

20334-01

23332-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BUD'S ESSO SERVICE ✓
GARAGE CLARK INC.



CI-APRES APPELEE
«COMPAGNIE»

ET

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE DU QUEBEC (F.T.Q.)
8350, boul. St-Michel
Montréal, P.Q.

U.E.C.A.
MONTREAL
MESSAGIER

'83
NOV 30 10:27

CI-APRES APPELEE
«L'UNION»

AFFILIEE A F.T.Q. - C.P.Q.

DEVEAU PAQUET LAVOIE ET ASS.
Avocats

'83 SEP 23 BUT RECONNAISSANCE ET JURIDICTION '83 III 27 14 03
-9:55

ARTICLE I

PAR MESSAGE

1.01 Les parties désignées sur la page couverture de cette convention se déclarent autorisées à signer la présente convention de travail.

1.02 (a) L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail, tel qu'il appert à l'Accréditation émise par le Ministère du Travail.

1.02 (b) Il est convenu que toute personne non-régie par la présente Convention n'accomplira aucun travail habituellement fait par des employés de l'Unité de négociation ci-haut mentionnée.

1.03 Cette Convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

1.04 Cette Convention Collective a de plus pour objet de déterminer les droits respectifs des parties et de faciliter le règlement des mésententes pouvant se produire pendant sa durée.

REGIME SYNDICAL

ARTICLE II

2.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés doivent, à la date de signature de cette Convention, devenir membre en règle de l'Union et le demeurer.

2.02 Comme condition d'embauchage, les nouveaux salariés doivent devenir et demeurer membre en règle de l'Union. Ceci s'applique aussi en cas de rappel ou de réembauchage.

2.03 Sur avis de l'Union, l'Employeur s'engage à congédier tout salarié qui cesse d'être membre en règle.

2.04 Tout salarié couvert par la présente Convention doit contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé l'équivalent de deux (2) heures de travail par mois.

2.05 L'Employeur déduira de la paie de chaque salarié un montant d'argent égal à la cotisation syndicale régulière ainsi qu'une somme égale au droit d'entrée.

2.06 L'Employeur doit honorer l'autorisation écrite et irrévocable donnée par tout salarié de précompter sur sa paie hebdomadaire ou, après entente avec l'Employeur mensuellement, le montant de la cotisation syndicale selon l'indication donnée à cet effet par l'Union.

2.07 L'Employeur doit remettre, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la réception, à l'Union, les montants précomptés avec un bordereau nominatif fourni gratuitement par l'Union,

ou un bordereau de l'Employeur contenant les renseignements nécessaires et dûment remplis. La remise est faite à l'ordre de l'Union à sa place d'affaires au:

Métallurgistes Unis d'Amérique,
C.P. 190, Fatima,
Iles de la Madeleine.
Québec. GOB 1G0

2.08 Si l'Employeur qui a reçu, refuse ou néglige d'honorer l'autorisation écrite et irrévocable d'un salarié ou omet de remettre les montants ainsi perçus, elle est responsable vis-à-vis l'Union des montants non déduits ou non remis et elle contracte de ce fait une dette équivalente.

2.09 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par l'Union, celle-ci doit aviser l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par l'Employeur. Après entente, l'Employeur peut percevoir des arriérés de cotisations syndicales dus par le salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

2.10 Les sommes déduites durant une année en vertu du présent article seront indiquées sur les formulaires T4 et TP-4 de déclaration des revenus pour fins d'impôts.

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

ARTICLE III

DELEGUE D'ATELIER

3.01 L'Union peut désigner un délégué d'atelier dans chaque entreprise, le nom de ce délégué sera communiqué par écrit à l'Employeur et il ne sera reconnu que lorsque son nom aura été communiqué à celui-ci. Ce délégué d'atelier a pour fonction de représenter l'Union dans son entreprise, mais n'est pas nécessairement en fonction pour la durée de cette convention. Le délégué d'atelier du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel.

Cependant, cette clause ne permet pas au délégué de faire des activités syndicales sur les heures de travail à moins d'autorisation expresse de l'Employeur.

3.02 L'Employeur reconnaît que le délégué constitue le représentant officiel de l'Union sur les lieux de travail.

3.03 L'Union avisera l'Employeur, par écrit, du nom du délégué et substitut, s'il y a lieu, et l'Employeur fera de même pour son contremaître.

