



A. N° (30219)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 9 0 4 2

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

03984-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16578-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-08-27	86-09-05		86-01-01	87-12-31	2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Garages et de Bureau d'Asbestos - CSD 126 rue Brooks Sherbrooke, Qué J1H 4X8	<input type="checkbox"/> Déposant Association Coopérative des Consommateurs d'Huile d'Asbestos 292 rue du Roi Asbestos, Qué J1H 1S6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Synd. Démocratiques Att.: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	Région: 05-00 Activité: 6089 (8) Affiliation: 9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: Pierrette David /sg  
 Date: 86-09-09

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

16578-01(30219)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ASSOCIATION COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS  
D'HUILE D'ASBESTOS

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE GARAGES  
ET DE BUREAU D'ASBESTOS (C.S.D.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

MB SEP - 5 14 18

COMITE DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

\* \* \* \*

3141 0101

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention collective	1
2	Droits de gérance	1
3	Reconnaissance et juridiction du Syndicat	1
4	Représentants syndicaux	1 - 2
5	Sécurité syndicale	2 - 3
6	Permis d'absence	3 - 4
7	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	4 - 5 - 6 - 7
8	Discipline	7 - 8
9	Ancienneté	8 - 9 10 - 11
10	Heures de travail et temps supplémentaire	11 - 12
11	Fêtes chômées et payées	12 - 13
12	Vacances	13 - 14 - 15
13	Congés spéciaux	15 - 16
14	Congés de maladie	16
15	Salaires	16 - 17
16	Maternité	17 - 18
17	Annexes	18
18	Durée de la convention	18 - 19
Annexe "A"	Emploi du temps	20 - 21
Annexe "B"	Autorisation de retenue syndicale	22
Annexe "C"	Salaires et classifications	23

ARTICLE 1.- BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'établissement de relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses employés, d'établir les conditions de travail et les salaires de ceux-ci.

ARTICLE 2.- DROITS DE GERANCE

- 2.01 Le *Syndicat* reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention.

ARTICLE 3.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 3.01 L'Employeur reconnaît le *Syndicat* comme le représentant exclusif autorisé à négocier avec lui au nom des employés régis par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et les autres conditions de travail.
- 3.02 La présente convention s'applique à "tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail" couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 6 avril 1973.

ARTICLE 4.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 4.01 L'Employeur convient de reconnaître les noms du ou des représentants officiels du *Syndicat* choisis parmi les employés; le *Syndicat* fournit par écrit à l'Employeur le nom de ces représentants.

- 4.02 L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique dûment mandaté par le Syndicat.
- 4.03 Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou le conseiller technique dûment mandaté, à moins que le sujet à discuter soit un grief non apporté à l'attention du "supérieur immédiat" d'un ou des employés concernés, dans un tel cas, ces employés devront être présents à la réunion.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé, doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouvel employé doit, dans les trente (30) jours de calendrier de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
- 5.03 a) Tout employé assujetti à la présente convention collective, doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son salaire d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat tel que signifié par règlement dudit Syndicat dont copie authentique attestée est remise à l'Employeur. L'employé doit, par un avis écrit dans des termes semblables à ceux de l'Annexe "B" des présentes, autoriser le versement de cette somme au Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions dès la semaine suivant la réception dudit

"avis par écrit" et en fait remise au cours de la deuxième semaine de chaque mois au Syndicat en joignant une liste des employés pour lesquels les cotisations ont été perçues.

- b) Lors de l'embauchage d'un ou d'une nouvelle employé(e), l'Employeur doit aviser celui-ci ou celle-ci de l'existence du Syndicat et des modalités à suivre pour sa propre sécurité.
- c) Les employés syndiqués peuvent se retirer du Syndicat en aucun temps pendant la durée de la convention collective; ils peuvent aussi révoquer la cotisation au paragraphe "a)" durant cette même période.

Dans un cas comme dans l'autre, l'employé doit en aviser l'Employeur et le Syndicat par écrit; l'Employeur continuera cependant à percevoir les cotisations pour la durée de la convention collective.

