



**DÉPÔT**

Dépôt N°: 816 111 0013

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé       Dépôt refusé 6348-7

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>M-18023-02</b>
<b>Date</b>	Signature <b>86-10-22</b>	Reception <b>86-10-28</b>	Durée	Du <b>86-05-01</b>	Au <b>88-04-30</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>4</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de Garage des Comtés Richelieu-Verchères-Yamaska CSN</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>L. Garage Marcel Gauthier Automobile Limitée</b> 295 rue Hôtel-Dieu Sorel, QC. J3P 1N1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération de la Métallurgie</b> Att: M. Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	Région <u>06-07</u> Activité <u>6569 (8)</u> Affiliation <u>1</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

- ENTENTE: Embauche d'un mécanicien.  
 - E.V. Même et 1000 boul. Fiset, Sorel

**Pour le commissaire général du travail**

Signature <b>Pierrette David/dg</b>	Date <b>86-11-06</b>
--	-------------------------

**Pour renseignements**       425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 -- 643-4970       255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 -- 873-4357

003 (094)      **RECHERCHE**

POUR L'EMPLOYEUR
POUR LE SYNDICAT

Marcel Gauthier  
 Jacques Fiset

Olivier Desrosiers  
 Louis Phil Baucher  
 Jacques Lavoie  
 Mary

18023-02

1 convention  
1 entente

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

GARAGE MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LIMITEE

ET

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

MP III 28 15 41

Advenant que l'employeur embauche un mécanicien, les dispositions suivantes s'appliquent:-

A compter de la date d'embauche, le mécanicien est classé "B" et pour une durée de trois (3) mois, monsieur Réjean Bérubé travaille en équipe avec le nouveau mécanicien "B".

A l'expiration de la période de trois (3) mois, un comité composé de monsieur Marcel Gauthier et de monsieur Jean-Claude Beaulieu est mis sur pied. Son mandat est d'examiner la situation et de décider de la classification de monsieur Bérubé et du nouveau mécanicien "B".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sorel, ce 22 octobre jour du mois d'octobre 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

*Marcel Gauthier*  
*Jacques Lortie*

*Blain Desrosiers*  
*Jean Paul Boucher*  
*Jacques Lortie*  
*Mary*

'86 OCT 28 15 41

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GARAGE MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LIMITEE

ET

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

1 9 8 6 - 1 9 8 8

'86 OCT 28 15 41

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GARAGE MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LIMITEE

ET

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

1 9 8 6 - 1 9 8 8

ARTICLE 1.- CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES  
CONTRACTANTES

- 1.01 Les parties ci-après désignées sont dûment autorisées à signer la présente convention collective de travail:- le Syndicat des Employés de Garages des Comtés de Richelieu-Verchères-Yamaska (CSN) et Garage Marcel Gauthier Automobile Limitée-1000 boul. Fiset à Sorel.
- 1.02 Le Syndicat des Employés de Garages des Comtés de Richelieu-Verchères-Yamaska (CSN), conformément au certificat d'accréditation, ci-après appelé le syndicat, est reconnu comme le seul négociateur autorisé à négocier une convention collective de travail avec l'employeur, pour les salariés exerçant une des occupations incluses dans l'unité de négociation de son établissement.
- 1.03 Dans l'établissement, partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie dans le certificat de reconnaissance le concernant.

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

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



NOTES : -

ARTICLE 4.- DISCRIMINATION

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

ARTICLE 5.- REGIME SYNDICAL

- 5.01 a) Tout salarié couvert par la présente convention, doit, comme condition de son emploi, être membre du syndicat.
- b) Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'employeur avise le délégué syndical de cet engagement, à la première journée d'engagement, pour finaliser la documentation syndicale. La finalisation de la documentation syndicale se fait en dehors des heures ouvrables.
- 5.02 a) L'employeur devra déduire un montant équivalent aux cotisations syndicales pour tout salarié, à compter de la première paie hebdomadaire et ce, comme condition d'emploi.
- b) L'employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales au syndicat, une (1) fois par mois, dans les quinze (15) jours du mois qui suit la perception.
- En même temps que la remise des retenues syndicales, l'employeur fera parvenir au trésorier du syndicat, une copie de la formule intitulée "formule de retenue syndicale" dûment remplie. Ces formules seront fournies par le syndicat.

5.02

b) (suite)

Les informations suivantes apparaîtront sur les formules:-

- Le nom et le prénom du salarié.
- Le montant déduit pour chaque semaine.
- L'occupation.
- Le statut civil.
- La classe. La classe indiquée sur la formule est celle qui correspond à la classe dans laquelle travaille le salarié.
- Le taux de salaire.
- Tout mouvement de main-d'oeuvre qui justifie le non prélèvement de la cotisation sur une base mensuelle.
- Une fois l'an, au début de l'année, ou lors de l'embauchage, l'employeur inscrit la dernière adresse connue du salarié.
- Les changements d'adresse et de statut civil sont communiqués dans la mesure où le salarié les donne à l'employeur.

5.03

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

5.04

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

1986

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	DEC
S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

1987

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	DEC
S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

1988

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	DEC
S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

- 5.05 Il est convenu que l'employeur inscrira sur les formules T-4 et TP-4 le montant de cotisations syndicales que le salarié a payé au cours de l'année.

ARTICLE 6.- ANCIENNETE

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

Tout salarié acquiert son ancienneté après six (6) mois de calendrier au service de l'employeur à l'intérieur d'une période d'un (1) an, à compter de la date de son embauchage. Après cette période, l'ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage.

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

- 6.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour les motifs suivants:-
- a) Abandon volontaire de l'emploi.
  - b) Congédiement pour juste cause.
  - c) A la suite d'une mise à pied, défaut d'informer l'employeur dans les trois (3) jours ouvrables de son rappel et/ou de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel.

- 6.02
- d) A la suite d'une absence du travail de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé son employeur ou son représentant, à moins qu'il ne fournisse une raison satisfaisante dans un délai raisonnable.
  - e) A la suite d'une mise à pied d'une durée excédant, dans chaque cas, la moitié de la durée du service continu du salarié, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.
  - f) A la suite d'une maladie ou d'un accident d'une durée excédant, dans chaque cas, la moitié de la durée du service continu du salarié, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois, sauf dans les cas d'accident de travail ou de maladie industrielle.
- 6.03
- a) En cas de mise à pied par occupation, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans le cas où il n'y a qu'un salarié classifié à la classe "A" dans une occupation, la mise à pied s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les autres salariés du département. En cas de promotion et de réembauchage, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus puisse remplir les exigences normales de l'occupation à combler.
  - b) Les parties reconnaissent les occupations suivantes au sein des départements distincts suivants:-
    - 1) Le département de mécanique qui englobe les occupations de:- mécanicien, apprenti-mécanicien.