3.04 L'Union nommera ou désignera un Comité de Négociation de deux (2) personnes qui la représenteront lors du renouvellement de la Convention Collective de Travail. Seuls les salariés de l'Employeur, couverts par cette Convention peuvent agir comme membres du Comité de Négociation. Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'Union de s'adjoindre un conseiller à la table des négociations.

3.05 Il est entendu que chaque délégué doit exécuter son travail régulier pour son Employeur et que s'il doit s'occuper de

sa fonction syndicale durant les heures de travail, il en avisera d'abord son contremaître. A ces conditions, l'Employeur convient que les délégués et les membres du Comité de Négociation ne subiront pas de perte de salaire.

3.06 Tout délégué appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales tel que Congrès de la F.T.Q., Congrès de la Fédération et autres, recevra de l'Employeur, un permis de congé sans solde pour la durée d'une telle absence. La demande d'absence sera communiquée à l'Employeur au moins trois (3) jours à l'avance mais jamais moins de vingt-quatre (24) heures.

Dans le cas où un tel avis n'a pas été donné, il doit y avoir entente entre l'Employeur et l'Union avant qu'un permis d'absence soit accordé.

DROIT D'AFFICHAGE

3.07 L'Employeur convient de coopérer avec l'Union en mettant à sa disposition un tableau dans un endroit qui peut être vu de tous les membres, pour y afficher les avis d'assemblée de l'Union ou tout autre avis pour fin publicitaire syndicale, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses employés.

3.08 Si l'Union requiert les services d'un représentant syndical, l'Employeur doit le reconnaître. Tout représentant syndical peut rencontrer l'Employeur ou son mandataire et obtenir l'autorisation de précompter à la place d'affaires dudit employeur ou sur les lieux de travail, et vérifier la liste des salariés.

3.09 Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, l'Employeur ou son représentant doit, sur demande de ceux-ci, les recevoir à ses bureaux, et elle s'engage à leur fournir toute information ou document concernant l'application de la Convention Collective.

3.10 Les représentants de l'Union ont libre accès à tous les lieux de travail durant les heures de travail pour enquêter dans toute affaire ou pour discuter de toute affaire concernant l'application de la Convention le tout sans gêner de quelque façon que ce soit le travail de l'entreprise.

PROCEDURE DES GRIEFS

ARTICLE IV

4.01 Avant de formuler un grief, un employé donnera à son contremaître l'occasion de régler sa plainte par voie de discussion. Les plaintes seront étudiées promptement par voie de discussion entre l'employé concerné et son contremaître et ce, en présence du délégué, si tel est le désir de l'une ou l'autre des parties en cause.

4.02 Tout grief sera soumis par écrit au supérieur immédiat de l'employé par celui-ci, soit seul ou accompagné du délégué ou d'un officier de l'Union.

4.03 Le grief doit être soumis dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent soit la date de l'évènement, soit la date à laquelle il est possible pour l'employé de prendre connaissance de l'évènement.

4.04 (a) Si par sa réponse écrite, le supérieur immédiat ne peut régler de façon satisfaisante le grief dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief devra être soumis par écrit par l'employé accompagné du délégué ou par un officier supérieur de l'Union à l'Employeur ou à son représentant.

4.04 (b) L'Employeur ou son représentant devra rendre sa réponse par écrit à l'employé avec copie à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du dépôt du grief.

4.04 (c) Si par sa réponse écrite l'Employeur ou son représentant ne peut régler de façon satisfaisante le grief, il sera référé à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réponse du paragraphe 4.04 (b) de la manière prévue au Code du Travail avec copie de l'avis à l'Employeur.

4.05 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans ces cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

4.06 Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées dans la liste annotée d'arbitres de griefs présentée par le Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre, de l'année en cours. A défaut d'agir dans les dix (10) jours suivant la demande d'arbitrage, les griefs seront entendus et jugés par la personne nommée par le Ministre.

4.07 L'arbitre doit entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire le jour ouvrable après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

4.08 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prévus au présent article.

4.09 A toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre l'Union et l'Employeur et telle entente lie les parties au litige comme une décision arbitrale.

4.10 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

Tout grief en provenance directe de l'Union est soumis par écrit à l'Employeur.