#### ARTICLE 6.- PERMIS D'ABSENCE

- 6.01 L'Employeur convient d'accorder aux représentants officiels du Syndicat un permis d'absence sans perte de salaire lorsqu'ils accompagnent un employé qui soumet un grief ou lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'Employeur pendant les heures de travail.
- 6.02 L'Employeur accorde un permis d'absence sans paie à un officier du Syndicat choisi par ce dernier pour participer à des activités syndicales telles que congrès ou cours, sur convocation par écrit. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

- a) Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser quinze (15) jours ouvrables par année, pour l'ensemble des employés;
- b) Le Syndicat doit informer par écrit, le supérieur autorisé au moins dix (10) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible;
- c) Un seul délégué à la fois peut obtenir pareil permis d'absence.

6.03

- a) Un permis d'absence avec rémunération est accordé à un employé, membre du Comité de négociation pour assister à des séances de négociation pendant les heures de travail si l'Employeur demande expressément à négocier durant le jour.
- b) Un permis d'absence avec rémunération est accordé à un employé, membre du Comité de négociation pour assister à des séances de conciliation pendant les heures de travail.

6.04

Un permis d'absence sans rémunération est accordé à un délégué du Syndicat pour assister à des séances d'arbitrage ou à des comparutions devant le Commissaire du travail. Le total des journées d'absence ainsi autorisées ne peut dépasser cinq (5) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés.

ARTICLE 7.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01

Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02 Avant de soumettre un grief, l'employé doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance du grief ou de son retour au travail après une absence pour maladie, vacance, accident, tenter de régler son problème avec son supérieur autorisé qui devra lui donner sa réponse dans les deux (2) jours après que le grief aura été porté à sa connaissance. Il peut à cette occasion se faire accompagner de son représentant syndical. A défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

Première étape

Tout employé ou le Syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, soumet par écrit le grief au Conseil d'administration dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réponse du supérieur autorisé. Le grief doit indiquer la nature du litige et la nature du redressement ou correctif demandé. Le Conseil d'administration doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier de la présentation du grief. Le grief doit être signé par l'employé et son représentant.

7.03 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au paragraphe 7.02, l'une ou l'autre des parties peut présenter le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent.

7.04 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

7.05 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et les employés en cause.

- 7.06            *Toute erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas mais doit être corrigée et l'Employeur doit en être informé par écrit au moins cinq (5) jours avant que le grief soit référé à l'arbitrage.*
- 7.07            *Les parties s'entendent pour que le grief soit soumis à un arbitre unique parmi les personnes suivantes:*
- Me Reynald Fréchette*
  - Me Jean-Paul Lemieux*
  - Me Alain Tardif*
- Si les arbitres mentionnés ci-haut ne sont pas disponibles à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours suivant la date où le grief leur est référé, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un nouvel arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec de désigner un arbitre.*
- 7.08            *L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ni pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.*
- 7.09            *L'arbitre à qui un grief a été référé devra dans les plus brefs délais possibles convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera à chacune des deux (2) parties dans les quatre (4) semaines de calendrier suivant la fin de l'audition de la cause en litige si possible. Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.*

7.10 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention ainsi que l'employé ou les employés concernés. Elle sera mise en vigueur dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier de sa réception.

Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins ou de ses représentants. Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront assumés à parts égales par les parties.

ARTICLE 8.- DISCIPLINE

8.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas l'employé trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article 7 "Règlements des griefs". Les mesures disciplinaires normalement varient des réprimandes verbales, écrites, aux suspensions et aux congédiements.

8.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir averti préalablement l'employé verbalement et au moins une fois par écrit et en aviser le Syndicat.

8.03 Un avis disciplinaire versé au dossier d'un employé qui date de plus de neuf (9) mois, ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense. Les avis oraux ne sont pas consignés au dossier d'un employé.

8.04 Si l'employé est appelé à certifier par sa signature qu'il a reçu pareil rapport disciplinaire, sa signature ne pourra être interprétée comme un aveu de culpabilité.