ANNEXE "B".- LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOMS</u>	<u>DEPARTEMENT</u>	<u>CLASSE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
Jean BETIT	Débosselage	A	23-07-73
Réjean BERUBE	Mécanique	B	20-04-76
Pierre HUBERT	Service	4	10-09-84
Claude SAUCIER	Mécanique	C	15-01-85

- 6.03
- b) 2) Le département des pièces qui englobe les occupations de:- préposé (commis) aux pièces, apprenti aux pièces.
  - 3) Le département de carrosserie qui englobe les occupations de:- débosseleur peintre, débosseleur et/ou peintre le cas échéant, apprenti-débosseleur.
  - 4) Le département de service qui englobe l'occupation de:- préposé au service.
  - 5) Enfin, le commissionnaire forme en soi une occupation hors département.
  - c) Dans l'application des dispositions de l'article 6.03, l'employeur aura le fardeau de la preuve. Pour les fins de l'application du principe d'utilisation de l'ancienneté, la classification établie en négociation ou la carte de classification du Comité Paritaire détermine la compétence du salarié.

- 6.04
- a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et subséquentement chaque année, le premier (1er) janvier une liste d'ancienneté est affichée dans un endroit accessible à tous les salariés, indiquant leur occupation et leur ancienneté. Une copie de cette liste d'ancienneté est fournie au syndicat.
  - b) S'il n'y a pas d'accord sur la liste, un grief peut être soumis, selon la procédure établie dans la convention collective de travail.

6.05 Tout salarié ayant de l'ancienneté, appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation, conservera son ancienneté et continuera de l'accroître pendant trois (3) mois, dans les mêmes conditions que s'il était demeuré assujéti à la convention collective de travail. Après cette période de trois (3) mois, le salarié perd son ancienneté.

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

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

#### ARTICLE 7.- ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Les délégués ou officiers du syndicat peuvent s'absenter de l'établissement, afin d'accomplir des fonctions syndicales (congrès, journée d'étude, etc.), mais sans paie pour la perte de temps. Ceux-ci doivent présenter un avis à cet effet à l'employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins d'entente contraire.

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

#### ANNEXE "A".- TAUX DE SALAIRE

OCCUPATIONS	1-05-86	1-10-86	1-05-87	1-10-87
Compagnon "A"	12,55\$	13,05\$	13,57\$	14,11\$
Compagnon "B"	12,01\$	12,49\$	12,99\$	13,51\$
Compagnon "C"	11,46\$	11,92\$	12,40\$	12,90\$
Apprenti (4)	9,83\$	10,22\$	10,63\$	11,06\$
Apprenti (3)	9,28\$	9,65\$	10,04\$	10,44\$
Apprenti (2)	8,74\$	9,09\$	9,45\$	9,83\$
Apprenti (1)	8,18\$	8,51\$	8,85\$	9,20\$
Pièces "A"	11,46\$	11,92\$	12,40\$	12,90\$
Pièces "B"	10,92\$	11,36\$	11,81\$	12,28\$
Pièces "C"	10,37\$	10,78\$	11,21\$	11,66\$
Apprenti (4)	8,74\$	9,09\$	9,45\$	9,83\$
Apprenti (3)	8,18\$	8,51\$	8,85\$	9,20\$
Apprenti (2)	7,64\$	7,95\$	8,27\$	8,60\$
Apprenti (1)	7,09\$	7,37\$	7,66\$	7,97\$
Service (4)	7,09\$	7,37\$	7,66\$	7,97\$
Service (3)	6,55\$	6,81\$	7,08\$	7,36\$
Service (2)	6,00\$	6,24\$	6,49\$	6,75\$
Service (1)	5,46\$	5,68\$	5,91\$	6,15\$

ARTICLE 33.- DIVERS

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

ARTICLE 34.- EXTENSION

34.01 Les parties aux présentes conviennent de présenter au Ministère du Travail de la province de Québec, une requête conjointe demandant l'extention juridique de la présente convention, en conformité avec la Loi de la convention collective de la province de Québec.

ARTICLE 35.- DUREE DE LA CONVENTION

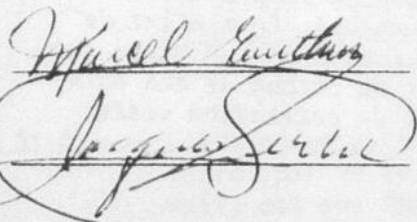
35.01 La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1986 pour se terminer le 30 avril 1988.

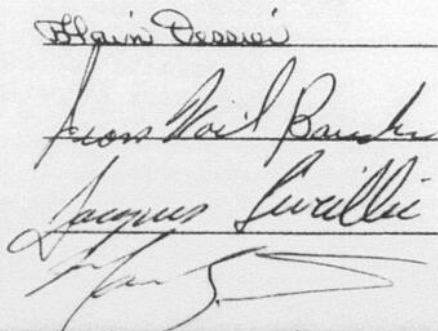
35.02 Un avis de l'intention de modifier cette convention doit être donné par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sorel, ce  
22 OCTOBRE jour du mois d'octobre 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

ARTICLE 8.- AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur fournit au syndicat un tableau pour ses affiches ou ses avis. Ces avis sont de nature syndicale, tels:- avis d'assemblées, etc.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

9.01 Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, de même qu'à toute suspension ou tout congédiement imposé(e) par l'employeur.

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

Etape 1

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

9.02

Etape 1 (suite)

Le syndicat peut formuler un grief d'ordre général, sous réserve des dispositions de la convention. Le syndicat accepte de ne pas utiliser un grief d'ordre général comme moyen de contourner la méthode de règlement de griefs décrite ci-dessus.

Etape 2

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

- a) La décision de l'arbitre est finale et obligatoire. L'arbitre ne peut changer, modifier, altérer aucune clause de la présente convention.
- b) Les parties défraient à part égale les frais de l'arbitre, à moins que le Ministère du Travail couvre ces frais.

ARTICLE 10.- CONGEDIEMENT & SUSPENSION

- 10.01 Dans le cas de congédiement ou suspension pour juste cause dont la preuve incombera à l'employeur, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision patronale. L'arbitre a également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de décider du montant de compensation pour salaire perdu.
- 10.02 Toute offense commise par un salarié et pour laquelle il n'y a pas récidive dans les douze (12) mois, ne peut être invoquée contre un salarié.

31.04

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

ARTICLE 32.- REGIME DE PENSION

32.01

Dès le 30 avril 1988, un régime enregistré d'épargne retraite collectif est établi et ce régime et la caisse de retraite sont administrés par le syndicat et sont de l'entière responsabilité du syndicat.

32.02

L'adhésion des salariés du syndicat à ce régime est volontaire.

32.03

La contribution des salariés est de un pour cent (1%) de leurs gains bruts réguliers. Ceci exclut le temps supplémentaire et les primes. La contribution de l'employeur est de un pourcent (1%) pour chaque salarié.

32.04

L'employeur déduit de la paie de chaque salarié la contribution de ce salarié. L'employeur remet à l'administrateur du régime désigné par le syndicat les contributions des salariés ainsi que les siennes propres au quinze (15) du mois suivant.