4.11 Les parties s'engagent à respecter les délais stipulés à la procédure de grief.

Les deux (2) parties pourront, après entente, confirmer par écrit, prolonger les limites de temps spécifiées dans cet article.

MESURES DISCIPLINAIRES

ARTICLE V

5.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, à un de ses salariés, il doit transmettre promptement au salarié et au syndicat par écrit, les motifs de la mesure disciplinaire imposée, sans quoi elle sera nulle.

5.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.

5.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise envers un salarié pour une raison d'un retard de moins de quinze (15) minutes.

PRESCRIPTION DU DROIT

5.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur; toutefois une infraction ne peut être invoquée après six (6) mois de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.

5.05 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la Procédure des Grieffs.

JURIDICTION DE L'ARBITRE

5.06 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir la décision prise par l'Employeur ou rendre toute décision qu'il juge juste, équitable dans les circonstances.

5.07 (a) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que décider tout remboursement de salaire en sa faveur. Toutefois, s'il y a remboursement de salaire ordonné, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié, n'eut été sa suspension ou son congédiement.

(b) L'arbitre ne peut changer, altérer ou modifier les termes de la convention.

TRAVAIL A FORFAIT

ARTICLE VI

6.01 L'Employeur ne pourra, à moins d'entente avec l'Union, donner des sous-contrats ou du travail à forfait qui pourrait affecter les salariés couverts par l'accréditation.

6.02 Tout contrat intervenu entre tout Employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe est nul et non avenu.

6.03 Aucun contrat individuel entre tout Employeur et un salarié ne peut stipuler des avantages moindres que ceux prévus au Décret et à la présente Convention. Tout contrat à ce contraire est nul et non avenu.

ANCIENNETE

ARTICLE VII

7.01 DEFINITION: L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de l'Employeur depuis la date d'embauchage du salarié.

7.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue depuis son premier jour de travail pourvu qu'il ait complété la période de probation de soixante (60) jours de calendrier.

7.03 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant la période suivante:

- A) Absence par suite d'un accident du travail;
- B) Absence par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail;
- C) Mise-à-pied pour manque de travail;
- D) Les salariés promus à des postes en dehors de l'Unité contractuelle conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'Unité contractuelle.

E) Le salarié qui de consentement avec son employeur laisse son emploi pour aller étudier en mécanique et revient avec le même employeur lorsque les études terminées.

7.04 Si un salarié ne faisant pas partie de l'Unité contractuelle et est transféré à une position qui se trouve dans les limites de l'Unité contractuelle, le temps qu'il a passé en dehors de cette unité ne sera pas porté à son crédit pour fin d'ancienneté.

7.05 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers.

7.06 Dans les cas suivants: Postes vacants, nouveaux postes ou promotions en dedans des limites de l'Unité contractuelle, le poste sera offert aux salariés qui ont le plus d'ancienneté. Le poste sera affiché sur le tableau d'affichage de l'Employeur pendant cinq (5) jours ouvrables et les salariés qui désirent le poste devront signer leur nom sur une formule à cet effet et le salarié qui a le plus d'ancienneté, lorsque requis, et qui a posé sa candidature obtiendra le poste en question.

7.07 Il est entendu que lors du rappel des salariés mis à pied pour manque de travail, l'Employeur réembauchera dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, c'est-à-dire que les derniers salariés mis à pied seront les premiers à être rappelés.

7.08 Dans les trente (30) jours suivant la signature de cette Convention des listes d'ancienneté indiquant le nom des salariés, leur classification et leur date d'embauchage, seront affichées par l'Employeur sur les tableaux prévus à cet effet, et une copie sera envoyée à l'Union.

Un mois après cet affichage, la date d'ancienneté de chaque salarié sera présumée exacte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure des griefs.

7.09 L'Employeur n'embauchera aucun salarié avant d'avoir rappelé tous les salariés mis à pied.

7.10 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- A) S'il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
- B) S'il a été mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs;
- C) S'il est absent sans permission trois (3) jours ouvrables consécutifs;

D) S'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure des griefs.

E) Si à la suite d'une mise à pied, il ne répond pas à l'appel, dans les trois (3) jours ouvrables après que l'Employeur l'en a avisé par courrier recommandé, ou s'il n'a pas avisé l'employeur, dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, de son intention de revenir au travail.