- 8.05 *Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage et l'arbitre a le pouvoir de:*
- a) *réintégrer l'employé avec pleine compensation;*
  - b) *maintenir la mesure disciplinaire;*
  - c) *rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation en tenant compte toutefois des gains que l'employé aurait dû percevoir dans l'intervalle.*

ARTICLE 9.- ANCIENNETÉ

- 9.01 *Un nouvel employé doit être à l'emploi de l'Employeur durant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier à titre d'employé à l'essai sans statut d'ancienneté. Au terme de cette période d'essai, l'employé devient permanent et son ancienneté prend effet à la date de son embauche.*

9.02 *Accumulation, conservation et perte de l'ancienneté*

*Lors d'une mise à pied n'excédant pas six (6) mois, l'employé continue d'accumuler l'ancienneté pendant cette période de mise à pied.*

*Lors d'une mise à pied excédant six (6) mois, l'employé continue de conserver l'ancienneté qu'il avait au moment de sa mise à pied.*

*L'employé perd son ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:*

- a) *départ volontaire;*

- b) congédiement pour cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) pour une absence du travail excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable;
- d) lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois, pour manque de travail;
- e) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant un avis écrit de rappel au travail à moins d'une raison sérieuse, telle que maladie, incapacité physique: toutefois, dans ce dernier cas, l'employé doit dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis indiqué plus-haut; aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel. L'avis de rappel au travail est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie en est remise au Syndicat;
- f) dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois d'absence; après ces douze (12) mois, il n'accumule plus d'ancienneté mais, conserve pendant les douze (12) prochains mois celle qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

9.03

Pour les fins des dispositions de la présente convention collective, les absences dues à des accidents survenus dans l'accomplissement du travail et les congés autorisés ne constituent pas une interruption de service sauf

*lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.*

- 9.04 *Lors du retour d'un employé après une période d'absence autorisée, il doit être réinstallé au poste qu'il occupait au moment de son départ.*
- 9.05 *Dans tous les cas de déplacement, mise à pied, promotion et réengagement, la préférence est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche concernée. L'employé a droit à une période d'essai de trente (30) jours de travail.*
- 9.06 *a) Advenant que l'employé ne puisse remplir dans le délai ci-dessus mentionné, les exigences normales de la tâche, il sera retourné à son ancienne tâche sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a changé d'occupation.*
- b) L'employé peut, sans préjudice et en tout temps, lors de sa période d'essai, retourner à son ancienne tâche. Dans ce cas, l'employé reçoit le salaire qu'il avait avant sa période d'essai.*
- 9.07 *L'Employeur accepte le fardeau de la preuve de l'incapacité d'un employé de satisfaire aux exigences normales de la tâche.*
- 9.08 *Dans les cas de la création d'une nouvelle tâche ou d'une tâche vacante, l'Employeur doit afficher celle-ci pendant cinq (5) jours de travail consécutifs. Les informations suivantes devront apparaître sur l'avis:*

- Description de la tâche
- Taux de salaire

Le choix sera fait en conformité avec le paragraphe 9.05.

- 9.09 L'Employeur remettra au Syndicat une liste indiquant le nom de l'employé, sa fonction et sa date d'embauchage. Toute modification à cette liste sera communiquée au Syndicat.

#### ARTICLE 10.- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi à 8:00 a.m. au samedi à 12:00 a.m. inclusivement.
- La répartition des heures de travail apparaît à l'Annexe "A".
- 10.02 L'employé a droit à quinze (15) minutes de pause au milieu de chaque demi-journée de travail. Cette pause doit se prendre au local.
- 10.03 Est considéré comme du travail rémunéré en temps supplémentaire, le travail exécuté à la demande du supérieur autorisé ou de son représentant en dehors et en plus des heures cédulées conformément au paragraphe 10.01.
- 10.04 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de moitié, sauf le dimanche où il sera rémunéré au taux double; ce taux horaire de base s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.

