employeur doit rendre sa décision en la communiquant, par écrit, à la Fraternité, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.

11.08 A défaut de solution au cours de la seconde étape ci-haut prévue, le grief est soumis à un arbitre choisi de plein gré par les parties aux présentes, et ceci dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande formulée à cet effet par une partie et reçue par l'autre.

11.09 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ou à l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu à l'alinéa précédent, appel peut être fait au Ministre du Travail en la manière prévue au Code du Travail.

11.10 Le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié régulier qui prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, peut être entendu selon la procédure ici énoncée, quoique la première étape prévue à la clause 11.02 est éliminée et que le grief doit être reçu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant le fait qui est l'occasion du grief et est soumis directement à l'Employeur. Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée, ou encore de la réintégration du salarié concerné et aussi du montant de compensation s'il y a lieu.

11.11 L'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou modifier la présente convention et il doit s'en tenir strictement à ses termes.

11.12 Dans le cas de grief pour mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.13 Dans l'exercice de ses droits de gérance, pour assurer la bonne direction de l'entrerpise et la protection des biens confiés par la clientèle ainsi que des biens qui sont la propriété des employés, l'Employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier après en avoir avisé le syndicat. La violation de ces règlements par un salarié entraîne l'application des peines disciplinaires y prévues, lesquelles peuvent aller jusqu'à la suspension et au renvoi.

ARTICLE XII - ASSURANCE SOCIALE

12.01 Le plan existant d'assurance-vie, salaire et "médical", est maintenu durant cette convention, et les parties étudieront la possibilité de le changer au besoin. La participation monétaire de l'Employeur y est de cinquante pour cent (50%) des primes individuelles, ce pourcentage ne devant toutefois pas dépasser $3,00 par semaine et, à la condition que ce plan soit "intégré" et reconnu par la Commission d'assurance-chômage du Canada aux fins de l'enregistrement de ce régime pour réduction de taux de cotisation.

12.02 Période d'attente

Un salarié qui, en vertu du plan d'assurance collective mentionné à la clause 12.01, se qualifie pour recevoir une indemnité de salaire pour une semaine complète ou plus, sera payé, pour la période d'attente, un montant égal à une indemnité hebdomadaire payable en vertu dudit plan d'assurance jusqu'à concurrence d'un montant de 200,00$. L'employé n'a droit au privilège du paiement de la période d'attente qu'une seule fois par année civile.

12.03 Pour avoir droit au paiement de la période d'attente, l'employé devra fournir à l'Employeur, sur demande, un certificat médical attestant de son invalidité. Nonobstant ce que dit précédemment, l'Employeur pourra faire examiner l'employé par un médecin choisi par l'Employeur, à ses propres frais.

12.04 Au sens du présent article, "période d'attente" signifie la période de temps comprise entre le jour de l'évènement donnant lieu au paiement d'indemnité en vertu du plan d'assurance collective (12.01) et le jour à compter duquel l'assureur compute les jours de maladie payables en vertu dudit plan.

ARTICLE XIII - CONGÉS SOCIAUX

13.01 A l'occasion des évenements suivants, tout salarié régulier peut s'absenter de son travail sans diminution de son salaire régulier, mais seulement pour les jours coïncidant avec les jours ouvrables

(1) décès du conjoint:
cinq (5) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(2) décès d'un enfant:
quatre (4) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(3) décès du père, de la mère:
trois (3) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(4) décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père (père du conjoint), de la belle-mère (mère du conjoint):
deux (2) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;

(5) décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur:
un (1) jour, soit le jour des funérailles, si c'est un jour ouvrable;

(6) naissance d'un enfant:
le jour de cette naissance, si c'est un jour ouvrable.

13.02 Il est entendu, cependant, que cette clause s'applique seulement si le salarié prend part ou participe à l'évènement prévu ci-haut ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet par l'Employeur, et sur demande, produire toute preuve attestant de l'évènement survenu.

ARTICLE XIV - COSTUMES ET UNIFORMES

14.01 Les costumes, uniformes habituels, salopettes, sarraux fournis par l'Employeur, le sont selon les besoins et sont entretenus à ses frais.

Tels costumes, uniformes, salopettes, sarraux sont la propriété de l'Employeur.

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

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

14.02 Si l'Employeur exige le port d'un soulier de sécurité, il s'engage à en défrayer les frais.

ARTICLE XV - TRAVAIL D'UNE CATEGORIE INFERIEURE

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

ARTICLE XVI - POURBOIRES

16.01 Le pourboire est la propriété du salarié et l'Employeur ne peut le retenir ou s'en servir même avec le consentement du salarié, comme partie de salaire; ceci ne doit pas servir au détriment du patron ou de son établissement.

ARTICLE XVII - VALIDITE DE LA CONVENTION

17.01 La présente convention est subordonnée dans son application et son interprétation aux dispositions générales de toute loi s'y appliquant, l'intention des parties étant que cette convention ne doit pas être considérée comme nulle si elle était, en quelque partie, contraire à telles dispositions, mais comme modifiée en conséquence pour donner effet à telle loi.

ARTICLE XVIII - EXTENSION JURIDIQUE

18.01 Les parties aux présentes conviennent de présenter au Ministre du Travail une requête conjointe demandant l'extension juridique de la présente convention conformément aux prescriptions de la Loi des décrets de convention collective, et selon les modalités convenues entre les parties.

ARTICLE XIX - DEFICITS DE CAISSE

19.01 Dans tout établissement où il y a manipulation d'argent par plusieurs personnes dans une même caisse et au cours d'une même période, les salariés ne sont pas responsables des déficits.

ARTICLE XX - HYGIENE - SECURITE - BIEN-ETRE - ESSENCE

20.01 Aucun salarié ne doit être tenu responsable de l'évaporation, ni de la contraction de l'essence.

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

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

20.04 Un véhicule enneigé ou glacé devra être déneigé ou déglacé de façon satisfaisante avant d'être travaillé.

20.05 L'Employeur se conformera aux dispositions légales provinciales édictées pour permettre l'évacuation à l'extérieur du gaz et autres produits toxiques dont la présence dans son garage en trop grande quantité est nuisible.

ARTICLE XXI - SALAIRES SUPERIEURS

21.01 Un taux de salaire supérieur à celui prévu dans la présente convention et effectivement payé à un salarié ne sera pas réduit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention, ni pendant sa durée, tant que ce salarié occupera la même fonction pour laquelle ce supplément lui avait été accordé.

ARTICLE XXII - DUREE

22.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature pour valoir jusqu'au 9 octobre 1984 inclusivement.

TROIS-RIVIERES, ce 8 décembre 1982

LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC.
Par/

Raymond Trudeau, président

Jean L. Normand

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298
Par/

Gaston Côté

A. BLANCHARD INC.
Par/

CASCADE CHEVROLET OLDSMOBILE
Par/

GARAGE A. ST-ONGE
Par/

MICH-O-TOMOBILE LTEE
Par/

VINCENT AUTOMOBILE LTEE.
Par/

A N N E X E " A "

(Clause 10.01)

GAGES

FONCTIONS	TAUX HORAIRE	
	10 octobre 1982	10 octobre 1983
COMPAGNON		
"A"	10,68$	11,32$
"B"	9,98	10,58
"C"	9,52	10,09
APPRENTI		
4e année	8,54	9,05
3e année	7,99	8,47
2e année	7,46	7,91
1ère année	6,93	7,35
COMMIS		
"A"	9,56	10,13
"B"	9,11	9,66
"C"	8,72	9,24
PREPOSES AUX PIECES OU AIDE-COMMIS		
4e année	7,66	8,12
3e année	7,16	7,59
2e année	6,69	7,09
1ère année	6,22	6,59
RECEVEUR EXPEDITEUR		
4e année	7,66	8,12
3e année	7,16	7,59
2e année	6,69	7,09
1ère année	6,22	6,59
LIVREUR	5,56	5,89
PREPOSE A L'ENTRETIEN	4,90	5,19
PREPOSE AU SERVICE		
3e année	5,35	5,67
2e année	5,10	5,41
1ère année	4,90	5,19

POMPISTE	4,90	5,19
GENERAL		
Chasseur, commissionnaire, concierge, gardien et autre fonction autrement déterminée	4,90	5,19

NOTE (1) Devient commis "C" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes, a travaillé de façon continue et pour le même employeur à titre de préposé aux pièces ou d'aide-commis.

NOTE (2) Devient commis "A" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes a acquis trois (3) ans d'expérience comme commis "B" dans une même agence.

NOTE (3) Prime pour camions: Pour toute heure où le compagnon exécute des réparations sur un camion d'un poids excédant 19000 libres (gross vehicule weight), il bénéficie d'une prime de 0,25$ l'heure sur le taux prévu à la présente annexe.

A N N E X E " B "

CERTIFICATS D'ACCREDITATION EXISTANTS EN FAVEUR DE LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298, pour:

1. A. Blanchard inc., le 27 août 1971.
2. Cascade Chevrolet Oldsmobile, le 19 novembre 1970.
3. St-Onge Auto enr., le 25 mars 1966.
4. Vincent Automobile ltée., le 25 mars 1966.
5. Mich-o-tomobile ltée., le 22 février 1980.

CERTIFICATS DE RECONNAISSANCE EMIS EN FAVEUR DE LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC. pour:

1. Vincent automobile ltée.

20651-01

82 DEC 13 13 08

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC.

Ci-après appelée "L'ASSOCIATION"

ET

A. BLANCHARD INC. à St-Grégoire
CASCADE CHEVROLET OLDSMOBILE, à Shawinigan
GARAGE A. ST-ONGE, à Grand-Mère
MICH-O-TOMOBILE LTEE, à Trois-Rivières
VINCENT AUTOMOBILE LTEE, à Shawinigan

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"
ou " LES EMPLOYEURS"

ET:

FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298,

Ci-après appelée "LA FRATERNITE"

ARTICLE I - PREAMBULE

1.01 La présente convention collective est conclue entre les parties ci-haut désignées en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, dans le but de promouvoir les relations existantes entre les Employeurs ci-haut désignés et leurs salariés.

1.02 C'est pourquoi, l'Association et les membres-employeurs adhérant aux présentes, reconnaissent la Fraternité comme le seul agent négociateur des salariés visés par les certificats d'accréditation émis, pour chaque établissement, selon le Code du Travail ou la législation afférente qui a précédé ce Code. Par ailleurs, la Fraternité reconnaît l'Association come le seul agent négociateur, et le seul représentant des membres-employeurs qui sont visés par les certificats de reconnaissance émis par l'autorité compétente de la province de Québec, selon la législation pertinente et existante alors (voir annexe "B" ci-jointe), et ainsi qu'il appert du mandat donné à ladite Association par ceux qui ont contresigné la présente entente.

1.03 De plus, la Fraternité reconnaît à l'Employeur l'exercice libre et complet des droits dits de gérance, entre autres et à titre d'exemples, celui d'administrer et de gérer l'entreprise qu'il dirige, d'en augmenter, limiter, diminuer ou cesser l'exploitation selon les exigences du commerce et d'une saine administration, celui d'établir et de maintenir dans son établissement l'ordre, la discipline et l'efficacité, celui d'embaucher et de diriger son personnel, ceci sous réserve cependant des droits et obligations des parties établis par les autres clauses de cette convention.

1.04 Tout salarié doit être détenteur d'une carte de qualification émise par le Comité Paritaire de l'Automobile de la Mauricie.

ARTICLE II - REGIME SYNDICAL

2.00 Les parties conviennent d'appliquer, pour la durée de la convention, le régime syndical suivant:-

2.01 Tout salarié visé par cette convention, et membre de la Fraternité lors de la signature des présentes, est tenu comme condition du maintien de son emploi, de demeurer membre de la Fraternité pour la durée de la présente convention.

2.02 L'Employeur a un droit strict d'embaucher qui il voudra, mais tout nouveau salarié visé par cette convention devra, un (1) mois après sa date d'embauchage, devenir membre de la Fraternité comme condition du maintien de son emploi et celle-ci sera tenue de l'accueillir. Toute personne déjà à l'emploi de l'Employeur, laquelle, en raison d'une permutation, devient salarié régi par cette convention, doit immédiatement devenir membre de la Fraternité.

2.03 Aux fins d'application des alinéas (a) et (b) ci-haut, la Fraternité doit, dans les quinze (15) jours suivant la signature des présentes, communiquer à l'Employeur la liste de ses membres à la date de ladite signature et l'Employeur s'engage à communiquer à la Fraternité, à la fin de chaque mois, la liste des salariés embauchés au cours de ce mois, liste comprenant les noms, adresses et dates d'embauchage.

2.04 Pour tout salarié qui, étant devenu membre de la Fraternité, cesse de vouloir le demeurer au cours de cette convention, ou au cours des négociations en renouvellement de cette dernière, la Fraternité, par son secrétaire local, doit en donner avis écrit à l'Employeur qui devra, dans les quinze (15) jours suivant la réception de tel avis, congédier cet employé.

.../4

ARTICLE III - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié membre du syndicat le montant spécifié pour cette association à titre de cotisation.

3.02 L'Employeur doit retenir de plus sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociations pour lequel le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'article 3.01.

3.03 Les retenues prévues aux articles 3.01 et 3.02 sont faites une fois par mois et l'Employeur est tenu de remettre mensuellement au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé pour chaque salarié et le nom de celui-ci.

3.04 L'Employeur devra faire parvenir toutes les cotisations déduites au plus tard le 15 du mois suivant à l'adresse de la Fraternité Canadienne Des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, 2300 Avenue Carling, Ottawa, Ontario.

2579-01

ARTICLE IV - OFFICIERS DE LA FRATERNITE ET DELEGUES SYNDICAUX

4.01 L'Employeur convient de s'adresser, pour les fins de l'application des présentes, à tout officier ou délégué dont le nom lui a été communiqué par écrit par la Fraternité, et tout salarié ainsi désigné ne doit subir aucun préjudice par suite et à cause d'un exercice normal de ses fonctions. Toutefois, si l'Employeur a à se plaindre de tel salarié, il communique en conséquence avec la Fraternité qui s'efforcera de résoudre le litige dans le plus bref délai possible.