CONGE SANS SOLDE

ARTICLE VIII

8.01 A la demande de l'Union, l'Employeur doit accorder un congé sans solde au salarié désigné par l'Union pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale, le tout sujet aux conditions suivantes:

A) La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.

B) Cependant, dans les cas d'urgence, l'Employeur doit accepter un avis de vingt-quatre (24) heures de la part de l'Union aux conditions prévues à l'alinéa précédent.

8.02 Les absences à l'égard du présent article ne peuvent priver, en même temps, l'Employeur de plus de dix pour cent (10%) de ses salariés avec un minimum d'un (1) salarié du groupe compris dans la présente convention.

8.03 Lorsqu'un congé sans solde, accordé en vertu du présent article prend fin, l'Employeur doit reprendre le salarié dans son emploi, au poste qu'il occupait.

8.04 Il est entendu qu'un salarié qui s'est prévalu d'un congé sans solde, accumule son ancienneté pendant la durée de ce congé.

NON-DISCRIMINATION

ARTICLE IX

9.01 Les parties conviennent de ne faire aucune discrimination de quelque façon que ce soit.

TABLEAU D'AFFICHAGE

ARTICLE X

10.01 L'Employeur s'engage de mettre à la disposition de l'Union un tableau d'affichage pour y afficher toute communication nécessaire à ses membres.

(1) Les lieux d'affichage des articles concernés sont considérés comme garage, le Garage Clarke Inc. et le Garage Albert Lapierre.

11.02 Quant aux garages la journée normale de travail commencera à 8:30 heures A.M. pour se terminer à 17:30 heures avec une (1) heure non rémunérée pour le repas et ce jour de lundi au jeudi inclusivement et le vendredi de 8:00 heures à 17:00 heures.

11.03 Quant aux stations-service la journée normale de travail sera de quarante-cinq (45) heures répartie en sept (7) jours, soit cinq (5) jours à huit (8) heures et une autre journée de cinq (5) heures.

11.04 Quant aux stations-service la journée normale de travail ne devra pas dépasser huit (8) heures. Elle commencera à 7:30 heures pour se terminer à 15:00 heures du lundi au samedi inclusivement et le dimanche de 12:00 heures à 16:00 heures avec une (1) heure non rémunérée pour le repas et deux (2) heures non rémunérées de lundi au samedi inclusivement pour le repas (après 18:00 heures le samedi et le dimanche, seulement des cas d'urgence dans la région).

11.05 Sans les deux (2) cas ci-haut mentionnés (garages et stations-service) tout travail effectué en dehors de ces heures normales de travail, quel qu'il soit, sera rémunéré à 100%.

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

ARTICLE XI

11.01 (a) Quant aux garages, la semaine normale de travail sera de quarante-deux (42) heures répartie en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement pour les garages à activité essentiellement mécanique excluant les stations de service, mais permettant aux garages qui ont le service de pompes à essence d'opérer cette partie comme les Stations-Services.

(b) Aux fins d'application des articles concernés sont considérés comme garage, le Garage Clarke Inc. et le Garage Albéric Lapierre.

11.02 Quant aux garages la journée normale de travail commencera à 8:00 heures A.M. pour se terminer à 17:30 heures avec une (1) heure non rémunérée pour le repas et ce du lundi au jeudi inclusivement et le vendredi de 8:00 heures à 17:00 heures.

11.03 Quant aux stations-service la semaine normale de travail sera de quarante-cinq (45) heures répartie en sept (7) jours, soit cinq (5) jours à huit (8) heures et une autre journée de cinq (5) heures.

11.04 Quant aux stations-service la journée normale de travail ne devra pas dépasser huit (8) heures. Elle commencera à 7:30 heures pour se terminer à 00:00 heures du lundi au samedi inclusivement et le dimanche de 12:00 heures à 00:00 heures avec une (1) heure non rémunérée pour le raps quant au dimanche et deux (2) heures non rémunérées du lundi au samedi inclusivement pour le repas (après 18:00 heures le samedi et le dimanche, seulement des cas mineurs dans la mécanique).

11.05 Dans les deux (2) cas ci-haut mentionnés (garages et stations-service) tout travail autorisé et exécuté en dehors des heures normales de travail, avant ou après, sera rémunéré à 150%.