- 10.05 Le travail exécuté un jour férié chômé est rémunéré au taux et demi du salaire régulier en plus du paiement du jour férié.
- 10.06 Tout employé qui après avoir quitté son travail est rappelé pour exécuter un travail, recevra un minimum de trois (3) heures rémunérées au taux régulier du salaire.
- 10.07 Le temps supplémentaire à être effectué est réparti de façon aussi équitable que possible entre les employés permanents.

ARTICLE 11.- FETES CHOMEES ET PAYEES

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

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- L'après-midi de la veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain du Jour de Noël
- L'après-midi de la veille du Jour de l'An

Si cet après-midi coïncide avec une période congé, il est pris dans l'avant-midi.

Le Vendredi-Saint est considéré jour de fête mobile que l'employé peut prendre le jour même de la fête ou à une autre date après entente avec son Employeur.

Entre le 1er mai et le 1er septembre de chaque année, l'employé a droit à trois (3) jours additionnels de fête mobile qu'il peut prendre après entente avec le Gérant du personnel.

11.02 Si un jour de fête coïncide avec un samedi ou un dimanche, il sera reporté au premier jour ouvrable qui suit.

11.03 Pour avoir droit à ces congés chômés et payés, l'employé devra avoir travaillé ou être en congé d'absence avec permission le dernier jour ouvrable précédant le jour de la fête et le premier jour ouvrable suivant le jour de la fête.

En cas de maladie, pour avoir droit à ces fêtes chômées et payées, l'employé devra avoir travaillé au moins un quart (¼) complet durant:

1<sup>o</sup> la semaine qui précède la ou les fêtes, ou,

2<sup>o</sup> la semaine de la ou les fêtes, ou,

3<sup>o</sup> la semaine qui suit la ou les fêtes.

11.04 Si un ou plusieurs jours chômés et payés coïncident avec la période de la prise des vacances d'un employé, ces jours chômés et payés seront automatiquement ajoutés à ces jours de vacances.

#### ARTICLE 12.- VACANCES

12.01 Tout employé a droit à une vacance annuelle avec paie de la façon suivante:

La durée des vacances s'établit d'après l'ancienneté de l'employé arrêtée au 1er mai de l'année de la prise des vacances:

- a) moins d'un (1) an de service: un (1) jour de vacance par mois de service sans dépasser dix (10) jours ouvrables;
- b) d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu: dix (10) jours ouvrables;
- c) cinq (5) ans et plus de service continu: quinze (15) jours ouvrables; cependant, l'employé qui atteindra sa cinquième année de service entre le 1er janvier et le 31 décembre inclusivement d'une année aura droit à sa troisième semaine de vacances durant la période normale des vacances;
- d) dix (10) ans et plus de service continu: vingt (20) jours ouvrables; cependant, l'employé qui atteindra sa dixième année de service entre le 1er janvier et le 31 décembre inclusivement d'une année aura droit à sa quatrième semaine de vacances durant la période normale des vacances;
- e) l'employé a droit de prendre un congé sans solde d'une durée d'une (1) semaine à un moment convenu entre lui et le Gérant du personnel.

12.02 Les vacances sont rémunérées au taux en cours au moment où elles sont prises.

12.03 L'employé ayant le plus d'ancienneté aura la préférence pour le choix de sa période de vacances. Cependant, son

choix pour ses semaines de vacances devra parvenir par écrit à son supérieur autorisé entre le 1er avril et le 15 mai de chaque année.

- 12.04 a) L'employé peut prendre deux (2) semaines de vacances de façon consécutive à un moment choisi antérieurement par l'employé et avec l'autorisation de son supérieur autorisé.
- b) La période normale de vacances annuelles se situe entre le 15 janvier et le 1er octobre de chaque année.
- 12.05 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ. Ce paiement doit être effectué avant son départ.
- 12.06 L'employé reçoit sa paie de vacances avant son départ pour celles-ci.