4.02 Tout officier ou délégué, ainsi que ci-haut mentionné, peut s'absenter de son travail pour accomplir une tâche prévue par sa fonction, à la condition cependant que ce soit sans rémunération de la part de l'Employeur et que ce dernier ait été avisé au moins quinze (15) jours francs à l'avance; un seul salarié à la fois doit ainsi s'absenter, pour des périodes n'excédant pas dix (10) jours ouvrables par année, (dont cinq (5) jours ouvrables consécutifs au maximum), ceci pour l'ensemble de l'entreprise. Cependant, un délégué pourvu que son travail n'en souffre pas, peut abandonner temporairement et sans perte de rémunération, son occupation régulière pendant les heures de travail lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief avec le supérieur immédiat de ce dernier.

4.03 La Fraternité, ou l'un quelconque de ses officiers désignés à cet effet, peut afficher des avis de convocation pour ses membres, à l'endroit désigné par l'Employeur dans ce but.

4.04 L'Employeur maintiendra le salaire de tout employé qui est appelé à s'absenter en vertu de l'article 4.02 comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclamera au syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursées (salaire et bénéfices) pour chaque employé, majorées de 15% et le syndicat devra rembourser l'Employeur au plus tard le 15 du mois suivant.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 Tout nouveau salarié sera à l'essai pendant les soixante (60) premiers jours travaillés à compter de sa dernière date d'embauchage, après quoi il sera déclaré régulier.

Pendant sa période d'essai, le salarié ne peut invoquer les règles d'ancienneté ni le droit à un grief. Le cas de renvoi ou de licenciement d'un salarié en période de probation n'est pas arbitrable, la période de probation étant une période d'étude et de réflexion pour déterminer si le salairé se verra octroyer un emploi régulier. Tout temps effectué en probation est assimilé à un emploi temporaire prenant fin avec le licenciement du salarié ou avec l'expiration de la période de probation.

Si deux salariés ou plus ont la même ancienneté, la préférence sera déterminée par l'ordre chronologique d'entrée.

5.02 L'exercice des droits d'ancienneté, pourvu que le salarié ait les qualifications pour accomplir les tâches, régit les cas de déplacement de main-d'oeuvre de plus d'une journée ouvrable, comme les promotions, mises-à-pied, licenciements et rappels.

Dans le cas de déplacements consécutifs à une mise-à-pied ou dans le cas de promotion, le salarié aura droit à une période d'adaptation d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur conserve néanmoins le droit de refuser la promotion accordée ou le déplacement consenti si, à l'intérieur de cette période d'adaptation, le salarié démontre son incapacité à remplir sa nouvelle fonction.

5.03 Les déplacements en dehors de l'unité de négociation, et donc de cette convention, ne sont pas soumis aux dispositions de cette dernière, et les salariés ainsi déplacés continuent de maintenir leur ancienneté, pour pouvoir l'exercer, en cas de retour dans l'unité à la suite d'une rétrogradation ou d'une mise-à-pied.

5.04 Le travail effectué de façon régulière par un employé, autre qu'un salarié visé par les présentes, ne doit pas avoir pour effet de susciter ou prolonger une mise-à-pied d'un salarié.

5.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour les motifs suivants:-

1) s'il est congédié pour cause;

2) s'il quitte volontairement son emploi;

3) s'il ne se rapporte pas à son travail et s'il ne motive pas suffisamment ce fait dans les sept (7) jours suivant cet évènement;

4) neuf (9) mois après le dernier jour où il a travaillé pour l'Employeur, excepté en cas d'absence approuvée pour raison de maladie, et pour une période maximum de douze (12) mois;

5) si, à la suite d'une mise-à-pied temporaire d'au plus neuf (9) mois, ayant été rappelé selon avis écrit à sa dernière connue, il ne se rapporte pas dans les trois (3) jours suivant réception de tel avis.

6) toutefois, dans les cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, le chiffre 9 mentionné aux alinéas 4 et 5 du présent article doit se lire comme étant le chiffre 6.

5.06 A) Dans les cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, dans les cadres de la présente convention, un avis sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables, et les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, signeront leur nom sur cet avis durant la période d'affichage.

B) Toute occupation vacante ou toute nouvelle occupation à être comblée peut être accordée au candidat le plus ancien possédant les qualifications désirées.

C) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'Employeur annoncera le nom du candidat choisi.

5.07 Dans les cas de changements d'occupation qui ont un caractère temporaire et prévu pour une période approximative de six (6) jours ouvrables et dans les cas de remplacement pour congé annuel ou à la suite d'un rappel et en attendant le retour d'un salarié, l'ancienneté ne s'applique pas.

5.08 Liste d'ancienneté:- Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque salarié, par sa dernière date d'entrée en service et sa dernière occupation, sera affichée aux endroits de travail des salariés concernés, au plus tard, le trente janvier de chaque année. Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure des griefs prévue à la présente convention. L'Employeur remet à la Fraternité une copie de toute liste affichée.

Toute correction pour une erreur sur la liste d'ancienneté n'est possible que pour une erreur datant de moins d'un an.

5.09 Nonobstant toute autre stipulation au contraire dans les présentes, et pourvu qu'aucun salarié ne soit renvoyé ou démis pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner, de temps à autre, tout enfant du propriétaire de l'établissement, ou selon le cas, d'un officier de la Compagnie propriétaire de l'établissement, dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, ou de l'expérience ou pour service futur autre, dans l'établissement ou ailleurs, sans que cet enfant ne soit assujetti aux droits et obligations prévus dans cette convention. Cependant, si cet enfant demeure au même poste durant plus de six (6) mois, il devient alors assujetti à cette convention.

5.10 Suite au congédiement d'un salarié régulier, l'Employeur devra informer le délégué désigné selon la clause 4.01 de la convention, du motif de ce congédiement.

ARTICLE VI - COURS DE PERFECTIONNEMENT

6.01 Les parties favorisant le maintien et l'amélioration de la compétence des salariés, les salariés bénéficieront des avantages suivants:-

- Si la formation a lieu pendant les heures normales de travail, le salarié recevra son plein salaire pour les heures normales sans diminution.

- Si la formation a lieu en dehors des heures de travail, celle-ci est faite sans rémunération pourvu qu'il y ait un avis de vingt-quatre (24) heures qui ait été donné au salarié et que de tels cours n'occupent pas plus de douze (12) soirées dans une année.

- Lorsque les cours sont fournis à l'extérieur de la région environnante à son lieu de travail, l'Employeur fournit un véhicule ou paie une allocation pour l'utilisation du véhicule du salarié et, de même, rembourse le salarié des frais encourus, pourvu que ceux-ci soient raisonnables et, sur présentation de pièces justificatives à cet effet.

/10...

ARTICLE VII - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

7.01 Compte tenu de ce qui est autrement stipulé dans les présentes, les heures normales de travail sont les suivantes:-
semaine normale de travail de quarante heures (40), et assignations quotidiennes régulières comme suit:

a) Travail de jour

1) Du lundi au vendredi inclusivement, huit heures (8) consécutives par jour (à part une (1) heure au maximum pour le dîner), entre huit heures (8.00 h.) et dix-sept heures et trente (17.30 h.);

2) Période de repos, au cours de chaque avant-midi et de chaque après-midi de travail, il y aura une période de repos de dix (10) minutes au maximum.

b) Travail du soir ou de nuit

1) Du lundi soir au samedi matin, huit heures (8) consécutives par soir ou par nuit (à part une (1) heure pour le souper ou le lunch de nuit selon le cas), avec des assignations dont la majeure partie se situe en dehors de celles de l'équipe de jour;

2) Période de repos, de dix (10) minutes, au maximum, au cours de chaque demi-période de travail;

3) Equipe du soir ou de nuit

Tout travail sur une équipe du soir ou de nuit, alors que le temps de cette équipe chevauche sur deux jours, est réputé fait durant le premier de ces deux jours.

7.02 Préposés au service et pompistes

Du lundi au dimanche inclusivement, quarante-quatre (44) heures par semaine selon les assignations quotidiennes ne dépassant pas (9) heures.

7.03 Préposés à l'entretien

Semaine normale selon la clause 7.01 ci-haut, avec assignations quotidiennes indéterminées, soit de jour, soit de nuit.

7.04 Gardien-concierge

Semaine normale de quarante et une heure.

7.05 Préposés à la remorque

Heures indéterminées.

7.06 Camionneurs (longue distance)

Semaine normale de quarante heures (40) avec assignations quotidiennes indéterminées.

7.07 Le travail du soir ou de nuit prévu en temps normal selon les clauses ci-haut, pourra, selon entente entre l'Employeur et la majorité des salariés concernés, être réparti en quatre (4) périodes quotidiennes et relativement égales, du lundi soir au vendredi matin inclusivement.

ARTICLE VIII - VACANCES ANNUELLES AVEC PAIE

8.01 Eligibilité

Sous réserve des autres stipulations de cet article, tout salarié a droit, au ler mai de chaque année, à des vacances annuelles avec paie conformément à ce qui suit:-

(1) s'il a moins qu'un an de service continu:- autant de journées (jusqu'à un maximum de deux (2) semaines) qu'il y a de mois civils de service continu;

(2) un (1) an de service continu:- mais moins de cinq (5) ans : deux (2) semaines;

(3) cinq (5) ans de service continu et plus:- trois (3) semaines;

(4) quinze (15) ans de service continu et plus:- quatre (4) semaines.

8.02 Estimation des crédits de vacances

(1) La période de service à considérer dans l'estimation des crédits de vacances, commence à la date de la dernière entrée au service de l'Employeur;

(2) Le service continu s'entend de tout service non interrompu par l'une ou l'autre des circonstances prévues ci-haut dans la clause 5.05.

8.03 Octroi du congé

(1) Le congé de vacances est octroyé à un salarié jusqu'à concurrence seulement des crédits accumulés.

(2) De façon à ce que l'exploitation de l'entreprise ne soit pas indûment entravée, et sans exclure à l'Employeur le droit de décider péremptoirement que le moment du congé sera le même pour tous les salariés ou partie de ceux-ci, le congé de vacances est octroyé, par ordre d'ancienneté, et selon une liste préparée à cet effet et publiée au plus tard le 15 mai de chaque année. A cet effet, les salariés sont consultés à compter du 15 avril précédent.

(3) Le moment du congé de vacances est déterminé comme suit:-

(a) pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances:-

(1) deux (2) semaines consécutives entre le ler mai et le 30 septembre;

(2) une troisième semaine entre le ler octobre et le 30 avril.

(b) pour les autres salariés:-
deux (2) semaines consécutives, ou une semaine complète ou la fractions continue d'une semaine selon le cas, entre le ler mai et le 30 septembre;

(c) tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances, pourra exiger que la 3e et la 4e semaine soient consécutives.

8.04 Rémunération

(1) Tout salarié visé par les alinéas (1) et (2) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(2) Tout salarié visé par l'alinéa (3) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

/14...

(3) Tout salarié visé par l'alinéa (4) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à huit pour cent (8%) du salaire gagné du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(4) Un salarié qui laisse le service de l'Employeur a droit alors à tout ce qui lui est dû en fait de vacances et qu'il n'a pas encore reçu au moment de son départ.

8.05 Régime de vacances

Dans le cas où selon la loi des normes de travail un régime de vacances serait édicté qui comporterait des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, celle-ci sera amendée de plein droit pour se conformer à cette nouvelle ordonnance.

ARTICLE IX - JOURS FERIES AVEC PAIE

9.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour avec lequel ils coïncident:-

(1) ler janvier (Jour de l'An)
(2) 2 janvier
(3) Le vendredi saint
(4) Lundi de Pâques
(5) ler juillet (Fête du Canada)
(6) ler lundi de septembre (Fête du travail)
(7) Deuxième lundi d'octobre (Action de grâces)
(8) 24 décembre
(9) 25 décembre (Noël)
(10) 26 décembre
(11) 31 décembre

En plus des jours ci-dessus, le 24 juin est également un jour férié et celui-ci est régi par les dispositions de la loi sur la fête nationale.

9.02 A l'occasion de ces jours fériés, un salarié doit être rémunéré à son taux régulier pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées si ce jour n'avait pas été férié, pourvu:-

(1) qu'il ait été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins (1) mois à compter de sa dernière date d'entrée en service;

(2) qu'il travaille ou qu'il soit en congé d'absence avec permission ou qu'il soit absent pour cause de force majeure, la veille et le lendemain du jour férié, lesquels sont ouvrables à cause des exigences normales de son travail; cependant, dans le cas d'absence pour maladie, celle-ci ne doit pas avoir commencé plus de dix (10) jours avant et moins de trois (3) jours avant et après le jour férié;

(3) qu'il n'ait pas été embauché d'une façon irrégulière ou temporaire en qualité de préposé de station de service ou de pompiste, exclusivement.

(4) tout salarié mis en chômage dans les cinq (5) jours précédant une des fêtes fériées sera rémunéré pour ladite fête.

9.03 Le jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable sera payé selon les autres dispositions de cet article, et le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

/16...

9.04 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours fériés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le jour férié est observé à la date ainsi fixée.

9.05 Dans le but d'assurer le service permanent et continu de la station-service, l'Employeur peut, au besoin, accorder à tour de rôle aux préposés et aux pompistes des jours chômés et payés.

ARTICLE X - GAGES

10.01 Rémunération de base

Le travail exécuté au cours des heures normales prévues ci-haut à l'article VII est rémunéré selon les taux minima mentionnés dans l'annexe "A" ci-jointe, et ces derniers sont haussés de trente cents ($0.30) l'heure pour tout travail sur un quart dit au soir, et de trente-cinq cents ($0.35) l'heure pour tout travail sur un quart dit de nuit.