11.06 Quant aux garages tout travail autorisé et exécuté le dimanche sera rémunéré à 200% et quant aux stations-service le travail autorisé et exécuté le dimanche sera sur une base régulière.

11.07 Il est entendu que le surtemps sera distribué en tenant compte de l'ancienneté et de la non-obligation d'effectuer du surtemps.

11.08 L'Employeur calculera le surtemps de cette façon:

Deux premières heures de travail en dehors des heures régulières seront rémunérées à temps et demi et les heures subséquentes seront rémunérées à temps double.

SALAIRES

ARTICLE XII

12.01 Les salaires acceptés par l'Union et que l'Employeur s'engage à payer pour la durée de la présente Convention, sont ceux qui apparaissent à l'Annexe "A" et à l'Annexe "B", partie intégrante de la Convention.

12.02 Le salaire est payable en entier en espèces ou par chèque payable au pair au plus tard le jeudi de chaque semaine mais une (1) semaine devra être protégée. Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de chaque semaine. Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en congé annuel, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la prochaine semaine ouvrable.

12.03 Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux du travail.

Dans le cas où le salarié, à la demande de l'Employeur, doit se rendre au bureau de celui-ci ou dans un autre endroit que le lieu de travail pour recevoir son salaire durant les heures de travail ou en dehors des heures ouvrables, les frais de transport et le temps de déplacement au taux de salaire effectif non majoré sont à la charge de l'Employeur.

12.04 Lorsqu'un salarié quitte volontairement l'employeur ou est congédié, l'Employeur doit lui remettre son carnet d'apprentissage et sa carte de précompte des cotisations syndicales dans les vingt-quatre (24) heures de congédiement ou de l'avis de départ; dans ces cas, les salaires dus sont payables conformément aux paragraphes du présent article.

12.05 Les salaires dus sont payables par l'Employeur au salarié au moment de son départ.

L'Employeur qui veut se libérer d'un salarié, il doit lui donner un préavis, par écrit, d'une semaine; si l'Employeur ne donne pas de préavis, le salarié peut réclamer l'équivalent de son salaire régulier pour une semaine régulière de travail.

12.06 Tout salarié qui sur les instructions de la direction de l'Employeur accepte de faire temporairement un travail autre que son travail régulier, recevra le taux de la classification à laquelle il est transféré ou son taux régulier si celui-ci est plus élevé, à condition que ce nouveau travail n'excède pas la durée d'une journée de travail.

(2) Les deux (2) périodes de repos prévues au paragraphe précédent s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double et de la triple décade.

13.02 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de jouir d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

TEMPS DE REPAS ET PAUSE-CAFE

ARTICLE XIII

13.01 (a) L'Employeur accepte le principe que le temps du repas soit d'une heure (1) devant être prise entre 11:30 heures et 13:30 heures mais il est obligatoire qu'il y ait rotation quant au temps choisi afin qu'un employé au moins reste toujours disponible.

(b) Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos au cours de l'avant-midi et au cours de l'après-midi, mais il est obligatoire quant aux stations-service qu'il y ait un système rotatif de façon à ce qu'un employé soit toujours disponible pour les pompes. Il est entendu que le repos ci-haut mentionné s'applique après chaque période de deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire avec la même obligation que ci-haut décrit.

(c) Les deux (2) périodes de repos prévues au paragraphe précédent s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double et de la triple équipe.

13.02 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

INDEMNITE DE PRESENCE

ARTICLE XIV

14.01 Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures régulières doit bénéficier d'une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail au taux de salaire applicable.

DIVERS

ARTICLE XV

15.01 L'employeur fournira à l'employé un (1) pantalon, une (1) chemise et deux (2) sarraux, et ce dernier, l'employé aura l'obligation de les faire blanchir à ses frais au moins une (1) fois par semaine.

15.02 L'employeur convient de couvrir par une assurance pour une valeur d'au moins ^{Deux} milles (\$2,000.00) dollars, la destruction par l'incendie, des outils des salariés. La primes d'assurance sont à la charge entière de l'employeur. Quant aux Stations de service, l'assurance sera pour une valeur de mille (\$1,000.00) dollars;

15.03 L'établissement de l'Employeur devra être pourvu d'un abreuvoir, d'un lavabo, ainsi que d'une chambre de toilette; il fournira de plus, le savon nettoyeur nécessaire.