32.05

L'employeur remet à cet administrateur, en même temps que ces montants, une liste des salariés qui ont contribué, le montant de contribution qui revient à chacun ainsi que le salaire cotisable de chacun de ces salariés pour la période de cotisation visée.

#### ARTICLE 30.- COSTUMES & UNIFORMES

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

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

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

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

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

#### ARTICLE 31.- OUTILS

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

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

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

10.03 Dans les quatre (4) jours suivant le congédiement ou la suspension d'un salarié, l'employeur lui remet un écrit énonçant les motifs qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

#### ARTICLE 11.- REPRESENTATION

11.01 Le syndicat pourra désigner au maximum deux (2) délégués par établissement pour le représenter auprès de l'employeur. Le nom de ces délégués devra être communiqué, par écrit, à l'employeur par le syndicat avec indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.

11.02 Un délégué à la fois aura le pouvoir dans toute action entreprise de bonne foi, après avis à son supérieur immédiat, de quitter son travail sans perte de salaire pour enquêter, à l'intérieur de l'entreprise, sur tout grief qui lui sera soumis et ce, dans la mesure où l'enquête se fait avec le plus de rapidité et de diligence possible.

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

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

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

#### ARTICLE 12.- CONSEILLER SYNDICAL

- 12.01 Le conseiller syndical ou tout représentant autorisé du syndicat aura accès au bureau de l'établissement, pendant les heures régulières d'affaires, pourvu qu'il ait préalablement pris un rendez-vous avec l'employeur ou son représentant.
- 12.02 Le conseiller syndical ou tout représentant autorisé du syndicat peut, en avisant l'employeur ou son représentant, rencontrer tout officier, délégué syndical ou tout salarié d'un établissement au moment où le travail professionnel s'en trouve le moins affecté.

#### ARTICLE 13.- GREVE ET LOCK-OUT

- 13.01 Toute grève ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.
- Le syndicat ou toute personne agissant pour le syndicat n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

#### ARTICLE 14.- PERIODE DE COLLATION

- 14.01 Tout salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes au milieu de chaque demi-journée de travail.
- 14.02 L'employeur devra permettre aux salariés des facilités pour obtenir une collation de qualité convenable.

#### ARTICLE 28.- LOYAUTE

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

#### ARTICLE 29.- LA PAIE

- 29.01 La paie sera distribuée aux salariés, une fois par semaine, au plus tard le jeudi de chaque semaine dans l'avant-midi.
- La paie sera accompagnée des informations écrites suivantes:-
- a) Le nom et le prénom du salarié.
  - b) La date de la période de paie.
  - c) Le taux du salaire.
  - d) Le temps supplémentaire.
  - e) Les déductions.
  - f) Le montant net.

Les informations concernant les déductions et le montant brut compilés de façon cumulative seront donnés dans les garages où il est possible de le faire.

ARTICLE 27.- SECURITE, HYGIENE & BIEN-ETRE

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

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

Tout véhicule enneigé ou glacé devra être le plus possible déneigé et déglacé avant d'être travaillé par un salarié et ceci, dans le but de protéger la santé des travailleurs.

Dans les trois (3) mois à compter de la signature, tout employeur doit installer dans son garage, et maintenir en bon ordre par la suite, un système suffisamment perfectionné pour permettre l'évaporation à l'extérieur du gaz et des autres produits dont la présence en trop grande quantité dans son garage est nuisible à la santé des salariés, spécialement durant les mois d'hiver, le tout conformément à la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les règlements en découlant.

27.02 L'employeur devra avoir une buvette réfrigérée d'eau potable et buvable à la disposition des salariés.

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

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

ARTICLE 15.- PERIODE DE REPAS

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

ARTICLE 16.- RAPPEL AU TRAVAIL

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

ARTICLE 17.- SALAIRES

17.01 Les taux de salaire minimum et les occupations professionnelles apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention qui en fait partie intégrante.

17.02 Tout salarié qui bénéficierait d'un salaire supérieur à ce qui est prévu à la présente convention, le conservera après l'entrée en vigueur ou pendant la durée de la convention.

17.03 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire ou hebdomadaire, sous réserve des dispositions de l'article 17.06.

17.04 Pourboires

Le pourboire est la propriété du salarié et l'employeur ne peut le retenir ou s'en servir, même avec le consentement du salarié, comme partie de salaire, en autant qu'il n'est pas au détriment du patron ou de son établissement.

17.05 Travail d'une catégorie inférieure

L'employeur peut exiger de tout salarié de son établissement l'exécution de tout travail d'une catégorie inférieure à la sienne, pourvu que ce salarié continue de recevoir le salaire qui s'applique à la catégorie de salariés à laquelle il appartient.

17.06 Flat rate

Le travail au temps standard "flat rate" sera possible, mais l'employeur ne pourra l'exiger d'aucun salarié. Le montant total pour le travail exécuté sera établi avec le salarié avant que le travail débute.

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

ARTICLE 18.- HEURES DE TRAVAIL

18.01 La semaine régulière et normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière et normale de travail est de huit (8) heures, du lundi au vendredi, répartie entre 8.00 heures et 17.00 heures, avec une (1) heure pour le repas entre 12.00 heures et 13.00 heures.

25.03 c) Si l'employeur le requiert, fournir la preuve de l'évènement donnant lieu au(x) congé(s).

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

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

ARTICLE 26.- COURS DE PERFECTIONNEMENT

26.01 Cours après les heures de travail

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

26.02 Cours pendant les heures de travail

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

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

#### ARTICLE 25.- CONGES SOCIAUX

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

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

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

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

- a) Dans le cas des alinéas 25.01 a), b) et c), assister aux funérailles.
- b) Lorsque raisonnablement possible, aviser l'employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail.

18.01 a) Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été averti de ne pas se présenter la veille, reçoit le paiement d'une demi-journée de travail, soit quatre (4) heures.

b) Tout salarié sera rémunéré selon les dispositions de cette convention, pour toutes les heures au cours desquelles il aura été présent et disponible durant la journée régulière de travail, que son temps ait été vendu ou non. Toutefois, ceci n'implique pas que l'employeur n'a pas le droit de faire de mises à pied.

c) Tout salarié mis à pied alors qu'il est au travail depuis moins de quatre (4) heures, est payé pour quatre (4) heures à son taux régulier.

S'il est mis à pied alors qu'il est au travail depuis plus de quatre (4) heures, il est payé huit (8) heures à son taux régulier.

d) L'employeur qui fermera son établissement en totalité ou en partie, pour une période déterminée, devra avertir ses salariés au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans le cas de force majeure, sans quoi, il leur paiera le temps normal de travail pendant la période de fermeture.

e) Si l'employeur ferme volontairement son établissement en totalité ou en partie à l'occasion de présentation de nouveaux modèles, il paiera ses salariés pour leur nombre d'heures normales de travail pendant la fermeture.

f) L'employeur qui procède à une mise à pied partielle ou complète de ses salariés, doit aviser par écrit chaque salarié au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans les cas de force majeure; copie de l'avis est transmise, en même temps, au syndicat.