10.02 Le travail au temps standard (flat rate) est permissible aux conditions suivantes. Les temps et les taux de temps standard, ainsi que le travail à exécuter sont communiqués au salarié avant que le travail ne débute. Les allocations de temps standard doivent être comptabilisées de façon à pouvoir être vérifiées. Le taux horaire minimum prévu pour chaque occupation constitue une garantie minimum pour tout travail exécuté au temps standard.

10.03 Dans le cas d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé, ou pour quelque autre raison particulière, ne peut continuer à remplir adéquatement sa tâche habituelle, les parties peuvent convenir de déroger à ce que ci-haut prévu.

10.04 Surtemps

Pour les quatre (4) premières heures exécutées avant ou après les heures normales ci-haut prévues à l'article VII, le travail est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le taux régulier, avec paie minimum de quatre (4) heures dans le cas d'un salarié rappelé pour n'avoir pas été avisé avant de quitter sa dernière période de travail. Pour tout surtemps subséquemment travaillé à ces quatre (4) heures, le travail est rémunéré au double (2) du taux régulier.

Cependant, tout travail commencé avec la fin d'une période normale de travail et complété dans les quinze (15) minutes suivantes est rémunéré au taux régulier.

10.05 Accident de travail

Tout salarié qui subit un accident de travail au sens de la Loi et qui, de ce fait, s'absente le même jour pour recevoir des traitements, ne subit aucune perte de salaire pour autant, ceci sous réserve du droit de contrôle de l'Employeur quant à la véracité des traitements reçus.

10.06 Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier selon la pratique déjà reconnue. Cependant, dans le cas où le travail nécessite l'utilisation d'un outil spécial particulier à un type de véhicule, il incombera a l'employeur de le fournir s'il le requiert.

L'employeur s'engage à assurer contre l'incendie ou le vol par effraction (perte par cambriolage), le coffre ou partie de celui-ci, jusqu'à concurrence d'une valeur de $2,000.00 et ce sur présentation d'une déclaration écrite et vérifiable du salarié concerné attestant de la valeur du coffre.

10.07 Garantie

La mention d'un nombre quelconque d'heures normales de travail ne constitue pas une garantie de travail. Cependant, tout salarié doit être rémunéré selon les dispositions de cette convention pour toutes les heures où il a été présent et disponible durant sa journée normale de travail, que son temps ait été vendu ou non. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de faire des mises-à-pied, pourvu que le salarié concerné en ait été avisé avant de quitter son travail la journée précédente. Tout salarié requis de se rapporter au début d'une journée normale de travail est assuré d'une paie minimum équivalant à telle période normale quotidienne prévue pour ce jour.

10.08 Paie

La paie se fait hebdomadairement, en monnaie légale ou par chèque, ou par dépôt au compte du salarié, au plus tard, le jeudi midi suivant chaque semaine complète de travail; si ce jour coïncide avec un jour férié, alors la paie a lieu le jour précédent, si c'est raisonnablement possible. Tout salarié reçoit avec sa paie un talon ou bulletin pour son usage, l'informant de ce qui suit:-

(1) ses nom et prénom;
(2) la période de paie;
(3) le total de ses gages réguliers;
(4) le paiement du surtemps fait;
(5) les déductions requises par la loi et celles consenties par le salarié avec l'accord de l'Employeur.

10.09 Travail à l'extérieur

Sous peine de congédiement immédiat, ou de perdre son ancienneté, il est interdit à un salarié, sauf en période de mise-à-pied, d'exécuter un travail quelconque relevant de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur, pour le compte de tout autre que son Employeur, que cette personne soit elle-même un autre Employeur ou un client.

10.10 Dommages

Tout salarié qui subit un accident ou commet une erreur grossière avec un véhicule-moteur de l'Employeur, ne doit pas être tenu de rembourser pour les dommages ou pertes encourus, à moins que sa négligence ne soit clairement établie.

10.11 Le préposé à la remorque, en dehors de ses heures normales de travail, est rémunéré à raison de 40% (minimum $10.00) de ce que perçu du client pour tel travail.

ARTICLE XI - GRIEFS ET PROCEDURES DE REGLEMENT

11.01 Sans constituer une procédure d'application de mesure disciplinaire, l'Employeur convient de fournir un avis écrit au salarié concerné et au syndicat lorsqu'il aura discipliné un salarié par suspension ou congédiement.

11.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.

11.03 Aucune offense d'un salarié datant de plus de vingt-quatre (24) mois ne peut être invoquée par la suite contre ce salarié, si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.

11.04 Sauf dans le cas de grossière négligence, tout avis d'accident sera retiré du dossier d'un salarié chauffeur après vingt-quatre (24) mois de son occurence.

11.05 Advenant tout différend ou sujet de plainte quant à l'interprétation et à la mise en vigueur de la présente convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible selon la procédure suivante.

11.06 Le salarié concerné ou le délégué syndical en son nom ou le syndicat devront soumettre par écrit tout grief au supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance qu'a eue le salarié du fait qui en est l'occasion, mais au maximum dans les trente (30) jours suivant la survenance de ce fait; le supérieur immédiat doit rendre sa décision en la communiquant au plaignant dans les deux (2) jours ouvrables de la réception du grief.

11.07 A défaut de solution au cours de la première étape ci-haut prévue, celui-ci est soumis, par écrit, par la Fraternité à l'Employeur, au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de deux (2) jours prévu à l'alinéa précédent; l'Employeur doit rendre sa décision en la communiquant, par écrit, à la Fraternité, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.

11.08 A défaut de solution au cours de la seconde étape ci-haut prévue, le grief est soumis à un arbitre choisi de plein gré par les parties aux présentes, et ceci dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande formulée à cet effet par une partie et reçue par l'autre.

11.09 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ou à l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu à l'alinéa précédent, appel peut être fait au Ministre du Travail en la manière prévue au Code du Travail.

11.10 Le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié régulier qui prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, peut être entendu selon la procédure ici énoncée, quoique la première étape prévue à la clause 11.02 est éliminée et que le grief doit être reçu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant le fait qui est l'occasion du grief et est soumis directement à l'Employeur. Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée, ou encore de la réintégration du salarié concerné et aussi du montant de compensation s'il y a lieu.

11.11 L'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou modifier la présente convention et il doit s'en tenir strictement à ses termes.

2579-01

11.12 Dans le cas de grief pour mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.13 Dans l'exercice de ses droits de gérance, pour assurer la bonne direction de l'entrerpise et la protection des biens confiés par la clientèle ainsi que des biens qui sont la propriété des employés, l'Employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier après en avoir avisé le syndicat. La violation de ces règlements par un salarié entraîne l'application des peines disciplinaires y prévues, lesquelles peuvent aller jusqu'à la suspension et au renvoi.

ARTICLE XII - ASSURANCE SOCIALE

12.01 Le plan existant d'assurance-vie, salaire et "médical", est maintenu durant cette convention, et les parties étudieront la possibilité de le changer au besoin. La participation monétaire de l'Employeur y est de cinquante pour cent (50%) des primes individuelles, ce pourcentage ne devant toutefois pas dépasser $3,00 par semaine et, à la condition que ce plan soit "intégré" et reconnu par la Commission d'assurance-chômage du Canada aux fins de l'enregistrement de ce régime pour réduction de taux de cotisation.

12.02 Période d'attente

Un salarié qui, en vertu du plan d'assurance collective mentionné à la clause 12.01, se qualifie pour recevoir une indemnité de salaire pour une semaine complète ou plus, sera payé, pour la période d'attente, un montant égal à une indemnité hebdomadaire payable en vertu dudit plan d'assurance jusqu'à concurrence d'un montant de 200,00$. L'employé n'a droit au privilège du paiement de la période d'attente qu'une seule fois par année civile.

12.03 Pour avoir droit au paiement de la période d'attente, l'employé devra fournir à l'Employeur, sur demande, un certificat médical attestant de son invalidité. Nonobstant ce que dit précédemment, l'Employeur pourra faire examiner l'employé par un médecin choisi par l'Employeur, à ses propres frais.

12.04 Au sens du présent article, "période d'attente" signifie la période de temps comprise entre le jour de l'évènement donnant lieu au paiement d'indemnité en vertu du plan d'assurance collective (12.01) et le jour à compter duquel l'assureur compute les jours de maladie payables en vertu dudit plan.

ARTICLE XIII - CONGES SOCIAUX

13.01 A l'occasion des évenements suivants, tout salarié régulier peut s'absenter de son travail sans diminution de son salaire régulier, mais seulement pour les jours coïncidant avec les jours ouvrables

(1) décès du conjoint:
cinq (5) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(2) décès d'un enfant:
quatre (4) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(3) décès du père, de la mère:
trois (3) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(4) décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père (père du conjoint), de la belle-mère (mère du conjoint):
deux (2) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;

(5) décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur:
un (1) jour, soit le jour des funérailles, si c'est un jour ouvrable;

(6) naissance d'un enfant:
le jour de cette naissance, si c'est un jour ouvrable.

13.02 Il est entendu, cependant, que cette clause s'applique seulement si le salarié prend part ou participe à l'évènement prévu ci-haut ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet par l'Employeur, et sur demande, produire toute preuve attestant de l'évènement survenu.

ARTICLE XIV - COSTUMES ET UNIFORMES

14.01 Les costumes, uniformes habituels, salopettes, sarraux fournis par l'Employeur, le sont selon les besoins et sont entretenus à ses frais.

Tels costumes, uniformes, salopettes, sarraux sont la propriété de l'Employeur.

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

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

14.02 Si l'Employeur exige le port d'un soulier de sécurité, il s'engage à en défrayer les frais.

ARTICLE XV - TRAVAIL D'UNE CATEGORIE INFERIEURE

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

ARTICLE XVI - POURBOIRES

16.01 Le pourboire est la propriété du salarié et l'Employeur ne peut le retenir ou s'en servir même avec le consentement du salarié, comme partie de salaire; ceci ne doit pas servir au détriment du patron ou de son établissement.

ARTICLE XVII - VALIDITE DE LA CONVENTION

17.01 La présente convention est subordonnée dans son application et son interprétation aux dispositions générales de toute loi s'y appliquant, l'intention des parties étant que cette convention ne doit pas être considérée comme nulle si elle était, en quelque partie, contraire à telles dispositions, mais comme modifiée en conséquence pour donner effet à telle loi.

ARTICLE XVIII - EXTENSION JURIDIQUE

18.01 Les parties aux présentes conviennent de présenter au Ministre du Travail une requête conjointe demandant l'extension juridique de la présente convention conformément aux prescriptions de la Loi des décrets de convention collective, et selon les modalités convenues entre les parties.

ARTICLE XIX - DEFICITS DE CAISSE

19.01 Dans tout établissement où il y a manipulation d'argent par plusieurs personnes dans une même caisse et au cours d'une même période, les salariés ne sont pas responsables des déficits.

ARTICLE XX - HYGIENE - SECURITE - BIEN-ETRE - ESSENCE

20.01 Aucun salarié ne doit être tenu responsable de l'évaporation, ni de la contraction de l'essence.

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

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

20.04 Un véhicule enneigé ou glacé devra être déneigé ou déglacé de façon satisfaisante avant d'être travaillé.

20.05 L'Employeur se conformera aux dispositions légales provinciales édictées pour permettre l'évacuation à l'extérieur du gaz et autres produits toxiques dont la présence dans son garage en trop grande quantité est nuisible.

ARTICLE XXI - SALAIRES SUPERIEURS

21.01 Un taux de salaire supérieur à celui prévu dans la présente convention et effectivement payé à un salarié ne sera pas réduit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention, ni pendant sa durée, tant que ce salarié occupera la même fonction pour laquelle ce supplément lui avait été accordé.

2579-01

ARTICLE XXII - DUREE

22.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature pour valoir jusqu'au 9 octobre 1984 inclusivement.

TROIS-RIVIERES, ce 8 décembre 1982

LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC.
Par/

Raymond Trudeau, président

Jean L. Normand

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298
Par/

Gaston Côté

A. BLANCHARD INC.
Par/

André Saron

CASCADE CHEVROLET OLDSMOBILE
Par/

GARAGE A. ST-ONGE
Par/

Claude Morin

MICH-O-TOMOBILE LTEE
Par/

L Dudeau

VINCENT AUTOMOBILE LTEE.
Par/

2579-01

A N N E X E " A "

(Clause 10.01)

GAGES

FONCTIONS	TAUX HORAIRE	
	10 octobre 1982	10 octobre 1983
COMPAGNON		
"A"	10,68$	11,32$
"B"	9,98	10,58
"C"	9,52	10,09
APPRENTI		
4e année	8,54	9,05
3e année	7,99	8,47
2e année	7,46	7,91
1ère année	6,93	7,35
COMMIS		
"A"	9,56	10,13
"B"	9,11	9,66
"C"	8,72	9,24
PREPOSES AUX PIECES OU AIDE-COMMIS		
4e année	7,66	8,12
3e année	7,16	7,59
2e année	6,69	7,09
1ère année	6,22	6,59
RECEVEUR EXPEDITEUR		
4e année	7,66	8,12
3e année	7,16	7,59
2e année	6,69	7,09
1ère année	6,22	6,59
LIVREUR	5,56	5,89
PREPOSE A L'ENTRETIEN	4,90	5,19
PREPOSE AU SERVICE		
3e année	5,35	5,67
2e année	5,10	5,41
1ère année	4,90	5,19

POMPISTE	4,90	5,19
GENERAL		
Chasseur, commissionnaire, concierge, gardien et autre fonction autrement déterminée	4,90	5,19

NOTE (1) Devient commis "C" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes, a travaillé de façon continue et pour le même employeur à titre de préposé aux pièces ou d'aide-commis.

NOTE (2) Devient commis "A" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes a acquis trois (3) ans d'expérience comme commis "B" dans une même agence.

NOTE (3) Prime pour camions: Pour toute heure où le compagnon exécute des réparations sur un camion d'un poids excédant 19000 libres (gross vehicule weight), il bénéficie d'une prime de 0,25$ l'heure sur le taux prévu à la présente annexe.