15.04 (a) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail dans des conditions ou les règles de sécurité prévues aux lois ou règlements ne sont pas observées par l'Employeur, ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger.

(b) Si tel était le cas, le salarié, le délégué ou le représentant syndical peut en informer l'Employeur ainsi que le service d'inspection chargé des lois... sécuritaires, afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.

(c) Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire, disciplinaire ou perte de salaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions.

(d) De même, un salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire, discriminatoire ou perte de salaire pour avoir fait part

de ses observations à l'Employeur et/ou à un inspecteur de sécurité ou d'hygiène.

15.05 L'Employeur devra fournir les services de premiers soins et le service médical à ses salariés en conformité avec la loi de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

TRAVAIL DE NUIT

15.06 Tout salarié appelé à exécuter un travail en dehors des heures normales de travail doit, si sa sécurité est en danger, être accompagné d'un autre salarié.

SALARIE ACCIDENTE

15.07 (a) L'accidenté doit rapporter sans délai à son employeur tout accident qu'il a subi dans les deux (2) jours suivant ledit accident.

(b) L'Employeur doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport sur la formule RE-1, par écrit, et sans délai à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec. L'Employeur devra toutefois fournir copie de cette formule RE-1 au salarié accidenté et à l'Union.

Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus pour se rendre à l'hôpital, les frais de transport seront payés par l'Employeur ou son assureur s'ils ne le sont pas par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

Après un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait. Dans tous les cas contenus dans le présent article l'Employeur

pourra exiger de l'employé qu'il se présente à un examen médical chez le médecin de la compagnie.

15.07 (c) Les garages et les stations-service prévoiront des sorties d'échappement pour le gaz lorsque les employés travaillent à l'intérieur de l'établissement avec les portes fermées.

VACANCES

16.01 (a) L'Employeur convient d'accorder à l'employé les vacances suivantes, à savoir:

Un (1) an et moins de service continu à l'emploi de la compagnie ...
cinq (5) jours payés ou le taux de cinq (5%) pour cent, selon le plus élevé.

Un (1) an à sept (7) ans de service continu à l'emploi de la compagnie ...
quinze (15) jours payés ou le taux de cinq (5%) pour cent selon le plus élevé.

Sept (7) ans et plus de service continu à l'emploi de la compagnie ...
vingt (20) jours payés ou le tuax de sept (7%) pour cent selon le plus élevé.

Le salarié avisera l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de la date à laquelle il veut prendre ses vacances. Lorsque la date de vacances aura été établie pour chaque salarié, il n'y aura aucun changement sans entente mutuelle.

Les parties conviennent que deux (2) employés ou plus ne pourront prendre leurs vacances en même temps à moins d'entente mutuelle avec l'employeur.

(b) A moins d'entente entre les parties, aucun employé ne pourra prendre plus de dix (10) jours de vacances entre la période du 1er juillet au 31 août de chaque année.

16.02 La paie de vacances de chaque salarié sera de cinq (5%) pour cent du salaire gagné dans les cas mentionnés ci-haut et sept (7%) pour cent dans l'autre cas.

16.03 Le pourcentage sera basé sur le montant total du salaire gagné pendant la période de référence se terminant le 1er juin de l'année en cours.

16.04 La paie de vacances sera remise aux salariés en plus de leur salaire régulier le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.

16.05 Un salarié qui, pour une raison ou pour une autres, quitte l'emploi de l'Employeur recevra à son départ une somme d'argent équivalente à la paie de vacances à laquelle il aurait eu droit s'il était demeuré au service de l'Employeur et ce, proportionnellement au temps travaillé depuis les dernières vacances.

- 1- Mariage du salarié (trois (3) jours).
- 2- Mariage de l'enfant du salarié (un (1) jour).
- 3- existence d'un enfant de salarié (le jour de l'accouchement ou le lendemain dépendant de quel moment de la journée arrive la naissance) (un (1) jour).
- 4- Témoignage à un arbitrage de griefs.
- 5- Témoignage devant le Tribunal du Travail.
- 6- Décès d'une personne de ligne directe (père, mère, épouse, enfant, frère, sœur) (trois (3) jours).
- 7- Décès pour maladie de la famille par affiliation (un (1) jour).