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

#### ARTICLE 19.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 19.01 Tout travail exécuté après huit (8) heures de travail est rémunéré au taux horaire du salarié majoré de cinquante pourcent (50%), excepté lorsque le paragraphe 19.02 prévoit un autre taux.
- 19.02 Le taux double sera payé pour tout travail excédant quatre (4) heures de temps supplémentaire exécuté en dehors des limites de chaque journée régulière de travail. Il en est de même pour tout travail exécuté le dimanche.
- 19.03 Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux et demi pour les quatre (4) premières heures de travail et au taux double pour les heures excédant les quatre (4) premières heures.
- 19.04 Tout travail exécuté les jours fériés et payés sera rémunéré au taux de temps et demi, plus le paiement du jour férié.
- 19.05 Il est convenu que le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Cependant, un salarié est tenu de terminer un travail déjà commencé, si ce travail peut se terminer dans un délai de une heure et quart (1 1/4), maximum une (1) fois par semaine. Le travail supplémentaire est répartie équitablement entre les salariés qui font normalement le travail à accomplir.

#### ARTICLE 23.- ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 L'employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance collective (incluant l'assurance-vie) actuellement en vigueur. La contribution à ce plan du coût de la prime est de cinquante pourcent (50%) pour l'employeur et cinquante pourcent (50%) pour le salarié.
- Dans les deux (2) mois de la signature de la convention, l'employeur et le syndicat se rencontreront pour discuter des modalités du plan et les parties pourront y apporter les modifications après entente.
- 23.02 Retenue de la contribution
- Sur réception d'une autorisation écrite de tout salarié et tant et aussi longtemps que cette autorisation sera maintenue, l'employeur déduit de la paie de tel salarié sa contribution personnelle à l'assurance collective et en fait remise à la compagnie d'assurance.
- 23.03 L'employeur informera, par écrit, le salarié du montant de sa contribution à l'assurance collective.

#### ARTICLE 24.- ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

#### ARTICLE 25.- CONGES SOCIAUX

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

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

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

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

- a) Dans le cas des alinéas 25.01 a), b) et c), assister aux funérailles.
- b) Lorsque raisonnablement possible, aviser l'employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail.

18.01 a) Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été averti de ne pas se présenter la veille, reçoit le paiement d'une demi-journée de travail, soit quatre (4) heures.

b) Tout salarié sera rémunéré selon les dispositions de cette convention, pour toutes les heures au cours desquelles il aura été présent et disponible durant la journée régulière de travail, que son temps ait été vendu ou non. Toutefois, ceci n'implique pas que l'employeur n'a pas le droit de faire de mises à pied.

c) Tout salarié mis à pied alors qu'il est au travail depuis moins de quatre (4) heures, est payé pour quatre (4) heures à son taux régulier.

S'il est mis à pied alors qu'il est au travail depuis plus de quatre (4) heures, il est payé huit (8) heures à son taux régulier.

d) L'employeur qui fermera son établissement en totalité ou en partie, pour une période déterminée, devra avertir ses salariés au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans le cas de force majeure, sans quoi, il leur paiera le temps normal de travail pendant la période de fermeture.

e) Si l'employeur ferme volontairement son établissement en totalité ou en partie à l'occasion de présentation de nouveaux modèles, il paiera ses salariés pour leur nombre d'heures normales de travail pendant la fermeture.

f) L'employeur qui procède à une mise à pied partielle ou complète de ses salariés, doit aviser par écrit chaque salarié au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans les cas de force majeure; copie de l'avis est transmise, en même temps, au syndicat.

- 21.02 a) Pour avoir droit aux jours fériés et payés définis au paragraphe précédent, le salarié doit avoir complété trois (3) mois de travail et avoir travaillé le jour ouvrable précédant et suivant les jours fériés, sauf lorsqu'il y a eu autorisation de la part de l'employeur.
- b) Il est convenu qu'un salarié qui est en retard de pas plus d'une (1) heure le jour ouvrable précédant ou suivant, ne perd pas le paiement de ces jours fériés.
- c) Un salarié qui n'est pas au travail depuis moins de trente (30) jours pour cause de maladie ou accident, ou pour moins de quinze (15) jours pour cause de mise à pied, ne perd pas le paiement de ces jours fériés.

21.03 Païement

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

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

ARTICLE 22.- VACANCES DECRETÉES PAR LE GOUVERNEMENT

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

ARTICLE 20.- VACANCES

20.01 Droit aux vacances

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

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de chaque année, a un (1) an de service et moins de cinq (5) ans pour le même employeur, conformément à l'article 6, a droit à deux (2) semaines complètes de vacances.

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de chaque année, a cinq (5) ans de service pour le même employeur, conformément à l'article 6, a droit à trois (3) semaines complètes de vacances.

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de chaque année, a quinze (15) ans de service pour le même employeur, conformément à l'article 6, a droit à quatre (4) semaines complètes de vacances.

Rémunération de vacances

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

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

- 20.01 Rémunération de vacances (suite)  
Tout salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances, reçoit une rémunération de vacances égale à huit pourcent (8%) des gains qu'il a effectués entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril précédant la qualification aux vacances.
- 20.02 A moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur, les vacances annuelles seront prises de la façon suivante:-  
La première et la deuxième semaines seront prises consécutivement entre le premier (1er) mai et le quinze (15) septembre; cependant, il sera loisible à l'employeur de céduer les vacances de ses salariés pour la même période. La période maximum de fermeture complète par l'employeur sera alors de deux (2) semaines durant les deux (2) dernières semaines de juillet. La troisième semaine et, s'il y a lieu, la quatrième semaine seront prises entre le quinze (15) septembre et le premier (1er) mai.  
Au cours du mois de mai, l'employeur affichera la cédule des vacances. La cédule des vacances sera établie en tenant compte de l'ancienneté dans chaque département, ce qui signifie que le salarié le plus ancien aura le premier choix, le deuxième le second choix et ainsi de suite. Si l'ancienneté est égale, l'âge du salarié prévaudra.
- 20.03 Paiement des vacances  
Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances avant son départ en vacances.
- 20.04 a) Un salarié qui quitte volontairement son emploi, reçoit la rémunération de vacances à laquelle il a droit.

20.04 b) La rémunération de vacances du salarié n'est pas remise au salarié lors d'une mise à pied, mais est remise au salarié au plus tard le 31 juillet de l'année durant laquelle le congé est dû ou sur demande du salarié.

20.05 Jours fériés pendant les vacances

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

ARTICLE 21.- JOURS FERIES ET PAYES

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

- Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Le 24 décembre
- Noël
- Lendemain de Noël
- Le 31 décembre.