2579-01

/32

A N N E X E " B "

CERTIFICATS D'ACCREDITATION EXISTANTS EN FAVEUR DE LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298, pour:

1. A. Blanchard inc., le 27 août 1971.
2. Cascade Chevrolet Oldsmobile, le 19 novembre 1970.
3. St-Onge Auto enr., le 25 mars 1966.
4. Vincent Automobile ltée., le 25 mars 1966.
5. Mich-o-tomobile ltée., le 22 février 1980.

CERTIFICATS DE RECONNAISSANCE EMIS EN FAVEUR DE LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC. pour:

1. Vincent automobile ltée.

2579-01

92 DEC 13 13 06

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC.

Ci-après appelée "L'ASSOCIATION"

ET

A. BLANCHARD INC. à St-Grégoire
CASCADE CHEVROLET OLDSMOBILE, à Shawinigan
GARAGE A. ST-ONGE, à Grand-Mère
MICH-O-TOMOBILE LTEE, à Trois-Rivières
VINCENT AUTOMOBILE LTEE, à Shawinigan

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"
ou " LES EMPLOYEURS"

ET:

FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298,

Ci-après appelée "LA FRATERNITE"

ARTICLE I - PREAMBULE

1.01 La présente convention collective est conclue entre les parties ci-haut désignées en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, dans le but de promouvoir les relations existantes entre les Employeurs ci-haut désignés et leurs salariés.

1.02 C'est pourquoi, l'Association et les membres-employeurs adhérant aux présentes, reconnaissent la Fraternité comme le seul agent négociateur des salariés visés par les certificats d'accréditation émis, pour chaque établissement, selon le Code du Travail ou la législation afférente qui a précédé ce Code. Par ailleurs, la Fraternité reconnaît l'Association come le seul agent négociateur, et le seul représentant des membres-employeurs qui sont visés par les certificats de reconnaissance émis par l'autorité compétente de la province de Québec, selon la législation pertinente et existante alors (voir annexe "B" ci-jointe), et ainsi qu'il appert du mandat donné à ladite Association par ceux qui ont contresigné la présente entente.

1.03 De plus, la Fraternité reconnaît à l'Employeur l'exercice libre et complet des droits dits de gérance, entre autres et à titre d'exemples, celui d'administrer et de gérer l'entreprise qu'il dirige, d'en augmenter, limiter, diminuer ou cesser l'exploitation selon les exigences du commerce et d'une saine administration, celui d'établir et de maintenir dans son établissement l'ordre, la discipline et l'efficacité, celui d'embaucher et de diriger son personnel, ceci sous réserve cependant des droits et obligations des parties établis par les autres clauses de cette convention.

1.04 Tout salarié doit être détenteur d'une carte de qualification émise par le Comité Paritaire de l'Automobile de la Mauricie.

ARTICLE II - REGIME SYNDICAL

2.00 Les parties conviennent d'appliquer, pour la durée de la convention, le régime syndical suivant:-

2.01 Tout salarié visé par cette convention, et membre de la Fraternité lors de la signature des présentes, est tenu comme condition du maintien de son emploi, de demeurer membre de la Fraternité pour la durée de la présente convention.

2.02 L'Employeur a un droit strict d'embaucher qui il voudra, mais tout nouveau salarié visé par cette convention devra, un (1) mois après sa date d'embauchage, devenir membre de la Fraternité comme condition du maintien de son emploi et celle-ci sera tenue de l'accueillir. Toute personne déjà à l'emploi de l'Employeur, laquelle, en raison d'une permutation, devient salarié régi par cette convention, doit immédiatement devenir membre de la Fraternité.

2.03 Aux fins d'application des alinéas (a) et (b) ci-haut, la Fraternité doit, dans les quinze (15) jours suivant la signature des présentes, communiquer à l'Employeur la liste de ses membres à la date de ladite signature et l'Employeur s'engage à communiquer à la Fraternité, à la fin de chaque mois, la liste des salariés embauchés au cours de ce mois, liste comprenant les noms, adresses et dates d'embauchage.

2.04 Pour tout salarié qui, étant devenu membre de la Fraternité, cesse de vouloir le demeurer au cours de cette convention, ou au cours des négociations en renouvellement de cette dernière, la Fraternité, par son secrétaire local, doit en donner avis écrit à l'Employeur qui devra, dans les quinze (15) jours suivant la réception de tel avis, congédier cet employé.

ARTICLE III - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié membre du syndicat le montant spécifié pour cette association à titre de cotisation.

3.02 L'Employeur doit retenir de plus sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociations pour lequel le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'article 3.01.

3.03 Les retenues prévues aux articles 3.01 et 3.02 sont faites une fois par mois et l'Employeur est tenu de remettre mensuellement au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé pour chaque salarié et le nom de celui-ci.

3.04 L'Employeur devra faire parvenir toutes les cotisations déduites au plus tard le 15 du mois suivant à l'adresse de la Fraternité Canadienne Des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, 2300 Avenue Carling, Ottawa, Ontario.

ARTICLE IV - OFFICIERS DE LA FRATERNITE ET DELEGUES SYNDICAUX

4.01 L'Employeur convient de s'adresser, pour les fins de l'application des présentes, à tout officier ou délégué dont le nom lui a été communiqué par écrit par la Fraternité, et tout salarié ainsi désigné ne doit subir aucun préjudice par suite et à cause d'un exercice normal de ses fonctions. Toutefois, si l'Employeur a à se plaindre de tel salarié, il communique en conséquence avec la Fraternité qui s'efforcera de résoudre le litige dans le plus bref délai possible.

4.02 Tout officier ou délégué, ainsi que ci-haut mentionné, peut s'absenter de son travail pour accomplir une tâche prévue par sa fonction, à la condition cependant que ce soit sans rémunération de la part de l'Employeur et que ce dernier ait été avisé au moins quinze (15) jours francs à l'avance; un seul salarié à la fois doit ainsi s'absenter, pour des périodes n'excédant pas dix (10) jours ouvrables par année, (dont cinq (5) jours ouvrables consécutifs au maximum), ceci pour l'ensemble de l'entreprise. Cependant, un délégué pourvu que son travail n'en souffre pas, peut abandonner temporairement et sans perte de rémunération, son occupation régulière pendant les heures de travail lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief avec le supérieur immédiat de ce dernier.

4.03 La Fraternité, ou l'un quelconque de ses officiers désignés à cet effet, peut afficher des avis de convocation pour ses membres, à l'endroit désigné par l'Employeur dans ce but.

4.04 L'Employeur maintiendra le salaire de tout employé qui est appelé à s'absenter en vertu de l'article 4.02 comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclamera au syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursées (salaire et bénéfices) pour chaque employé, majorées de 15% et le syndicat devra rembourser l'Employeur au plus tard le 15 du mois suivant.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 Tout nouveau salarié sera à l'essai pendant les soixante (60) premiers jours travaillés à compter de sa dernière date d'embauchage, après quoi il sera déclaré régulier.

Pendant sa période d'essai, le salarié ne peut invoquer les règles d'ancienneté ni le droit à un grief. Le cas de renvoi ou de licenciement d'un salarié en période de probation n'est pas arbitrable, la période de probation étant une période d'étude et de réflexion pour déterminer si le salairé se verra octroyer un emploi régulier. Tout temps effectué en probation est assimilé à un emploi temporaire prenant fin avec le licenciement du salarié ou avec l'expiration de la période de probation.

Si deux salariés ou plus ont la même ancienneté, la préférence sera déterminée par l'ordre chronologique d'entrée.

5.02 L'exercice des droits d'ancienneté, pourvu que le salarié ait les qualifications pour accomplir les tâches, régit les cas de déplacement de main-d'oeuvre de plus d'une journée ouvrable, comme les promotions, mises-à-pied, licenciements et rappels.

Dans le cas de déplacements consécutifs à une mise-à-pied ou dans le cas de promotion, le salarié aura droit à une période d'adaptation d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur conserve néanmoins le droit de refuser la promotion accordée ou le déplacement consenti si, à l'intérieur de cette période d'adaptation, le salarié démontre son incapacité à remplir sa nouvelle fonction.

5.03 Les déplacements en dehors de l'unité de négociation, et donc de cette convention, ne sont pas soumis aux dispositions de cette dernière, et les salariés ainsi déplacés continuent de maintenir leur ancienneté, pour pouvoir l'exercer, en cas de retour dans l'unité à la suite d'une rétrogradation ou d'une mise-à-pied.

5.04 Le travail effectué de façon régulière par un employé, autre qu'un salarié visé par les présentes, ne doit pas avoir pour effet de susciter ou prolonger une mise-à-pied d'un salarié.

5.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour les motifs suivants:-

1) s'il est congédié pour cause;

2) s'il quitte volontairement son emploi;

3) s'il ne se rapporte pas à son travail et s'il ne motive pas suffisamment ce fait dans les sept (7) jours suivant cet évènement;

4) neuf (9) mois après le dernier jour où il a travaillé pour l'Employeur, excepté en cas d'absence approuvée pour raison de maladie, et pour une période maximum de douze (12) mois;

5) si, à la suite d'une mise-à-pied temporaire d'au plus neuf (9) mois, ayant été rappelé selon avis écrit à sa dernière connue, il ne se rapporte pas dans les trois (3) jours suivant réception de tel avis.

6) toutefois, dans les cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, le chiffre 9 mentionné aux alinéas 4 et 5 du présent article doit se lire comme étant le chiffre 6.

5.06 A) Dans les cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, dans les cadres de la présente convention, un avis sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables, et les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, signeront leur nom sur cet avis durant la période d'affichage.

B) Toute occupation vacante ou toute nouvelle occupation à être comblée peut être accordée au candidat le plus ancien possédant les qualifications désirées.

C) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'Employeur annoncera le nom du candidat choisi.

5.07 Dans les cas de changements d'occupation qui ont un caractère temporaire et prévu pour une période approximative de six (6) jours ouvrables et dans les cas de remplacement pour congé annuel ou à la suite d'un rappel et en attendant le retour d'un salarié, l'ancienneté ne s'applique pas.

5.08 Liste d'ancienneté:- Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque salarié, par sa dernière date d'entrée en service et sa dernière occupation, sera affichée aux endroits de travail des salariés concernés, au plus tard, le trente janvier de chaque année. Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure des griefs prévue à la présente convention. L'Employeur remet à la Fraternité une copie de toute liste affichée.

Toute correction pour une erreur sur la liste d'ancienneté n'est possible que pour une erreur datant de moins d'un an.

5.09 Nonobstant toute autre stipulation au contraire dans les présentes, et pourvu qu'aucun salarié ne soit renvoyé ou démis pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner, de temps à autre, tout enfant du propriétaire de l'établissement, ou selon le cas, d'un officier de la Compagnie propriétaire de l'établissement, dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, ou de l'expérience ou pour service futur autre, dans l'établissement ou ailleurs, sans que cet enfant ne soit assujetti aux droits et obligations prévus dans cette convention. Cependant, si cet enfant demeure au même poste durant plus de six (6) mois, il devient alors assujetti à cette convention.

5.10 Suite au congédiement d'un salarié régulier, l'Employeur devra informer le délégué désigné selon la clause 4.01 de la convention, du motif de ce congédiement.

ARTICLE VI - COURS DE PERFECTIONNEMENT

6.01 Les parties favorisant le maintien et l'amélioration de la compétence des salariés, les salariés bénéficieront des avantages suivants:-

- Si la formation a lieu pendant les heures normales de travail, le salarié recevra son plein salaire pour les heures normales sans diminution.

- Si la formation a lieu en dehors des heures de travail, celle-ci est faite sans rémunération pourvu qu'il y ait un avis de vingt-quatre (24) heures qui ait été donné au salarié et que de tels cours n'occupent pas plus de douze (12) soirées dans une année.

- Lorsque les cours sont fournis à l'extérieur de la région environnante à son lieu de travail, l'Employeur fournit un véhicule ou paie une allocation pour l'utilisation du véhicule du salarié et, de même, rembourse le salarié des frais encourus, pourvu que ceux-ci soient raisonnables et, sur présentation de pièces justificatives à cet effet.

ARTICLE VII - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

7.01 Compte tenu de ce qui est autrement stipulé dans les présentes, les heures normales de travail sont les suivantes:-
semaine normale de travail de quarante heures (40), et assignations quotidiennes régulières comme suit:

a) Travail de jour

1) Du lundi au vendredi inclusivement, huit heures (8) consécutives par jour (à part une (1) heure au maximum pour le dîner), entre huit heures (8.00 h.) et dix-sept heures et trente (17.30 h.);

2) Période de repos, au cours de chaque avant-midi et de chaque après-midi de travail, il y aura une période de repos de dix (10) minutes au maximum.

b) Travail du soir ou de nuit

1) Du lundi soir au samedi matin, huit heures (8) consécutives par soir ou par nuit (à part une (1) heure pour le souper ou le lunch de nuit selon le cas), avec des assignations dont la majeure partie se situe en dehors de celles de l'équipe de jour;

2) Période de repos, de dix (10) minutes, au maximum, au cours de chaque demi-période de travail;

3) Equipe du soir ou de nuit

Tout travail sur une équipe du soir ou de nuit, alors que le temps de cette équipe chevauche sur deux jours, est réputé fait durant le premier de ces deux jours.

7.02 Préposés au service et pompistes

Du lundi au dimanche inclusivement, quarante-quatre (44) heures par semaine selon les assignations quotidiennes ne dépassant pas (9) heures.

7.03 Préposés à l'entretien

Semaine normale selon la clause 7.01 ci-haut, avec assignations quotidiennes indéterminées, soit de jour, soit de nuit.

7.04 Gardien-concierge

Semaine normale de quarante et une heure.

7.05 Préposés à la remorque

Heures indéterminées.

7.06 Camionneurs (longue distance)

Semaine normale de quarante heures (40) avec assignations quotidiennes indéterminées.