CONGES SPECIAUX

ARTICLE XVII

17.01 (a) PROTECTION: Aucun salarié n'est mis à pied ou ne subit de mesures disciplinaires ou discriminatoires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu des dispositions du présent article.

(b) JOURNEES DE TEMPETE: Tout salarié dans le cas de tempête de neige aura droit à un congé payé totalisant un maximum de un (1) jour annuellement. Ce congé payé pourra être pris par demi-journée tenant compte où se situe la tempête dans la journée. Ce congé n'est pas cumulatif ou monneyable.

17.02 (a) CONGES PAYES: Tout salarié a droit à un congé payé pour les raisons suivantes et ce pour les garages et les stations-service:

- 1- Mariage du salarié (trois (3) jours).
- 2- Mariage de l'enfant du salarié (un (1) jour).
- 3- Naissance d'un enfant du salarié (la journée de l'accouchement ou le lendemain dépendant à quel moment de la journée arrive la naissance) (un (1) jour).
- 4- Témoignage à un arbitrage de griefs.
- 5- Témoignage devant le Tribunal du travail.
- 6- Décès d'une personne de ligne directe (père, mère, épouse, enfant, frère, soeur) (trois (3) jours).
- 7- Décès pour membre de la famille par affiliation (un (1) jour).

(b) Si ces jours tombent sur des jours non ouvrables, ces congés se perdent sans être payés.

(c) Quant aux Stations-service, si les congés tombent dans des journées de congé, ces congés se perdent sans être payés.

JOURS FERIES CHOMES PAYES

17.03
més payés:

Les jours suivants sont des jours fériés chô-

QUANT AUX GARAGES:

JOUR DE L'AN
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
LUNDI DE PAQUES
VENDREDI SAINT
FETE DE LA REINE
LA CONFEDERATION
FETE DU TRAVAIL
LE JOUR DE L'ACTION DE GRACE
LE JOUR DE NOEL
LE LENDEMAIN DE NOEL
LA SAINT-JEAN BAPTISTE
L'ARMISTICE
LA VEILLE DE NOEL (24 décembre)

QUANT AUX STATIONS-SERVICE:

JOUR DE L'AN
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN (à reprendre une
autre journée)
LE VENDREDI SAINT
FETE DE LA REINE
LA CONFEDERATION
LA FETE DU TRAVAIL
JOUR DE L'ACTION DE GRACE
JOUR DE NOEL
LENDEMAIN DE NOEL (à reprendre une autre journée)
LE LUNDI DE PAQUES (à reprendre une autre journée)
LA SAINT-JEAN BAPTISTE (à reprendre une autre journée)
L'ARMISTICE (à reprendre une autre journée)

Si une de ces fêtes coïncident avec un samedi
ou un dimanche, ces congés sont observés le vendredi ou le lundi suivant
la fête en question.

Tout travail autorisé et exécuté au cours d'un des jours fériés, sera rémunéré à raison de trois (3) fois le taux horaire régulier du salarié, à l'exception des stations-service, quant aux journées qui sont reportées.

INTERPRETATION

ARTICLE XVIII

18.01 Pour l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français de la convention originale dûment signée, seul prévaudra.

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE XIX

19.01 AVANTAGES ET PRIVILEGES: L'employeur convient de n'enlever aucun des avantages et privilèges dont les salariés bénéficiaient avant la signature de la présente convention.

LIGNE DE PIQUETAGE: Aucun salarié ne subira de préjudice pour son refus de franchir une ligne de piquetage.

UNION DES OPERATEURS DE MECANIQUE
LEONARD D. BROWN
(U.I.O.)

[Faint signatures and lines for signatures]

DUREE DE LA CONVENTION

ARTICLE XX

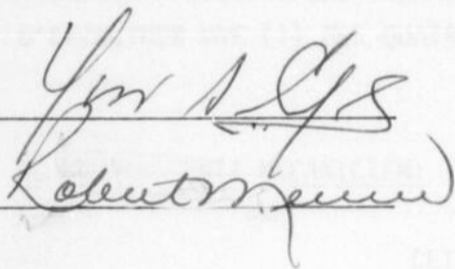
CETTE CONVENTION DEMEURERA EN VIGUEUR POUR
LA PERIODE DU 1er août 1982 AU 31 JUILLET 1984.