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



**DÉPÔT**

Dépôt N°: 816 111 0013

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

6348-7

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>M-18023-02</b>
<b>Date</b>	Signature 86-10-22	Reception 86-10-28	Durée	Du 86-05-01	Au 88-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de Garage des Comtés Richelieu-Verchères-Yamaska CSN</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>L. Garage Marcel Gauthier Automobile Limitée</b> 295 rue Hôtel-Dieu Sorel, QC. J3P 1N1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération de la Métallurgie</b> Att: M. Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	Région <u>06-07</u> Activité <u>6569 (8)</u> Affiliation <u>1</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

**Remarques**

- ENTENTE: Embauche d'un mécanicien.  
 - E.V. Même et 1000 boul. Fiset, Sorel

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>86-11-06</b>

**Pour renseignements**  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 -- 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 -- 873-4357

003 (094)

**RECHERCHE**

POUR L'EMPLOYEUR

Marcel Gauthier  
Jacques Gauthier  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Edwin Desjardis  
Jean-Pierre Baucher  
Jacques Lavoie  
Mary

18023-02

1 convention  
1 entente

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

GARAGE MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LIMITEE

ET

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

MP III 28 15 41

Advenant que l'employeur embauche un mécanicien, les dispositions suivantes s'appliquent:-

A compter de la date d'embauche, le mécanicien est classé "B" et pour une durée de trois (3) mois, monsieur Réjean Bérubé travaille en équipe avec le nouveau mécanicien "B".

A l'expiration de la période de trois (3) mois, un comité composé de monsieur Marcel Gauthier et de monsieur Jean-Claude Beaulieu est mis sur pied. Son mandat est d'examiner la situation et de décider de la classification de monsieur Bérubé et du nouveau mécanicien "B".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sorel, ce 22 octobre jour du mois d'octobre 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

*Marcel Gauthier*  
*Jacques Lortie*

*Blain Desrosiers*  
*Jean Paul Boucher*  
*Jacques Lortie*  
*Mary*

'86 OCT 28 15 41

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GARAGE MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LIMITEE

ET

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

1 9 8 6 - 1 9 8 8

'86 OCT 28 15 41

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GARAGE MARCEL GAUTHIER AUTOMOBILE LIMITEE

ET

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

1 9 8 6 - 1 9 8 8

ARTICLE 1.- CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES  
CONTRACTANTES

- 1.01 Les parties ci-après désignées sont dûment autorisées à signer la présente convention collective de travail:- le Syndicat des Employés de Garages des Comtés de Richelieu-Verchères-Yamaska (CSN) et Garage Marcel Gauthier Automobile Limitée-1000 boul. Fiset à Sorel.
- 1.02 Le Syndicat des Employés de Garages des Comtés de Richelieu-Verchères-Yamaska (CSN), conformément au certificat d'accréditation, ci-après appelé le syndicat, est reconnu comme le seul négociateur autorisé à négocier une convention collective de travail avec l'employeur, pour les salariés exerçant une des occupations incluses dans l'unité de négociation de son établissement.
- 1.03 Dans l'établissement, partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie dans le certificat de reconnaissance le concernant.

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

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



NOTES : -

ARTICLE 4.- DISCRIMINATION

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

ARTICLE 5.- REGIME SYNDICAL

- 5.01 a) Tout salarié couvert par la présente convention, doit, comme condition de son emploi, être membre du syndicat.
- b) Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'employeur avise le délégué syndical de cet engagement, à la première journée d'engagement, pour finaliser la documentation syndicale. La finalisation de la documentation syndicale se fait en dehors des heures ouvrables.
- 5.02 a) L'employeur devra déduire un montant équivalent aux cotisations syndicales pour tout salarié, à compter de la première paie hebdomadaire et ce, comme condition d'emploi.
- b) L'employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales au syndicat, une (1) fois par mois, dans les quinze (15) jours du mois qui suit la perception.
- En même temps que la remise des retenues syndicales, l'employeur fera parvenir au trésorier du syndicat, une copie de la formule intitulée "formule de retenue syndicale" dûment remplie. Ces formules seront fournies par le syndicat.

5.02

b) (suite)

Les informations suivantes apparaîtront sur les formules:-

- Le nom et le prénom du salarié.
- Le montant déduit pour chaque semaine.
- L'occupation.
- Le statut civil.
- La classe. La classe indiquée sur la formule est celle qui correspond à la classe dans laquelle travaille le salarié.
- Le taux de salaire.
- Tout mouvement de main-d'oeuvre qui justifie le non prélèvement de la cotisation sur une base mensuelle.
- Une fois l'an, au début de l'année, ou lors de l'embauchage, l'employeur inscrit la dernière adresse connue du salarié.
- Les changements d'adresse et de statut civil sont communiqués dans la mesure où le salarié les donne à l'employeur.

5.03

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

5.04

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

1986

1987

1988

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	DEC
S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	DEC
S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	DEC
S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	S M T W T F S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

- 5.05 Il est convenu que l'employeur inscrira sur les formules T-4 et TP-4 le montant de cotisations syndicales que le salarié a payé au cours de l'année.

ARTICLE 6.- ANCIENNETE

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

Tout salarié acquiert son ancienneté après six (6) mois de calendrier au service de l'employeur à l'intérieur d'une période d'un (1) an, à compter de la date de son embauchage. Après cette période, l'ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage.

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

- 6.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour les motifs suivants:-
- a) Abandon volontaire de l'emploi.
  - b) Congédiement pour juste cause.
  - c) A la suite d'une mise à pied, défaut d'informer l'employeur dans les trois (3) jours ouvrables de son rappel et/ou de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel.

- 6.02
- d) A la suite d'une absence du travail de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé son employeur ou son représentant, à moins qu'il ne fournisse une raison satisfaisante dans un délai raisonnable.
  - e) A la suite d'une mise à pied d'une durée excédant, dans chaque cas, la moitié de la durée du service continu du salarié, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.
  - f) A la suite d'une maladie ou d'un accident d'une durée excédant, dans chaque cas, la moitié de la durée du service continu du salarié, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois, sauf dans les cas d'accident de travail ou de maladie industrielle.
- 6.03
- a) En cas de mise à pied par occupation, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans le cas où il n'y a qu'un salarié classifié à la classe "A" dans une occupation, la mise à pied s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les autres salariés du département. En cas de promotion et de réembauchage, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus puisse remplir les exigences normales de l'occupation à combler.
  - b) Les parties reconnaissent les occupations suivantes au sein des départements distincts suivants:-
    - 1) Le département de mécanique qui englobe les occupations de:- mécanicien, apprenti-mécanicien.