7.07 Le travail du soir ou de nuit prévu en temps normal selon les clauses ci-haut, pourra, selon entente entre l'Employeur et la majorité des salariés concernés, être réparti en quatre (4) périodes quotidiennes et relativement égales, du lundi soir au vendredi matin inclusivement.

ARTICLE VIII - VACANCES ANNUELLES AVEC PAIE

8.01 Eligibilité

Sous réserve des autres stipulations de cet article, tout salarié a droit, au ler mai de chaque année, à des vacances annuelles avec paie conformément à ce qui suit:-

(1) s'il a moins qu'un an de service continu:- autant de journées (jusqu'à un maximum de deux (2) semaines) qu'il y a de mois civils de service continu;

(2) un (1) an de service continu:- mais moins de cinq (5) ans : deux (2) semaines;

(3) cinq (5) ans de service continu et plus:- trois (3) semaines;

(4) quinze (15) ans de service continu et plus:- quatre (4) semaines.

8.02 Estimation des crédits de vacances

(1) La période de service à considérer dans l'estimation des crédits de vacances, commence à la date de la dernière entrée au service de l'Employeur;

(2) Le service continu s'entend de tout service non interrompu par l'une ou l'autre des circonstances prévues ci-haut dans la clause 5.05.

8.03 Octroi du congé

(1) Le congé de vacances est octroyé à un salarié jusqu'à concurrence seulement des crédits accumulés.

(2) De façon à ce que l'exploitation de l'entreprise ne soit pas indûment entravée, et sans exclure à l'Employeur le droit de décider péremptoirement que le moment du congé sera le même pour tous les salariés ou partie de ceux-ci, le congé de vacances est octroyé, par ordre d'ancienneté, et selon une liste préparée à cet effet et publiée au plus tard le 15 mai de chaque année. A cet effet, les salariés sont consultés à compter du 15 avril précédent.

(3) Le moment du congé de vacances est déterminé comme suit:-

(a) pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances:-

(1) deux (2) semaines consécutives entre le ler mai et le 30 septembre;

(2) une troisième semaine entre le ler octobre et le 30 avril.

(b) pour les autres salariés:-
deux (2) semaines consécutives, ou une semaine complète ou la fractions continue d'une semaine selon le cas, entre le ler mai et le 30 septembre;

(c) tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances, pourra exiger que la 3e et la 4e semaine soient consécutives.

8.04 Rémunération

(1) Tout salarié visé par les alinéas (1) et (2) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(2) Tout salarié visé par l'alinéa (3) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(3) Tout salarié visé par l'alinéa (4) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à huit pour cent (8%) du salaire gagné du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(4) Un salarié qui laisse le service de l'Employeur a droit alors à tout ce qui lui est dû en fait de vacances et qu'il n'a pas encore reçu au moment de son départ.

8.05 Régime de vacances

Dans le cas où selon la loi des normes de travail un régime de vacances serait édicté qui comporterait des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, celle-ci sera amendée de plein droit pour se conformer à cette nouvelle ordonnance.

ARTICLE IX - JOURS FERIES AVEC PAIE

9.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour avec lequel ils coïncident:-

(1) ler janvier (Jour de l'An)
(2) 2 janvier
(3) Le vendredi saint
(4) Lundi de Pâques
(5) ler juillet (Fête du Canada)
(6) ler lundi de septembre (Fête du travail)
(7) Deuxième lundi d'octobre (Action de grâces)
(8) 24 décembre
(9) 25 décembre (Noël)
(10) 26 décembre
(11) 31 décembre

En plus des jours ci-dessus, le 24 juin est également un jour férié et celui-ci est régi par les dispositions de la loi sur la fête nationale.

9.02 A l'occasion de ces jours fériés, un salarié doit être rémunéré à son taux régulier pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées si ce jour n'avait pas été férié, pourvu:-

(1) qu'il ait été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins (1) mois à compter de sa dernière date d'entrée en service;

(2) qu'il travaille ou qu'il soit en congé d'absence avec permission ou qu'il soit absent pour cause de force majeure, la veille et le lendemain du jour férié, lesquels sont ouvrables à cause des exigences normales de son travail; cependant, dans le cas d'absence pour maladie, celle-ci ne doit pas avoir commencé plus de dix (10) jours avant et moins de trois (3) jours avant et après le jour férié;

(3) qu'il n'ait pas été embauché d'une façon irrégulière ou temporaire en qualité de préposé de station de service ou de pompiste, exclusivement.

(4) tout salarié mis en chômage dans les cinq (5) jours précédant une des fêtes fériées sera rémunéré pour ladite fête.

9.03 Le jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable sera payé selon les autres dispositions de cet article, et le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

ARTICLE IX - JOURS FERIES AVEC PAIE

9.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour avec lequel ils coïncident:-

(1) ler janvier (Jour de l'An)
(2) 2 janvier
(3) Le vendredi saint
(4) Lundi de Pâques
(5) ler juillet (Fête du Canada)
(6) ler lundi de septembre (Fête du travail)
(7) Deuxième lundi d'octobre (Action de grâces)
(8) 24 décembre
(9) 25 décembre (Noël)
(10) 26 décembre
(11) 31 décembre

En plus des jours ci-dessus, le 24 juin est également un jour férié et celui-ci est régi par les dispositions de la loi sur la fête nationale.

9.02 A l'occasion de ces jours fériés, un salarié doit être rémunéré à son taux régulier pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées si ce jour n'avait pas été férié, pourvu:-

(1) qu'il ait été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins (1) mois à compter de sa dernière date d'entrée en service;

(2) qu'il travaille ou qu'il soit en congé d'absence avec permission ou qu'il soit absent pour cause de force majeure, la veille et le lendemain du jour férié, lesquels sont ouvrables à cause des exigences normales de son travail; cependant, dans le cas d'absence pour maladie, celle-ci ne doit pas avoir commencé plus de dix (10) jours avant et moins de trois (3) jours avant et après le jour férié;

(3) qu'il n'ait pas été embauché d'une façon irrégulière ou temporaire en qualité de préposé de station de service ou de pompiste, exclusivement.

(4) tout salarié mis en chômage dans les cinq (5) jours précédant une des fêtes fériées sera rémunéré pour ladite fête.

9.03 Le jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable sera payé selon les autres dispositions de cet article, et le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

9.04 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours fériés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le jour férié est observé à la date ainsi fixée.

9.05 Dans le but d'assurer le service permanent et continu de la station-service, l'Employeur peut, au besoin, accorder à tour de rôle aux préposés et aux pompistes des jours chômés et payés.

ARTICLE X - GAGES

10.01 Rémunération de base

Le travail exécuté au cours des heures normales prévues ci-haut à l'article VII est rémunéré selon les taux minima mentionnés dans l'annexe "A" ci-jointe, et ces derniers sont haussés de trente cents ($0.30) l'heure pour tout travail sur un quart dit au soir, et de trente-cinq cents ($0.35) l'heure pour tout travail sur un quart dit de nuit.

10.02 Le travail au temps standard (flat rate) est permissible aux conditions suivantes. Les temps et les taux de temps standard, ainsi que le travail à exécuter sont communiqués au salarié avant que le travail ne débute. Les allocations de temps standard doivent être comptabilisées de façon à pouvoir être vérifiées. Le taux horaire minimum prévu pour chaque occupation constitue une garantie minimum pour tout travail exécuté au temps standard.

10.03 Dans le cas d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé, ou pour quelque autre raison particulière, ne peut continuer à remplir adéquatement sa tâche habituelle, les parties peuvent convenir de déroger à ce que ci-haut prévu.

10.04 Surtemps

Pour les quatre (4) premières heures exécutées avant ou après les heures normales ci-haut prévues à l'article VII, le travail est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le taux régulier, avec paie minimum de quatre (4) heures dans le cas d'un salarié rappelé pour n'avoir pas été avisé avant de quitter sa dernière période de travail. Pour tout surtemps subséquemment travaillé à ces quatre (4) heures, le travail est rémunéré au double (2) du taux régulier.

Cependant, tout travail commencé avec la fin d'une période normale de travail et complété dans les quinze (15) minutes suivantes est rémunéré au taux régulier.

10.05 Accident de travail

Tout salarié qui subit un accident de travail au sens de la Loi et qui, de ce fait, s'absente le même jour pour recevoir des traitements, ne subit aucune perte de salaire pour autant, ceci sous réserve du droit de contrôle de l'Employeur quant à la véracité des traitements reçus.

10.06 Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier selon la pratique déjà reconnue. Cependant, dans le cas où le travail nécessite l'utilisation d'un outil spécial particulier à un type de véhicule, il incombera a l'employeur de le fournir s'il le requiert.

L'employeur s'engage à assurer contre l'incendie ou le vol par effraction (perte par cambriolage), le coffre ou partie de celui-ci, jusqu'à concurrence d'une valeur de $2,000.00 et ce sur présentation d'une déclaration écrite et vérifiable du salarié concerné attestant de la valeur du coffre.

10.07 Garantie

La mention d'un nombre quelconque d'heures normales de travail ne constitue pas une garantie de travail. Cependant, tout salarié doit être rémunéré selon les dispositions de cette convention pour toutes les heures où il a été présent et disponible durant sa journée normale de travail, que son temps ait été vendu ou non. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de faire des mises-à-pied, pourvu que le salarié concerné en ait été avisé avant de quitter son travail la journée précédente. Tout salarié requis de se rapporter au début d'une journée normale de travail est assuré d'une paie minimum équivalant à telle période normale quotidienne prévue pour ce jour.

10.08 Paie

La paie se fait hebdomadairement, en monnaie légale ou par chèque, ou par dépôt au compte du salarié, au plus tard, le jeudi midi suivant chaque semaine complète de travail; si ce jour coïncide avec un jour férié, alors la paie a lieu le jour précédent, si c'est raisonnablement possible. Tout salarié reçoit avec sa paie un talon ou bulletin pour son usage, l'informant de ce qui suit:-

(1) ses nom et prénom;
(2) la période de paie;
(3) le total de ses gages réguliers;
(4) le paiement du surtemps fait;
(5) les déductions requises par la loi et celles consenties par le salarié avec l'accord de l'Employeur.

10.09 Travail à l'extérieur

Sous peine de congédiement immédiat, ou de perdre son ancienneté, il est interdit à un salarié, sauf en période de mise-à-pied, d'exécuter un travail quelconque relevant de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur, pour le compte de tout autre que son Employeur, que cette personne soit elle-même un autre Employeur ou un client.

10.10 Dommages

Tout salarié qui subit un accident ou commet une erreur grossière avec un véhicule-moteur de l'Employeur, ne doit pas être tenu de rembourser pour les dommages ou pertes encourus, à moins que sa négligence ne soit clairement établie.

10.11 Le préposé à la remorque, en dehors de ses heures normales de travail, est rémunéré à raison de 40% (minimum $10.00) de ce que perçu du client pour tel travail.

ARTICLE XI - GRIEFS ET PROCEDURES DE REGLEMENT

11.01 Sans constituer une procédure d'application de mesure disciplinaire, l'Employeur convient de fournir un avis écrit au salarié concerné et au syndicat lorsqu'il aura discipliné un salarié par suspension ou congédiement.

11.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.

11.03 Aucune offense d'un salarié datant de plus de vingt-quatre (24) mois ne peut être invoquée par la suite contre ce salarié, si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.

11.04 Sauf dans le cas de grossière négligence, tout avis d'accident sera retiré du dossier d'un salarié chauffeur après vingt-quatre (24) mois de son occurence.

11.05 Advenant tout différend ou sujet de plainte quant à l'interprétation et à la mise en vigueur de la présente convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible selon la procédure suivante.

11.06 Le salarié concerné ou le délégué syndical en son nom ou le syndicat devront soumettre par écrit tout grief au supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance qu'a eue le salarié du fait qui en est l'occasion, mais au maximum dans les trente (30) jours suivant la survenance de ce fait; le supérieur immédiat doit rendre sa décision en la communiquant au plaignant dans les deux (2) jours ouvrables de la réception du grief.

11.07 A défaut de solution au cours de la première étape ci-haut prévue, celui-ci est soumis, par écrit, par la Fraternité à l'Employeur, au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de deux (2) jours prévu à l'alinéa précédent; l'Employeur doit rendre sa décision en la communiquant, par écrit, à la Fraternité, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.

11.08 A défaut de solution au cours de la seconde étape ci-haut prévue, le grief est soumis à un arbitre choisi de plein gré par les parties aux présentes, et ceci dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande formulée à cet effet par une partie et reçue par l'autre.

11.09 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ou à l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu à l'alinéa précédent, appel peut être fait au Ministre du Travail en la manière prévue au Code du Travail.

11.10 Le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié régulier qui prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, peut être entendu selon la procédure ici énoncée, quoique la première étape prévue à la clause 11.02 est éliminée et que le grief doit être reçu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant le fait qui est l'occasion du grief et est soumis directement à l'Employeur. Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée, ou encore de la réintégration du salarié concerné et aussi du montant de compensation s'il y a lieu.

11.11 L'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou modifier la présente convention et il doit s'en tenir strictement à ses termes.

11.12 Dans le cas de grief pour mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.13 Dans l'exercice de ses droits de gérance, pour assurer la bonne direction de l'entrerpise et la protection des biens confiés par la clientèle ainsi que des biens qui sont la propriété des employés, l'Employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier après en avoir avisé le syndicat. La violation de ces règlements par un salarié entraîne l'application des peines disciplinaires y prévues, lesquelles peuvent aller jusqu'à la suspension et au renvoi.

ARTICLE XII - ASSURANCE SOCIALE

12.01 Le plan existant d'assurance-vie, salaire et "médical", est maintenu durant cette convention, et les parties étudieront la possibilité de le changer au besoin. La participation monétaire de l'Employeur y est de cinquante pour cent (50%) des primes individuelles, ce pourcentage ne devant toutefois pas dépasser $3,00 par semaine et, à la condition que ce plan soit "intégré" et reconnu par la Commission d'assurance-chômage du Canada aux fins de l'enregistrement de ce régime pour réduction de taux de cotisation.