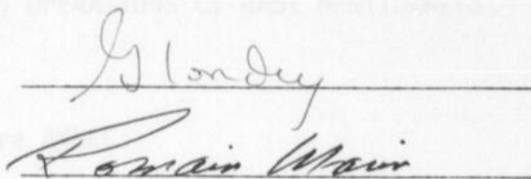
ET LA NEGOCIATION POUR UNE NOUVELLE CONVENTION
COMMENCERA DANS LES QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS AVANT L'EXPIRATION DE LA
PRESENTE CONVENTION.

EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES, PAR L'EN-
TREMISE DE SES REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES A APPOSER SA SIGNATURE A
CETTE CONVENTION A CAP-AUX-MEULES, CE 22 IEME JOUR DU MOIS DE JUILLET EN
L'ANNEE 1983 .

BUD'S ESSO SERVICE
GARAGE CLARKE INC.

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE DU QUEBEC
(F.T.Q.)





ANNEXE " A "

CLASSIFICATION APPLICABLE QUANT AUX GARAGES:

CLASSE A: POUR SE CLASSIFIER DANS CETTE CATEGORIE UN INDIVIDU DOIT ETRE HABILE ET APTE A EFFECTUER DEUX (2) DES QUATRE (4) TRAVAUX SUIVANTS, A SAVOIR:

1. Transmission automatique
2. Transmission heavy duty
3. Différentiel
4. Système électrique.

AINSI, POUR SE CLASSER DANS CETTE CATEGORIE, UN INDIVIDU DEVRA POSSEDER UNE CONNAISSANCE GENERALE DE LA MECANIQUE ET ETRE HABILE ET APTE A EFFECTUER DEUX (2) DES QUATRE (4) OPERATIONS CI-HAUT MENTIONNEES.

CLASSE B: POUR SE CLASSER DANS CETTE CATEGORIE, UN INDIVIDU DOIT POSSEDER UNE CONNAISSANCE GENERALE DE LA MECANIQUE ET ETRE CAPABLE D'EFFECTUER UNE (1) DES QUATRE (4) OPERATIONS CI-HAUT MENTIONNEES.

CLASSE APPRENTI MECANICIEN: 1ère ANNEE:

CETTE CLASSE COMPREND LES JEUNES OU AUTRES QUI TERMINENT UN COURS DE MECANIQUE OU, QUI DEBUTENT SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DANS LE DOMAINE DE LA MECANIQUE.

CLASSE APPRENTI MECANICIEN: 2ième ANNEE:

COMMIS AUX PIECES: 1ère année
2ième année
3ième année
ET AINSI DE SUITE

ANNEXE « A » (SUITE)

SALAIRE

CLASSIFICATION:

	<u>1er août 1982</u>	<u>1er août 1983</u>
MECANICIEN «A»	\$8.82	\$9.26
MECANICIEN «B»	\$8.08	\$8.48
 <u>APPRENTI-MECANICIEN</u>		
Première année	\$5.50	\$5.78
Deuxième année	\$6.25	\$6.56
 <u>COMMIS AUX PIECES</u>		
Première année	\$5.72	\$6.01
Deuxième année	\$6.10	\$6.41
Troisième année	\$6.53	\$6.86
Quatrième année	\$6.97	\$7.32
Cinquième année	\$7.48	\$7.85

NOTE: Les salaires apparaissant aux présentes sont rétroactifs au 1er août 1982.

Quant à la Station de service Bud's Esso Service Inc., pour les deux (2) employés suivants, Donald Bourgeois et Jean-Pierre Petitpas, le salaire applicable sera le suivant:

- pour la première année: leurs derniers salaires payés en août 1982 plus six (6%) pour cent;
- pour la deuxième année: à partir de août 1983, taux spécial plus cinq (5%) pour cent.

ANNEXE " A " (SUITE)

L'apprenti gradue d'échelle à chaque année d'expérience, au moment ou celui-ci termine une année et débute la suivante, ce système s'applique automatiquement jusqu'à la classe B, inclusivement.

COMMIS AUX PIECES

Quant aux Stations de services, les pompistes devront en plus de servir de l'essence, effectuer des services usuels, tel que mécanique de base, crevaisons, graissage, changement d'huile et autres.

Les pompistes feront partie de la classe des apprentis et s'appliqueront à la Première (1ère) ou Deuxième (2ième) année selon leur expérience.