ANNEXE "B".- LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOMS</u>	<u>DEPARTEMENT</u>	<u>CLASSE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
Jean BETIT	Débosselage	A	23-07-73
Réjean BERUBE	Mécanique	B	20-04-76
Pierre HUBERT	Service	4	10-09-84
Claude SAUCIER	Mécanique	C	15-01-85

- 6.03
- b) 2) Le département des pièces qui englobe les occupations de:- préposé (commis) aux pièces, apprenti aux pièces.
  - 3) Le département de carrosserie qui englobe les occupations de:- débosseleur peintre, débosseleur et/ou peintre le cas échéant, apprenti-débosseleur.
  - 4) Le département de service qui englobe l'occupation de:- préposé au service.
  - 5) Enfin, le commissionnaire forme en soi une occupation hors département.
  - c) Dans l'application des dispositions de l'article 6.03, l'employeur aura le fardeau de la preuve. Pour les fins de l'application du principe d'utilisation de l'ancienneté, la classification établie en négociation ou la carte de classification du Comité Paritaire détermine la compétence du salarié.

- 6.04
- a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et subséquentement chaque année, le premier (1er) janvier une liste d'ancienneté est affichée dans un endroit accessible à tous les salariés, indiquant leur occupation et leur ancienneté. Une copie de cette liste d'ancienneté est fournie au syndicat.
  - b) S'il n'y a pas d'accord sur la liste, un grief peut être soumis, selon la procédure établie dans la convention collective de travail.

6.05 Tout salarié ayant de l'ancienneté, appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation, conservera son ancienneté et continuera de l'accroître pendant trois (3) mois, dans les mêmes conditions que s'il était demeuré assujéti à la convention collective de travail. Après cette période de trois (3) mois, le salarié perd son ancienneté.

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

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

#### ARTICLE 7.- ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Les délégués ou officiers du syndicat peuvent s'absenter de l'établissement, afin d'accomplir des fonctions syndicales (congrès, journée d'étude, etc.), mais sans paie pour la perte de temps. Ceux-ci doivent présenter un avis à cet effet à l'employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins d'entente contraire.

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

#### ANNEXE "A".- TAUX DE SALAIRE

OCCUPATIONS	1-05-86	1-10-86	1-05-87	1-10-87
Compagnon "A"	12,55\$	13,05\$	13,57\$	14,11\$
Compagnon "B"	12,01\$	12,49\$	12,99\$	13,51\$
Compagnon "C"	11,46\$	11,92\$	12,40\$	12,90\$
Apprenti (4)	9,83\$	10,22\$	10,63\$	11,06\$
Apprenti (3)	9,28\$	9,65\$	10,04\$	10,44\$
Apprenti (2)	8,74\$	9,09\$	9,45\$	9,83\$
Apprenti (1)	8,18\$	8,51\$	8,85\$	9,20\$
Pièces "A"	11,46\$	11,92\$	12,40\$	12,90\$
Pièces "B"	10,92\$	11,36\$	11,81\$	12,28\$
Pièces "C"	10,37\$	10,78\$	11,21\$	11,66\$
Apprenti (4)	8,74\$	9,09\$	9,45\$	9,83\$
Apprenti (3)	8,18\$	8,51\$	8,85\$	9,20\$
Apprenti (2)	7,64\$	7,95\$	8,27\$	8,60\$
Apprenti (1)	7,09\$	7,37\$	7,66\$	7,97\$
Service (4)	7,09\$	7,37\$	7,66\$	7,97\$
Service (3)	6,55\$	6,81\$	7,08\$	7,36\$
Service (2)	6,00\$	6,24\$	6,49\$	6,75\$
Service (1)	5,46\$	5,68\$	5,91\$	6,15\$

ARTICLE 33.- DIVERS

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

ARTICLE 34.- EXTENSION

34.01 Les parties aux présentes conviennent de présenter au Ministère du Travail de la province de Québec, une requête conjointe demandant l'extention juridique de la présente convention, en conformité avec la Loi de la convention collective de la province de Québec.

ARTICLE 35.- DUREE DE LA CONVENTION

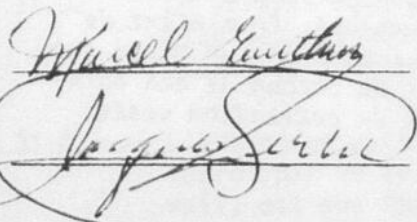
35.01 La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1986 pour se terminer le 30 avril 1988.

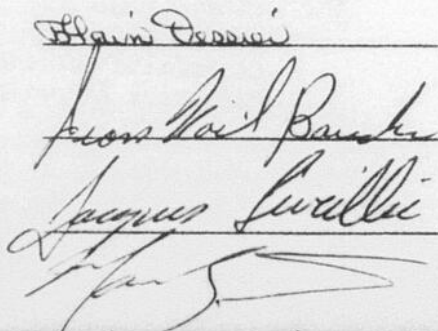
35.02 Un avis de l'intention de modifier cette convention doit être donné par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sorel, ce  
22 OCTOBRE jour du mois d'octobre 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

ARTICLE 8.- AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur fournit au syndicat un tableau pour ses affiches ou ses avis. Ces avis sont de nature syndicale, tels:- avis d'assemblées, etc.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

9.01 Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, de même qu'à toute suspension ou tout congédiement imposé(e) par l'employeur.

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

Etape 1

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

9.02

### Etape 1 (suite)

Le syndicat peut formuler un grief d'ordre général, sous réserve des dispositions de la convention. Le syndicat accepte de ne pas utiliser un grief d'ordre général comme moyen de contourner la méthode de règlement de griefs décrite ci-dessus.

### Etape 2

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

- a) La décision de l'arbitre est finale et obligatoire. L'arbitre ne peut changer, modifier, altérer aucune clause de la présente convention.
- b) Les parties défraient à part égale les frais de l'arbitre, à moins que le Ministère du Travail couvre ces frais.

## ARTICLE 10.- CONGEDIEMENT & SUSPENSION

- 10.01 Dans le cas de congédiement ou suspension pour juste cause dont la preuve incombera à l'employeur, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision patronale. L'arbitre a également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de décider du montant de compensation pour salaire perdu.
- 10.02 Toute offense commise par un salarié et pour laquelle il n'y a pas récidive dans les douze (12) mois, ne peut être invoquée contre un salarié.

31.04

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

## ARTICLE 32.- REGIME DE PENSION

32.01

Dès le 30 avril 1988, un régime enregistré d'épargne retraite collectif est établi et ce régime et la caisse de retraite sont administrés par le syndicat et sont de l'entière responsabilité du syndicat.

32.02

L'adhésion des salariés du syndicat à ce régime est volontaire.

32.03

La contribution des salariés est de un pour cent (1%) de leurs gains bruts réguliers. Ceci exclut le temps supplémentaire et les primes. La contribution de l'employeur est de un pourcent (1%) pour chaque salarié.

32.04

L'employeur déduit de la paie de chaque salarié la contribution de ce salarié. L'employeur remet à l'administrateur du régime désigné par le syndicat les contributions des salariés ainsi que les siennes propres au quinze (15) du mois suivant.