12.02 Période d'attente

Un salarié qui, en vertu du plan d'assurance collective mentionné à la clause 12.01, se qualifie pour recevoir une indemnité de salaire pour une semaine complète ou plus, sera payé, pour la période d'attente, un montant égal à une indemnité hebdomadaire payable en vertu dudit plan d'assurance jusqu'à concurrence d'un montant de 200,00$. L'employé n'a droit au privilège du paiement de la période d'attente qu'une seule fois par année civile.

12.03 Pour avoir droit au paiement de la période d'attente, l'employé devra fournir à l'Employeur, sur demande, un certificat médical attestant de son invalidité. Nonobstant ce que dit précédemment, l'Employeur pourra faire examiner l'employé par un médecin choisi par l'Employeur, à ses propres frais.

12.04 Au sens du présent article, "période d'attente" signifie la période de temps comprise entre le jour de l'évènement donnant lieu au paiement d'indemnité en vertu du plan d'assurance collective (12.01) et le jour à compter duquel l'assureur compute les jours de maladie payables en vertu dudit plan.

ARTICLE XIII - CONGES SOCIAUX

13.01 A l'occasion des évenements suivants, tout salarié régulier peut s'absenter de son travail sans diminution de son salaire régulier, mais seulement pour les jours coïncidant avec les jours ouvrables

(1) décès du conjoint:
cinq (5) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(2) décès d'un enfant:
quatre (4) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(3) décès du père, de la mère:
trois (3) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(4) décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père (père du conjoint), de la belle-mère (mère du conjoint):
deux (2) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;

(5) décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur:
un (1) jour, soit le jour des funérailles, si c'est un jour ouvrable;

(6) naissance d'un enfant:
le jour de cette naissance, si c'est un jour ouvrable.

13.02 Il est entendu, cependant, que cette clause s'applique seulement si le salarié prend part ou participe à l'évènement prévu ci-haut ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet par l'Employeur, et sur demande, produire toute preuve attestant de l'évènement survenu.

ARTICLE XIV - COSTUMES ET UNIFORMES

14.01 Les costumes, uniformes habituels, salopettes, sarraux fournis par l'Employeur, le sont selon les besoins et sont entretenus à ses frais.

Tels costumes, uniformes, salopettes, sarraux sont la propriété de l'Employeur.

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

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

14.02 Si l'Employeur exige le port d'un soulier de sécurité, il s'engage à en défrayer les frais.

ARTICLE XV - TRAVAIL D'UNE CATEGORIE INFERIEURE

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

ARTICLE XVI - POURBOIRES

16.01 Le pourboire est la propriété du salarié et l'Employeur ne peut le retenir ou s'en servir même avec le consentement du salarié, comme partie de salaire; ceci ne doit pas servir au détriment du patron ou de son établissement.

ARTICLE XVII - VALIDITE DE LA CONVENTION

17.01 La présente convention est subordonnée dans son application et son interprétation aux dispositions générales de toute loi s'y appliquant, l'intention des parties étant que cette convention ne doit pas être considérée comme nulle si elle était, en quelque partie, contraire à telles dispositions, mais comme modifiée en conséquence pour donner effet à telle loi.

ARTICLE XVIII - EXTENSION JURIDIQUE

18.01 Les parties aux présentes conviennent de présenter au Ministre du Travail une requête conjointe demandant l'extension juridique de la présente convention conformément aux prescriptions de la Loi des décrets de convention collective, et selon les modalités convenues entre les parties.

ARTICLE XIX - DEFICITS DE CAISSE

19.01 Dans tout établissement où il y a manipulation d'argent par plusieurs personnes dans une même caisse et au cours d'une même période, les salariés ne sont pas responsables des déficits.

ARTICLE XX - HYGIENE - SECURITE - BIEN-ETRE - ESSENCE

20.01 Aucun salarié ne doit être tenu responsable de l'évaporation, ni de la contraction de l'essence.

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

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

20.04 Un véhicule enneigé ou glacé devra être déneigé ou déglacé de façon satisfaisante avant d'être travaillé.

20.05 L'Employeur se conformera aux dispositions légales provinciales édictées pour permettre l'évacuation à l'extérieur du gaz et autres produits toxiques dont la présence dans son garage en trop grande quantité est nuisible.

ARTICLE XXI - SALAIRES SUPERIEURS

21.01 Un taux de salaire supérieur à celui prévu dans la présente convention et effectivement payé à un salarié ne sera pas réduit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention, ni pendant sa durée, tant que ce salarié occupera la même fonction pour laquelle ce supplément lui avait été accordé.

ARTICLE XXII - DUREE

22.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature pour valoir jusqu'au 9 octobre 1984 inclusivement.

TROIS-RIVIERES, ce 8 décembre 1982

LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC.
Par/

Raymond Trudeau, président

Jean L. Normand

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298
Par/

Gaston Côté

A. BLANCHARD INC.
Par/

André Jason

CASCADE CHEVROLET OLDSMOBILE
Par/

GARAGE A. ST-ONGE
Par/

MICH-O-TOMOBILE LTEE
Par/

VINCENT AUTOMOBILE LTEE.
Par/

A N N E X E " A "

(Clause 10.01)

GAGES

FONCTIONS	TAUX HORAIRE	
	10 octobre 1982	10 octobre 1983
COMPAGNON		
"A"	10,68$	11,32$
"B"	9,98	10,58
"C"	9,52	10,09
APPRENTI		
4e année	8,54	9,05
3e année	7,99	8,47
2e année	7,46	7,91
1ère année	6,93	7,35
COMMIS		
"A"	9,56	10,13
"B"	9,11	9,66
"C"	8,72	9,24
PREPOSES AUX PIECES OU AIDE-COMMIS		
4e année	7,66	8,12
3e année	7,16	7,59
2e année	6,69	7,09
1ère année	6,22	6,59
RECEVEUR EXPEDITEUR		
4e année	7,66	8,12
3e année	7,16	7,59
2e année	6,69	7,09
1ère année	6,22	6,59
LIVREUR	5,56	5,89
PREPOSE A L'ENTRETIEN	4,90	5,19
PREPOSE AU SERVICE		
3e année	5,35	5,67
2e année	5,10	5,41
1ère année	4,90	5,19

POMPISTE	4,90	5,19
GENERAL		
Chasseur, commissionnaire, concierge, gardien et autre fonction autrement déterminée	4,90	5,19

NOTE (1) Devient commis "C" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes, a travaillé de façon continue et pour le même employeur à titre de préposé aux pièces ou d'aide-commis.

NOTE (2) Devient commis "A" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes a acquis trois (3) ans d'expérience comme commis "B" dans une même agence.

NOTE (3) Prime pour camions: Pour toute heure où le compagnon exécute des réparations sur un camion d'un poids excédant 19000 libres (gross vehicule weight), il bénéficie d'une prime de 0,25$ l'heure sur le taux prévu à la présente annexe.

POMPISTE	4,90	5,19
GENERAL		
Chasseur, commissionnaire, concierge, gardien et autre fonction autrement déterminée	4,90	5,19

NOTE (1) Devient commis "C" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes, a travaillé de façon continue et pour le même employeur à titre de préposé aux pièces ou d'aide-commis.

NOTE (2) Devient commis "A" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes a acquis trois (3) ans d'expérience comme commis "B" dans une même agence.

NOTE (3) Prime pour camions: Pour toute heure où le compagnon exécute des réparations sur un camion d'un poids excédant 19000 libres (gross vehicule weight), il bénéficie d'une prime de 0,25$ l'heure sur le taux prévu à la présente annexe.

A N N E X E " B "

CERTIFICATS D'ACCREDITATION EXISTANTS EN FAVEUR DE LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298, pour:

1. A. Blanchard inc., le 27 août 1971.
2. Cascade Chevrolet Oldsmobile, le 19 novembre 1970.
3. St-Onge Auto enr., le 25 mars 1966.
4. Vincent Automobile ltée., le 25 mars 1966.
5. Mich-o-tomobile ltée., le 22 février 1980.

CERTIFICATS DE RECONNAISSANCE EMIS EN FAVEUR DE LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC. pour:

1. Vincent automobile ltée.

4124-02

32 DEC 13 13 11

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC.

Ci-après appelée "L'ASSOCIATION"

ET A. BLANCHARD INC. à St-Grégoire
CASCADE CHEVROLET OLDSMOBILE, à Shawinigan
GARAGE A. ST-ONGE, à Grand-Mère
MICH-O-TOMOBILE LTEE, à Trois-Rivières
VINCENT AUTOMOBILE LTEE, à Shawinigan

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"
ou " LES EMPLOYEURS"

ET: FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298,

Ci-après appelée "LA FRATERNITE"

ARTICLE I - PREAMBULE

1.01 La présente convention collective est conclue entre les parties ci-haut désignées en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, dans le but de promouvoir les relations existantes entre les Employeurs ci-haut désignés et leurs salariés.

1.02 C'est pourquoi, l'Association et les membres-employeurs adhérant aux présentes, reconnaissent la Fraternité comme le seul agent négociateur des salariés visés par les certificats d'accréditation émis, pour chaque établissement, selon le Code du Travail ou la législation afférente qui a précédé ce Code. Par ailleurs, la Fraternité reconnaît l'Association come le seul agent négociateur, et le seul représentant des membres-employeurs qui sont visés par les certificats de reconnaissance émis par l'autorité compétente de la province de Québec, selon la législation pertinente et existante alors (voir annexe "B" ci-jointe), et ainsi qu'il appert du mandat donné à ladite Association par ceux qui ont contresigné la présente entente.

1.03 De plus, la Fraternité reconnaît à l'Employeur l'exercice libre et complet des droits dits de gérance, entre autres et à titre d'exemples, celui d'administrer et de gérer l'entreprise qu'il dirige, d'en augmenter, limiter, diminuer ou cesser l'exploitation selon les exigences du commerce et d'une saine administration, celui d'établir et de maintenir dans son établissement l'ordre, la discipline et l'efficacité, celui d'embaucher et de diriger son personnel, ceci sous réserve cependant des droits et obligations des parties établis par les autres clauses de cette convention.

1.04 Tout salarié doit être détenteur d'une carte de qualification émise par le Comité Paritaire de l'Automobile de la Mauricie.

ARTICLE II - REGIME SYNDICAL

2.00 Les parties conviennent d'appliquer, pour la durée de la convention, le régime syndical suivant:-

2.01 Tout salarié visé par cette convention, et membre de la Fraternité lors de la signature des présentes, est tenu comme condition du maintien de son emploi, de demeurer membre de la Fraternité pour la durée de la présente convention.

2.02 L'Employeur a un droit strict d'embaucher qui il voudra, mais tout nouveau salarié visé par cette convention devra, un (1) mois après sa date d'embauchage, devenir membre de la Fraternité comme condition du maintien de son emploi et celle-ci sera tenue de l'accueillir. Toute personne déjà à l'emploi de l'Employeur, laquelle, en raison d'une permutation, devient salarié régi par cette convention, doit immédiatement devenir membre de la Fraternité.

2.03 Aux fins d'application des alinéas (a) et (b) ci-haut, la Fraternité doit, dans les quinze (15) jours suivant la signature des présentes, communiquer à l'Employeur la liste de ses membres à la date de ladite signature et l'Employeur s'engage à communiquer à la Fraternité, à la fin de chaque mois, la liste des salariés embauchés au cours de ce mois, liste comprenant les noms, adresses et dates d'embauchage.

2.04 Pour tout salarié qui, étant devenu membre de la Fraternité, cesse de vouloir le demeurer au cours de cette convention, ou au cours des négociations en renouvellement de cette dernière, la Fraternité, par son secrétaire local, doit en donner avis écrit à l'Employeur qui devra, dans les quinze (15) jours suivant la réception de tel avis, congédier cet employé.

ARTICLE III - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié membre du syndicat le montant spécifié pour cette association à titre de cotisation.

3.02 L'Employeur doit retenir de plus sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociations pour lequel le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'article 3.01.

3.03 Les retenues prévues aux articles 3.01 et 3.02 sont faites une fois par mois et l'Employeur est tenu de remettre mensuellement au syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé pour chaque salarié et le nom de celui-ci.

3.04 L'Employeur devra faire parvenir toutes les cotisations déduites au plus tard le 15 du mois suivant à l'adresse de la Fraternité Canadienne Des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, 2300 Avenue Carling, Ottawa, Ontario.

ARTICLE IV - OFFICIERS DE LA FRATERNITE ET DELEGUES SYNDICAUX

4.01 L'Employeur convient de s'adresser, pour les fins de l'application des présentes, à tout officier ou délégué dont le nom lui a été communiqué par écrit par la Fraternité, et tout salarié ainsi désigné ne doit subir aucun préjudice par suite et à cause d'un exercice normal de ses fonctions. Toutefois, si l'Employeur a à se plaindre de tel salarié, il communique en conséquence avec la Fraternité qui s'efforcera de résoudre le litige dans le plus bref délai possible.

4.02 Tout officier ou délégué, ainsi que ci-haut mentionné, peut s'absenter de son travail pour accomplir une tâche prévue par sa fonction, à la condition cependant que ce soit sans rémunération de la part de l'Employeur et que ce dernier ait été avisé au moins quinze (15) jours francs à l'avance; un seul salarié à la fois doit ainsi s'absenter, pour des périodes n'excédant pas dix (10) jours ouvrables par année, (dont cinq (5) jours ouvrables consécutifs au maximum), ceci pour l'ensemble de l'entreprise. Cependant, un délégué pourvu que son travail n'en souffre pas, peut abandonner temporairement et sans perte de rémunération, son occupation régulière pendant les heures de travail lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief avec le supérieur immédiat de ce dernier.

4.03 La Fraternité, ou l'un quelconque de ses officiers désignés à cet effet, peut afficher des avis de convocation pour ses membres, à l'endroit désigné par l'Employeur dans ce but.

4.04 L'Employeur maintiendra le salaire de tout employé qui est appelé à s'absenter en vertu de l'article 4.02 comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclamera au syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursées (salaire et bénéfices) pour chaque employé, majorées de 15% et le syndicat devra rembourser l'Employeur au plus tard le 15 du mois suivant.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 Tout nouveau salarié sera à l'essai pendant les soixante (60) premiers jours travaillés à compter de sa dernière date d'embauchage, après quoi il sera déclaré régulier.

Pendant sa période d'essai, le salarié ne peut invoquer les règles d'ancienneté ni le droit à un grief. Le cas de renvoi ou de licenciement d'un salarié en période de probation n'est pas arbitrable, la période de probation étant une période d'étude et de réflexion pour déterminer si le salairé se verra octroyer un emploi régulier. Tout temps effectué en probation est assimilé à un emploi temporaire prenant fin avec le licenciement du salarié ou avec l'expiration de la période de probation.

Si deux salariés ou plus ont la même ancienneté, la préférence sera déterminée par l'ordre chronologique d'entrée.

5.02 L'exercice des droits d'ancienneté, pourvu que le salarié ait les qualifications pour accomplir les tâches, régit les cas de déplacement de main-d'oeuvre de plus d'une journée ouvrable, comme les promotions, mises-à-pied, licenciements et rappels.

Dans le cas de déplacements consécutifs à une mise-à-pied ou dans le cas de promotion, le salarié aura droit à une période d'adaptation d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur conserve néanmoins le droit de refuser la promotion accordée ou le déplacement consenti si, à l'intérieur de cette période d'adaptation, le salarié démontre son incapacité à remplir sa nouvelle fonction.

5.03 Les déplacements en dehors de l'unité de négociation, et donc de cette convention, ne sont pas soumis aux dispositions de cette dernière, et les salariés ainsi déplacés continuent de maintenir leur ancienneté, pour pouvoir l'exercer, en cas de retour dans l'unité à la suite d'une rétrogradation ou d'une mise-à-pied.

5.04 Le travail effectué de façon régulière par un employé, autre qu'un salarié visé par les présentes, ne doit pas avoir pour effet de susciter ou prolonger une mise-à-pied d'un salarié.

5.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour les motifs suivants:-

1) s'il est congédié pour cause;

2) s'il quitte volontairement son emploi;

3) s'il ne se rapporte pas à son travail et s'il ne motive pas suffisamment ce fait dans les sept (7) jours suivant cet évènement;

4) neuf (9) mois après le dernier jour où il a travaillé pour l'Employeur, excepté en cas d'absence approuvée pour raison de maladie, et pour une période maximum de douze (12) mois;

5) si, à la suite d'une mise-à-pied temporaire d'au plus neuf (9) mois, ayant été rappelé selon avis écrit à sa dernière connue, il ne se rapporte pas dans les trois (3) jours suivant réception de tel avis.

6) toutefois, dans les cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, le chiffre 9 mentionné aux alinéas 4 et 5 du présent article doit se lire comme étant le chiffre 6.

5.06 A) Dans les cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, dans les cadres de la présente convention, un avis sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables, et les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, signeront leur nom sur cet avis durant la période d'affichage.

B) Toute occupation vacante ou toute nouvelle occupation à être comblée peut être accordée au candidat le plus ancien possédant les qualifications désirées.

C) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'Employeur annoncera le nom du candidat choisi.

5.07 Dans les cas de changements d'occupation qui ont un caractère temporaire et prévu pour une période approximative de six (6) jours ouvrables et dans les cas de remplacement pour congé annuel ou à la suite d'un rappel et en attendant le retour d'un salarié, l'ancienneté ne s'applique pas.

5.08 Liste d'ancienneté:- Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque salarié, par sa dernière date d'entrée en service et sa dernière occupation, sera affichée aux endroits de travail des salariés concernés, au plus tard, le trente janvier de chaque année. Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure des griefs prévue à la présente convention. L'Employeur remet à la Fraternité une copie de toute liste affichée.

Toute correction pour une erreur sur la liste d'ancienneté n'est possible que pour une erreur datant de moins d'un an.

5.09 Nonobstant toute autre stipulation au contraire dans les présentes, et pourvu qu'aucun salarié ne soit renvoyé ou démis pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner, de temps à autre, tout enfant du propriétaire de l'établissement, ou selon le cas, d'un officier de la Compagnie propriétaire de l'établissement, dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, ou de l'expérience ou pour service futur autre, dans l'établissement ou ailleurs, sans que cet enfant ne soit assujetti aux droits et obligations prévus dans cette convention. Cependant, si cet enfant demeure au même poste durant plus de six (6) mois, il devient alors assujetti à cette convention.

5.10 Suite au congédiement d'un salarié régulier, l'Employeur devra informer le délégué désigné selon la clause 4.01 de la convention, du motif de ce congédiement.

ARTICLE VI - COURS DE PERFECTIONNEMENT

6.01 Les parties favorisant le maintien et l'amélioration de la compétence des salariés, les salariés bénéficieront des avantages suivants:-

- Si la formation a lieu pendant les heures normales de travail, le salarié recevra son plein salaire pour les heures normales sans diminution.

- Si la formation a lieu en dehors des heures de travail, celle-ci est faite sans rémunération pourvu qu'il y ait un avis de vingt-quatre (24) heures qui ait été donné au salarié et que de tels cours n'occupent pas plus de douze (12) soirées dans une année.

- Lorsque les cours sont fournis à l'extérieur de la région environnante à son lieu de travail, l'Employeur fournit un véhicule ou paie une allocation pour l'utilisation du véhicule du salarié et, de même, rembourse le salarié des frais encourus, pourvu que ceux-ci soient raisonnables et, sur présentation de pièces justificatives à cet effet.

ARTICLE VII - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

7.01 Compte tenu de ce qui est autrement stipulé dans les présentes, les heures normales de travail sont les suivantes:-
semaine normale de travail de quarante heures (40), et assignations quotidiennes régulières comme suit:

a) Travail de jour

1) Du lundi au vendredi inclusivement, huit heures (8) consécutives par jour (à part une (1) heure au maximum pour le dîner), entre huit heures (8.00 h.) et dix-sept heures et trente (17.30 h.);

2) Période de repos, au cours de chaque avant-midi et de chaque après-midi de travail, il y aura une période de repos de dix (10) minutes au maximum.

b) Travail du soir ou de nuit

1) Du lundi soir au samedi matin, huit heures (8) consécutives par soir ou par nuit (à part une (1) heure pour le souper ou le lunch de nuit selon le cas), avec des assignations dont la majeure partie se situe en dehors de celles de l'équipe de jour;

2) Période de repos, de dix (10) minutes, au maximum, au cours de chaque demi-période de travail;

3) Equipe du soir ou de nuit

Tout travail sur une équipe du soir ou de nuit, alors que le temps de cette équipe chevauche sur deux jours, est réputé fait durant le premier de ces deux jours.

7.02 Préposés au service et pompistes

Du lundi au dimanche inclusivement, quarante-quatre (44) heures par semaine selon les assignations quotidiennes ne dépassant pas (9) heures.

7.03 Préposés à l'entretien

Semaine normale selon la clause 7.01 ci-haut, avec assignations quotidiennes indéterminées, soit de jour, soit de nuit.

7.04 Gardien-concierge

Semaine normale de quarante et une heure.

7.05 Préposés à la remorque

Heures indéterminées.

7.06 Camionneurs (longue distance)

Semaine normale de quarante heures (40) avec assignations quotidiennes indéterminées.

7.07 Le travail du soir ou de nuit prévu en temps normal selon les clauses ci-haut, pourra, selon entente entre l'Employeur et la majorité des salariés concernés, être réparti en quatre (4) périodes quotidiennes et relativement égales, du lundi soir au vendredi matin inclusivement.

ARTICLE VIII - VACANCES ANNUELLES AVEC PAIE

8.01 Eligibilité

Sous réserve des autres stipulations de cet article, tout salarié a droit, au ler mai de chaque année, à des vacances annuelles avec paie conformément à ce qui suit:-

(1) s'il a moins qu'un an de service continu:- autant de journées (jusqu'à un maximum de deux (2) semaines) qu'il y a de mois civils de service continu;

(2) un (1) an de service continu:- mais moins de cinq (5) ans : deux (2) semaines;

(3) cinq (5) ans de service continu et plus:- trois (3) semaines;

(4) quinze (15) ans de service continu et plus:- quatre (4) semaines.

8.02 Estimation des crédits de vacances

(1) La période de service à considérer dans l'estimation des crédits de vacances, commence à la date de la dernière entrée au service de l'Employeur;

(2) Le service continu s'entend de tout service non interrompu par l'une ou l'autre des circonstances prévues ci-haut dans la clause 5.05.

8.03 Octroi du congé

(1) Le congé de vacances est octroyé à un salarié jusqu'à concurrence seulement des crédits accumulés.

(2) De façon à ce que l'exploitation de l'entreprise ne soit pas indûment entravée, et sans exclure à l'Employeur le droit de décider péremptoirement que le moment du congé sera le même pour tous les salariés ou partie de ceux-ci, le congé de vacances est octroyé, par ordre d'ancienneté, et selon une liste préparée à cet effet et publiée au plus tard le 15 mai de chaque année. A cet effet, les salariés sont consultés à compter du 15 avril précédent.

(3) Le moment du congé de vacances est déterminé comme suit:-

(a) pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances:-

(1) deux (2) semaines consécutives entre le ler mai et le 30 septembre;

(2) une troisième semaine entre le ler octobre et le 30 avril.

(b) pour les autres salariés:-
deux (2) semaines consécutives, ou une semaine complète ou la fractions continue d'une semaine selon le cas, entre le ler mai et le 30 septembre;

(c) tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances, pourra exiger que la 3e et la 4e semaine soient consécutives.

8.04 Rémunération

(1) Tout salarié visé par les alinéas (1) et (2) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(2) Tout salarié visé par l'alinéa (3) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(3) Tout salarié visé par l'alinéa (4) de la clause 8.01 a droit pour son congé annuel à une indemnité équivalente à huit pour cent (8%) du salaire gagné du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

(4) Un salarié qui laisse le service de l'Employeur a droit alors à tout ce qui lui est dû en fait de vacances et qu'il n'a pas encore reçu au moment de son départ.

8.05 Régime de vacances

Dans le cas où selon la loi des normes de travail un régime de vacances serait édicté qui comporterait des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, celle-ci sera amendée de plein droit pour se conformer à cette nouvelle ordonnance.

ARTICLE IX - JOURS FERIES AVEC PAIE

9.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour avec lequel ils coïncident:-

(1) ler janvier (Jour de l'An)
(2) 2 janvier
(3) Le vendredi saint
(4) Lundi de Pâques
(5) ler juillet (Fête du Canada)
(6) ler lundi de septembre (Fête du travail)
(7) Deuxième lundi d'octobre (Action de grâces)
(8) 24 décembre
(9) 25 décembre (Noël)
(10) 26 décembre
(11) 31 décembre

En plus des jours ci-dessus, le 24 juin est également un jour férié et celui-ci est régi par les dispositions de la loi sur la fête nationale.

9.02 A l'occasion de ces jours fériés, un salarié doit être rémunéré à son taux régulier pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées si ce jour n'avait pas été férié, pourvu:-

(1) qu'il ait été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins (1) mois à compter de sa dernière date d'entrée en service;

(2) qu'il travaille ou qu'il soit en congé d'absence avec permission ou qu'il soit absent pour cause de force majeure, la veille et le lendemain du jour férié, lesquels sont ouvrables à cause des exigences normales de son travail; cependant, dans le cas d'absence pour maladie, celle-ci ne doit pas avoir commencé plus de dix (10) jours avant et moins de trois (3) jours avant et après le jour férié;

(3) qu'il n'ait pas été embauché d'une façon irrégulière ou temporaire en qualité de préposé de station de service ou de pompiste, exclusivement.

(4) tout salarié mis en chômage dans les cinq (5) jours précédant une des fêtes fériées sera rémunéré pour ladite fête.

9.03 Le jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable sera payé selon les autres dispositions de cet article, et le paiement sera calculé sur la base du nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail du salarié à son taux horaire régulier.

9.04 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours fériés ci-dessus est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le jour férié est observé à la date ainsi fixée.

9.05 Dans le but d'assurer le service permanent et continu de la station-service, l'Employeur peut, au besoin, accorder à tour de rôle aux préposés et aux pompistes des jours chômés et payés.

ARTICLE X - GAGES

10.01 Rémunération de base

Le travail exécuté au cours des heures normales prévues ci-haut à l'article VII est rémunéré selon les taux minima mentionnés dans l'annexe "A" ci-jointe, et ces derniers sont haussés de trente cents ($0.30) l'heure pour tout travail sur un quart dit au soir, et de trente-cinq cents ($0.35) l'heure pour tout travail sur un quart dit de nuit.

10.02 Le travail au temps standard (flat rate) est permissible aux conditions suivantes. Les temps et les taux de temps standard, ainsi que le travail à exécuter sont communiqués au salarié avant que le travail ne débute. Les allocations de temps standard doivent être comptabilisées de façon à pouvoir être vérifiées. Le taux horaire minimum prévu pour chaque occupation constitue une garantie minimum pour tout travail exécuté au temps standard.

10.03 Dans le cas d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé, ou pour quelque autre raison particulière, ne peut continuer à remplir adéquatement sa tâche habituelle, les parties peuvent convenir de déroger à ce que ci-haut prévu.

10.04 Surtemps

Pour les quatre (4) premières heures exécutées avant ou après les heures normales ci-haut prévues à l'article VII, le travail est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le taux régulier, avec paie minimum de quatre (4) heures dans le cas d'un salarié rappelé pour n'avoir pas été avisé avant de quitter sa dernière période de travail. Pour tout surtemps subséquemment travaillé à ces quatre (4) heures, le travail est rémunéré au double (2) du taux régulier.