32.05

L'employeur remet à cet administrateur, en même temps que ces montants, une liste des salariés qui ont contribué, le montant de contribution qui revient à chacun ainsi que le salaire cotisable de chacun de ces salariés pour la période de cotisation visée.

#### ARTICLE 30.- COSTUMES & UNIFORMES

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

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

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

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

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

#### ARTICLE 31.- OUTILS

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

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

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

10.03 Dans les quatre (4) jours suivant le congédiement ou la suspension d'un salarié, l'employeur lui remet un écrit énonçant les motifs qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

#### ARTICLE 11.- REPRESENTATION

11.01 Le syndicat pourra désigner au maximum deux (2) délégués par établissement pour le représenter auprès de l'employeur. Le nom de ces délégués devra être communiqué, par écrit, à l'employeur par le syndicat avec indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.

11.02 Un délégué à la fois aura le pouvoir dans toute action entreprise de bonne foi, après avis à son supérieur immédiat, de quitter son travail sans perte de salaire pour enquêter, à l'intérieur de l'entreprise, sur tout grief qui lui sera soumis et ce, dans la mesure où l'enquête se fait avec le plus de rapidité et de diligence possible.

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

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

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

#### ARTICLE 12.- CONSEILLER SYNDICAL

- 12.01 Le conseiller syndical ou tout représentant autorisé du syndicat aura accès au bureau de l'établissement, pendant les heures régulières d'affaires, pourvu qu'il ait préalablement pris un rendez-vous avec l'employeur ou son représentant.
- 12.02 Le conseiller syndical ou tout représentant autorisé du syndicat peut, en avisant l'employeur ou son représentant, rencontrer tout officier, délégué syndical ou tout salarié d'un établissement au moment où le travail professionnel s'en trouve le moins affecté.

#### ARTICLE 13.- GREVE ET LOCK-OUT

- 13.01 Toute grève ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.
- Le syndicat ou toute personne agissant pour le syndicat n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

#### ARTICLE 14.- PERIODE DE COLLATION

- 14.01 Tout salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes au milieu de chaque demi-journée de travail.
- 14.02 L'employeur devra permettre aux salariés des facilités pour obtenir une collation de qualité convenable.

#### ARTICLE 28.- LOYAUTE

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

#### ARTICLE 29.- LA PAIE

- 29.01 La paie sera distribuée aux salariés, une fois par semaine, au plus tard le jeudi de chaque semaine dans l'avant-midi.
- La paie sera accompagnée des informations écrites suivantes:-
- a) Le nom et le prénom du salarié.
  - b) La date de la période de paie.
  - c) Le taux du salaire.
  - d) Le temps supplémentaire.
  - e) Les déductions.
  - f) Le montant net.

Les informations concernant les déductions et le montant brut compilés de façon cumulative seront donnés dans les garages où il est possible de le faire.

ARTICLE 27.- SECURITE, HYGIENE & BIEN-ETRE

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

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

Tout véhicule enneigé ou glacé devra être le plus possible déneigé et déglacé avant d'être travaillé par un salarié et ceci, dans le but de protéger la santé des travailleurs.

Dans les trois (3) mois à compter de la signature, tout employeur doit installer dans son garage, et maintenir en bon ordre par la suite, un système suffisamment perfectionné pour permettre l'évaporation à l'extérieur du gaz et des autres produits dont la présence en trop grande quantité dans son garage est nuisible à la santé des salariés, spécialement durant les mois d'hiver, le tout conformément à la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les règlements en découlant.

27.02 L'employeur devra avoir une buvette réfrigérée d'eau potable et buvable à la disposition des salariés.

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

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

ARTICLE 15.- PERIODE DE REPAS

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

ARTICLE 16.- RAPPEL AU TRAVAIL

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

ARTICLE 17.- SALAIRES

17.01 Les taux de salaire minimum et les occupations professionnelles apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention qui en fait partie intégrante.

17.02 Tout salarié qui bénéficierait d'un salaire supérieur à ce qui est prévu à la présente convention, le conservera après l'entrée en vigueur ou pendant la durée de la convention.

17.03 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire ou hebdomadaire, sous réserve des dispositions de l'article 17.06.

17.04 Pourboires

Le pourboire est la propriété du salarié et l'employeur ne peut le retenir ou s'en servir, même avec le consentement du salarié, comme partie de salaire, en autant qu'il n'est pas au détriment du patron ou de son établissement.

17.05 Travail d'une catégorie inférieure

L'employeur peut exiger de tout salarié de son établissement l'exécution de tout travail d'une catégorie inférieure à la sienne, pourvu que ce salarié continue de recevoir le salaire qui s'applique à la catégorie de salariés à laquelle il appartient.

17.06 Flat rate

Le travail au temps standard "flat rate" sera possible, mais l'employeur ne pourra l'exiger d'aucun salarié. Le montant total pour le travail exécuté sera établi avec le salarié avant que le travail débute.

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

ARTICLE 18.- HEURES DE TRAVAIL

18.01 La semaine régulière et normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière et normale de travail est de huit (8) heures, du lundi au vendredi, répartie entre 8.00 heures et 17.00 heures, avec une (1) heure pour le repas entre 12.00 heures et 13.00 heures.

25.03 c) Si l'employeur le requiert, fournir la preuve de l'évènement donnant lieu au(x) congé(s).

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

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

ARTICLE 26.- COURS DE PERFECTIONNEMENT

26.01 Cours après les heures de travail

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

26.02 Cours pendant les heures de travail

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

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

#### ARTICLE 25.- CONGES SOCIAUX

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

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

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

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

- a) Dans le cas des alinéas 25.01 a), b) et c), assister aux funérailles.
- b) Lorsque raisonnablement possible, aviser l'employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail.

18.01 a) Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été averti de ne pas se présenter la veille, reçoit le paiement d'une demi-journée de travail, soit quatre (4) heures.

b) Tout salarié sera rémunéré selon les dispositions de cette convention, pour toutes les heures au cours desquelles il aura été présent et disponible durant la journée régulière de travail, que son temps ait été vendu ou non. Toutefois, ceci n'implique pas que l'employeur n'a pas le droit de faire de mises à pied.

c) Tout salarié mis à pied alors qu'il est au travail depuis moins de quatre (4) heures, est payé pour quatre (4) heures à son taux régulier.

S'il est mis à pied alors qu'il est au travail depuis plus de quatre (4) heures, il est payé huit (8) heures à son taux régulier.

d) L'employeur qui fermera son établissement en totalité ou en partie, pour une période déterminée, devra avertir ses salariés au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans le cas de force majeure, sans quoi, il leur paiera le temps normal de travail pendant la période de fermeture.

e) Si l'employeur ferme volontairement son établissement en totalité ou en partie à l'occasion de présentation de nouveaux modèles, il paiera ses salariés pour leur nombre d'heures normales de travail pendant la fermeture.

f) L'employeur qui procède à une mise à pied partielle ou complète de ses salariés, doit aviser par écrit chaque salarié au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans les cas de force majeure; copie de l'avis est transmise, en même temps, au syndicat.

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

#### ARTICLE 19.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 19.01 Tout travail exécuté après huit (8) heures de travail est rémunéré au taux horaire du salarié majoré de cinquante pourcent (50%), excepté lorsque le paragraphe 19.02 prévoit un autre taux.
- 19.02 Le taux double sera payé pour tout travail excédant quatre (4) heures de temps supplémentaire exécuté en dehors des limites de chaque journée régulière de travail. Il en est de même pour tout travail exécuté le dimanche.
- 19.03 Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux et demi pour les quatre (4) premières heures de travail et au taux double pour les heures excédant les quatre (4) premières heures.
- 19.04 Tout travail exécuté les jours fériés et payés sera rémunéré au taux de temps et demi, plus le paiement du jour férié.
- 19.05 Il est convenu que le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Cependant, un salarié est tenu de terminer un travail déjà commencé, si ce travail peut se terminer dans un délai de une heure et quart (1 1/4), maximum une (1) fois par semaine. Le travail supplémentaire est répartie équitablement entre les salariés qui font normalement le travail à accomplir.

#### ARTICLE 23.- ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 L'employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance collective (incluant l'assurance-vie) actuellement en vigueur. La contribution à ce plan du coût de la prime est de cinquante pourcent (50%) pour l'employeur et cinquante pourcent (50%) pour le salarié.
- Dans les deux (2) mois de la signature de la convention, l'employeur et le syndicat se rencontreront pour discuter des modalités du plan et les parties pourront y apporter les modifications après entente.
- 23.02 Retenue de la contribution
- Sur réception d'une autorisation écrite de tout salarié et tant et aussi longtemps que cette autorisation sera maintenue, l'employeur déduit de la paie de tel salarié sa contribution personnelle à l'assurance collective et en fait remise à la compagnie d'assurance.
- 23.03 L'employeur informera, par écrit, le salarié du montant de sa contribution à l'assurance collective.

#### ARTICLE 24.- ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

#### ARTICLE 25.- CONGES SOCIAUX

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

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

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

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

- a) Dans le cas des alinéas 25.01 a), b) et c), assister aux funérailles.
- b) Lorsque raisonnablement possible, aviser l'employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail.

18.01 a) Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été averti de ne pas se présenter la veille, reçoit le paiement d'une demi-journée de travail, soit quatre (4) heures.

b) Tout salarié sera rémunéré selon les dispositions de cette convention, pour toutes les heures au cours desquelles il aura été présent et disponible durant la journée régulière de travail, que son temps ait été vendu ou non. Toutefois, ceci n'implique pas que l'employeur n'a pas le droit de faire de mises à pied.

c) Tout salarié mis à pied alors qu'il est au travail depuis moins de quatre (4) heures, est payé pour quatre (4) heures à son taux régulier.

S'il est mis à pied alors qu'il est au travail depuis plus de quatre (4) heures, il est payé huit (8) heures à son taux régulier.

d) L'employeur qui fermera son établissement en totalité ou en partie, pour une période déterminée, devra avertir ses salariés au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans le cas de force majeure, sans quoi, il leur paiera le temps normal de travail pendant la période de fermeture.

e) Si l'employeur ferme volontairement son établissement en totalité ou en partie à l'occasion de présentation de nouveaux modèles, il paiera ses salariés pour leur nombre d'heures normales de travail pendant la fermeture.

f) L'employeur qui procède à une mise à pied partielle ou complète de ses salariés, doit aviser par écrit chaque salarié au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans les cas de force majeure; copie de l'avis est transmise, en même temps, au syndicat.

- 21.02 a) Pour avoir droit aux jours fériés et payés définis au paragraphe précédent, le salarié doit avoir complété trois (3) mois de travail et avoir travaillé le jour ouvrable précédant et suivant les jours fériés, sauf lorsqu'il y a eu autorisation de la part de l'employeur.
- b) Il est convenu qu'un salarié qui est en retard de pas plus d'une (1) heure le jour ouvrable précédant ou suivant, ne perd pas le paiement de ces jours fériés.
- c) Un salarié qui n'est pas au travail depuis moins de trente (30) jours pour cause de maladie ou accident, ou pour moins de quinze (15) jours pour cause de mise à pied, ne perd pas le paiement de ces jours fériés.

21.03 Païement

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

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

ARTICLE 22.- VACANCES DECRETÉES PAR LE GOUVERNEMENT

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

ARTICLE 20.- VACANCES

20.01 Droit aux vacances

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

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de chaque année, a un (1) an de service et moins de cinq (5) ans pour le même employeur, conformément à l'article 6, a droit à deux (2) semaines complètes de vacances.

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de chaque année, a cinq (5) ans de service pour le même employeur, conformément à l'article 6, a droit à trois (3) semaines complètes de vacances.

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de chaque année, a quinze (15) ans de service pour le même employeur, conformément à l'article 6, a droit à quatre (4) semaines complètes de vacances.

Rémunération de vacances

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

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

- 20.01 Rémunération de vacances (suite)  
Tout salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances, reçoit une rémunération de vacances égale à huit pourcent (8%) des gains qu'il a effectués entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril précédant la qualification aux vacances.
- 20.02 A moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur, les vacances annuelles seront prises de la façon suivante:-  
La première et la deuxième semaines seront prises consécutivement entre le premier (1er) mai et le quinze (15) septembre; cependant, il sera loisible à l'employeur de cédule les vacances de ses salariés pour la même période. La période maximum de fermeture complète par l'employeur sera alors de deux (2) semaines durant les deux (2) dernières semaines de juillet. La troisième semaine et, s'il y a lieu, la quatrième semaine seront prises entre le quinze (15) septembre et le premier (1er) mai.  
Au cours du mois de mai, l'employeur affichera la cédule des vacances. La cédule des vacances sera établie en tenant compte de l'ancienneté dans chaque département, ce qui signifie que le salarié le plus ancien aura le premier choix, le deuxième le second choix et ainsi de suite. Si l'ancienneté est égale, l'âge du salarié prévaudra.
- 20.03 Paiement des vacances  
Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances avant son départ en vacances.
- 20.04 a) Un salarié qui quitte volontairement son emploi, reçoit la rémunération de vacances à laquelle il a droit.

- 20.04 b) La rémunération de vacances du salarié n'est pas remise au salarié lors d'une mise à pied, mais est remise au salarié au plus tard le 31 juillet de l'année durant laquelle le congé est dû ou sur demande du salarié.

20.05 Jours fériés pendant les vacances

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

ARTICLE 21.- JOURS FERIES ET PAYES

- 21.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident:-
- Jour de l'An
  - Le 2 janvier
  - Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - St-Jean Baptiste
  - Confédération
  - Fête du Travail
  - Action de Grâces
  - Le 24 décembre
  - Noël
  - Lendemain de Noël
  - Le 31 décembre.

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