Cependant, tout travail commencé avec la fin d'une période normale de travail et complété dans les quinze (15) minutes suivantes est rémunéré au taux régulier.

10.05 Accident de travail

Tout salarié qui subit un accident de travail au sens de la Loi et qui, de ce fait, s'absente le même jour pour recevoir des traitements, ne subit aucune perte de salaire pour autant, ceci sous réserve du droit de contrôle de l'Employeur quant à la véracité des traitements reçus.

10.06 Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier selon la pratique déjà reconnue. Cependant, dans le cas où le travail nécessite l'utilisation d'un outil spécial particulier à un type de véhicule, il incombera a l'employeur de le fournir s'il le requiert.

L'employeur s'engage à assurer contre l'incendie ou le vol par effraction (perte par cambriolage), le coffre ou partie de celui-ci, jusqu'à concurrence d'une valeur de $2,000.00 et ce sur présentation d'une déclaration écrite et vérifiable du salarié concerné attestant de la valeur du coffre.

10.07 Garantie

La mention d'un nombre quelconque d'heures normales de travail ne constitue pas une garantie de travail. Cependant, tout salarié doit être rémunéré selon les dispositions de cette convention pour toutes les heures où il a été présent et disponible durant sa journée normale de travail, que son temps ait été vendu ou non. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de faire des mises-à-pied, pourvu que le salarié concerné en ait été avisé avant de quitter son travail la journée précédente. Tout salarié requis de se rapporter au début d'une journée normale de travail est assuré d'une paie minimum équivalant à telle période normale quotidienne prévue pour ce jour.

10.08 Paie

La paie se fait hebdomadairement, en monnaie légale ou par chèque, ou par dépôt au compte du salarié, au plus tard, le jeudi midi suivant chaque semaine complète de travail; si ce jour coïncide avec un jour férié, alors la paie a lieu le jour précédent, si c'est raisonnablement possible. Tout salarié reçoit avec sa paie un talon ou bulletin pour son usage, l'informant de ce qui suit:-

(1) ses nom et prénom;
(2) la période de paie;
(3) le total de ses gages réguliers;
(4) le paiement du surtemps fait;
(5) les déductions requises par la loi et celles consenties par le salarié avec l'accord de l'Employeur.

10.09 Travail à l'extérieur

Sous peine de congédiement immédiat, ou de perdre son ancienneté, il est interdit à un salarié, sauf en période de mise-à-pied, d'exécuter un travail quelconque relevant de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur, pour le compte de tout autre que son Employeur, que cette personne soit elle-même un autre Employeur ou un client.

10.10 Dommages

Tout salarié qui subit un accident ou commet une erreur grossière avec un véhicule-moteur de l'Employeur, ne doit pas être tenu de rembourser pour les dommages ou pertes encourus, à moins que sa négligence ne soit clairement établie.

10.11 Le préposé à la remorque, en dehors de ses heures normales de travail, est rémunéré à raison de 40% (minimum $10.00) de ce que perçu du client pour tel travail.

ARTICLE XI - GRIEFS ET PROCEDURES DE REGLEMENT

11.01 Sans constituer une procédure d'application de mesure disciplinaire, l'Employeur convient de fournir un avis écrit au salarié concerné et au syndicat lorsqu'il aura discipliné un salarié par suspension ou congédiement.

11.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.

11.03 Aucune offense d'un salarié datant de plus de vingt-quatre (24) mois ne peut être invoquée par la suite contre ce salarié, si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.

11.04 Sauf dans le cas de grossière négligence, tout avis d'accident sera retiré du dossier d'un salarié chauffeur après vingt-quatre (24) mois de son occurence.

11.05 Advenant tout différend ou sujet de plainte quant à l'interprétation et à la mise en vigueur de la présente convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible selon la procédure suivante.

11.06 Le salarié concerné ou le délégué syndical en son nom ou le syndicat devront soumettre par écrit tout grief au supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance qu'a eue le salarié du fait qui en est l'occasion, mais au maximum dans les trente (30) jours suivant la survenance de ce fait; le supérieur immédiat doit rendre sa décision en la communiquant au plaignant dans les deux (2) jours ouvrables de la réception du grief.

11.07 A défaut de solution au cours de la première étape ci-haut prévue, celui-ci est soumis, par écrit, par la Fraternité à l'Employeur, au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le délai de deux (2) jours prévu à l'alinéa précédent; l'Employeur doit rendre sa décision en la communiquant, par écrit, à la Fraternité, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau.

11.08 A défaut de solution au cours de la seconde étape ci-haut prévue, le grief est soumis à un arbitre choisi de plein gré par les parties aux présentes, et ceci dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande formulée à cet effet par une partie et reçue par l'autre.

11.09 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ou à l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu à l'alinéa précédent, appel peut être fait au Ministre du Travail en la manière prévue au Code du Travail.

11.10 Le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié régulier qui prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, peut être entendu selon la procédure ici énoncée, quoique la première étape prévue à la clause 11.02 est éliminée et que le grief doit être reçu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant le fait qui est l'occasion du grief et est soumis directement à l'Employeur. Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée, ou encore de la réintégration du salarié concerné et aussi du montant de compensation s'il y a lieu.

11.11 L'arbitre n'a autorité pour ajouter, soustraire ou modifier la présente convention et il doit s'en tenir strictement à ses termes.

11.12 Dans le cas de grief pour mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.13 Dans l'exercice de ses droits de gérance, pour assurer la bonne direction de l'entrerpise et la protection des biens confiés par la clientèle ainsi que des biens qui sont la propriété des employés, l'Employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier après en avoir avisé le syndicat. La violation de ces règlements par un salarié entraîne l'application des peines disciplinaires y prévues, lesquelles peuvent aller jusqu'à la suspension et au renvoi.

ARTICLE XII - ASSURANCE SOCIALE

12.01 Le plan existant d'assurance-vie, salaire et "médical", est maintenu durant cette convention, et les parties étudieront la possibilité de le changer au besoin. La participation monétaire de l'Employeur y est de cinquante pour cent (50%) des primes individuelles, ce pourcentage ne devant toutefois pas dépasser $3,00 par semaine et, à la condition que ce plan soit "intégré" et reconnu par la Commission d'assurance-chômage du Canada aux fins de l'enregistrement de ce régime pour réduction de taux de cotisation.

12.02 Période d'attente

Un salarié qui, en vertu du plan d'assurance collective mentionné à la clause 12.01, se qualifie pour recevoir une indemnité de salaire pour une semaine complète ou plus, sera payé, pour la période d'attente, un montant égal à une indemnité hebdomadaire payable en vertu dudit plan d'assurance jusqu'à concurrence d'un montant de 200,00$. L'employé n'a droit au privilège du paiement de la période d'attente qu'une seule fois par année civile.

12.03 Pour avoir droit au paiement de la période d'attente, l'employé devra fournir à l'Employeur, sur demande, un certificat médical attestant de son invalidité. Nonobstant ce que dit précédemment, l'Employeur pourra faire examiner l'employé par un médecin choisi par l'Employeur, à ses propres frais.

12.04 Au sens du présent article, "période d'attente" signifie la période de temps comprise entre le jour de l'évènement donnant lieu au paiement d'indemnité en vertu du plan d'assurance collective (12.01) et le jour à compter duquel l'assureur compute les jours de maladie payables en vertu dudit plan.

ARTICLE XIII - CONGES SOCIAUX

13.01 A l'occasion des évenements suivants, tout salarié régulier peut s'absenter de son travail sans diminution de son salaire régulier, mais seulement pour les jours coïncidant avec les jours ouvrables

(1) décès du conjoint:
cinq (5) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(2) décès d'un enfant:
quatre (4) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(3) décès du père, de la mère:
trois (3) jours consécutifs survenant immédiatement à compter du décès et incluant ce jour;

(4) décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père (père du conjoint), de la belle-mère (mère du conjoint):
deux (2) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;

(5) décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur:
un (1) jour, soit le jour des funérailles, si c'est un jour ouvrable;

(6) naissance d'un enfant:
le jour de cette naissance, si c'est un jour ouvrable.

13.02 Il est entendu, cependant, que cette clause s'applique seulement si le salarié prend part ou participe à l'évènement prévu ci-haut ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet par l'Employeur, et sur demande, produire toute preuve attestant de l'évènement survenu.

ARTICLE XIV - COSTUMES ET UNIFORMES

14.01 Les costumes, uniformes habituels, salopettes, sarraux fournis par l'Employeur, le sont selon les besoins et sont entretenus à ses frais.

Tels costumes, uniformes, salopettes, sarraux sont la propriété de l'Employeur.

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

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

14.02 Si l'Employeur exige le port d'un soulier de sécurité, il s'engage à en défrayer les frais.

ARTICLE XV - TRAVAIL D'UNE CATEGORIE INFERIEURE

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

ARTICLE XVI - POURBOIRES

16.01 Le pourboire est la propriété du salarié et l'Employeur ne peut le retenir ou s'en servir même avec le consentement du salarié, comme partie de salaire; ceci ne doit pas servir au détriment du patron ou de son établissement.

ARTICLE XVII - VALIDITE DE LA CONVENTION

17.01 La présente convention est subordonnée dans son application et son interprétation aux dispositions générales de toute loi s'y appliquant, l'intention des parties étant que cette convention ne doit pas être considérée comme nulle si elle était, en quelque partie, contraire à telles dispositions, mais comme modifiée en conséquence pour donner effet à telle loi.

ARTICLE XVIII - EXTENSION JURIDIQUE

18.01 Les parties aux présentes conviennent de présenter au Ministre du Travail une requête conjointe demandant l'extension juridique de la présente convention conformément aux prescriptions de la Loi des décrets de convention collective, et selon les modalités convenues entre les parties.

ARTICLE XIX - DEFICITS DE CAISSE

19.01 Dans tout établissement où il y a manipulation d'argent par plusieurs personnes dans une même caisse et au cours d'une même période, les salariés ne sont pas responsables des déficits.

ARTICLE XX - HYGIENE - SECURITE - BIEN-ETRE - ESSENCE

20.01 Aucun salarié ne doit être tenu responsable de l'évaporation, ni de la contraction de l'essence.

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

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

20.04 Un véhicule enneigé ou glacé devra être déneigé ou déglacé de façon satisfaisante avant d'être travaillé.

20.05 L'Employeur se conformera aux dispositions légales provinciales édictées pour permettre l'évacuation à l'extérieur du gaz et autres produits toxiques dont la présence dans son garage en trop grande quantité est nuisible.

ARTICLE XXI - SALAIRES SUPERIEURS

21.01 Un taux de salaire supérieur à celui prévu dans la présente convention et effectivement payé à un salarié ne sera pas réduit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention, ni pendant sa durée, tant que ce salarié occupera la même fonction pour laquelle ce supplément lui avait été accordé.

ARTICLE XXII - DUREE

22.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature pour valoir jusqu'au 9 octobre 1984 inclusivement.

TROIS-RIVIERES, ce 8 décembre 1982

LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC.
Par/

Raymond Trudeau, président

Jean L. Normand

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298
Par/

Gaston Côté

A. BLANCHARD INC.
Par/

André Baron

CASCADE CHEVROLET OLDSMOBILE
Par/

GARAGE A. ST-ONGE
Par/

Claude Mondor

MICH-O-TOMOBILE LTEE
Par/

R. Gendreau

VINCENT AUTOMOBILE LTEE.
Par/

A N N E X E " A "

(Clause 10.01)

GAGES

FONCTIONS	TAUX HORAIRE	
	10 octobre 1982	10 octobre 1983
COMPAGNON		
"A"	10,68$	11,32$
"B"	9,98	10,58
"C"	9,52	10,09
APPRENTI		
4e année	8,54	9,05
3e année	7,99	8,47
2e année	7,46	7,91
1ère année	6,93	7,35
COMMIS		
"A"	9,56	10,13
"B"	9,11	9,66
"C"	8,72	9,24
PREPOSES AUX PIECES OU AIDE-COMMIS		
4e année	7,66	8,12
3e année	7,16	7,59
2e année	6,69	7,09
1ère année	6,22	6,59
RECEVEUR EXPEDITEUR		
4e année	7,66	8,12
3e année	7,16	7,59
2e année	6,69	7,09
1ère année	6,22	6,59
LIVREUR	5,56	5,89
PREPOSE A L'ENTRETIEN	4,90	5,19
PREPOSE AU SERVICE		
3e année	5,35	5,67
2e année	5,10	5,41
1ère année	4,90	5,19

POMPISTE	4,90	5,19
GENERAL		
Chasseur, commissionnaire, concierge, gardien et autre fonction autrement déterminée	4,90	5,19

NOTE (1) Devient commis "C" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes, a travaillé de façon continue et pour le même employeur à titre de préposé aux pièces ou d'aide-commis.

NOTE (2) Devient commis "A" celui qui, dans les quatre (4) années précédentes a acquis trois (3) ans d'expérience comme commis "B" dans une même agence.

NOTE (3) Prime pour camions: Pour toute heure où le compagnon exécute des réparations sur un camion d'un poids excédant 19000 libres (gross vehicule weight), il bénéficie d'une prime de 0,25$ l'heure sur le taux prévu à la présente annexe.

A N N E X E " B "

CERTIFICATS D'ACCREDITATION EXISTANTS EN FAVEUR DE LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, local 298, pour:

1. A. Blanchard inc., le 27 août 1971.
2. Cascade Chevrolet Oldsmobile, le 19 novembre 1970.
3. St-Onge Auto enr., le 25 mars 1966.
4. Vincent Automobile ltée., le 25 mars 1966.
5. Mich-o-tomobile ltée., le 22 février 1980.

CERTIFICATS DE RECONNAISSANCE EMIS EN FAVEUR DE LA CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILE DU QUEBEC - REGIONALE DE LA MAURICIE - INC. pour:

1. Vincent automobile ltée.