ARTICLE 13.- CONGES SPECIAUX

- 13.01 Tout employé régi par la présente convention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, dans les cas suivants et pour le nombre de jour indiqués:
- a) Décès du conjoint: trois (3) jours ouvrables à compter du décès;
- b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, de son enfant, beau-frère et belle-soeur, beau-père et belle-mère: trois (3) jours normalement cédulés

*pour travailler entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement;*

*c) Décès du grand-père et grand-mère: un (1) jour, celui des funérailles, si l'employé est normalement cédulé pour travailler;*

*d) Mariage de l'employé: un (1) jour ouvrable, la veille du mariage.*

*Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur autorisé le plus rapidement possible.*

#### ARTICLE 14.- CONGES DE MALADIE

14.01

*L'Employeur continue de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur pour la durée de la convention et les contributions seront payées sur une base de cinquante (50) - cinquante (50).*

#### ARTICLE 15.- SALAIRES

15.01

*Le salaire est versé en argent ou en chèque le mercredi ou jeudi de chaque semaine avec les informations suivantes:*

*Pour la semaine précédente:*

*1- Date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;*

*2- Rémunération brute pour le salaire régulier;*

*3- Paiement en temps supplémentaire;*

4- La nature et le montant des retenues opérées;

5- Rémunération nette.

15.02 En cas de modification dans une tâche actuelle ou en cas de la création d'une nouvelle tâche, les deux parties doivent se rencontrer sans délai pour négocier le salaire de cette tâche. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle peut recourir à l'arbitrage prévu dans cette convention.

15.03 Les trois (3) premières semaines de calendrier où un employé sera appelé à remplir une fonction supérieure à la sienne, seront considérées période d'entraînement et de ce fait, ne comporteront pas le paiement du taux de salaire supérieur.

Lorsque cette période d'entraînement sera complétée, chaque fois que l'employé exécutera la fonction supérieure, pour une (1) journée ou plus, il recevra le taux de cette fonction supérieure.

#### ARTICLE 16.- MATERNITE

16.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

16.02 L'employée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin;

*L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.*

16.03 *L'employée doit reprendre son travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin.*

16.04 *Pendant le congé de maternité, l'ancienneté s'accumule durant cette période comme si l'employée était demeurée au travail.*

ARTICLE 17.- ANNEXES

17.01 *Les Annexes "A", "B" et "C" font partie intégrante de la présente convention.*

ARTICLE 18.- DUREE DE LA CONVENTION

18.01 *La présente convention sera effective à compter du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1987 inclusivement.*

18.02 *A son expiration, la présente convention demeurera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ASBESTOS,  
par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés,  
ce .....<sup>27</sup>.....ième jour de .....<sup>août</sup>..... 1986.

ASSOCIATION COOPERATIVE DES  
CONSOMMATEURS D'HUILE D'ASBESTOS

SYNDICAT DES EMPLOYES DE GARAGES  
ET DE BUREAU D'ASBESTOS (CSD)

Gerard Massias Prus  
Paul Pelletier

Armande Leroux  
Franco Ducharme  
Prus

ANNEXE "A"EMPLOI DU TEMPSEMPLOYEE NO: 1

La semaine de travail de cette employée est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures du lundi au vendredi inclusivement. Le quart de travail est ainsi réparti: de 8:00 heures a.m. à 11:00 heures a.m. et de 12:30 heures à 16:30 heures.

EMPLOYEE NO: 2

La semaine de travail de cette employée est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties de la façon suivante:

Pour la période du 1er mai au 1er octobre: cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures réparties de la façon suivante: de 8:00 heures à 12:30 heures et de 15:00 heures à 17:30 heures.

Pour la période du 1er octobre au 30 avril:

Lundi	: 8:00 à 12:30 et de 15:30 heures à 17:30 heures
Mardi	: 8:00 à 12:30
Mercredi	: 8:00 à 12:30 et de 15:30 heures à 17:30 heures
Jeudi	: 8:00 à 12:30 et de 15:30 heures à 17:30 heures
Vendredi	: 8:00 à 12:30 et de 15:30 heures à 18:00 heures
Samedi	: 8:00 à 12:00

Toutefois, lorsque le Gérant est absent à l'heure de la fermeture, l'employée peut être tenue de demeurer disponible pour travailler une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de plus à la fin de son quart. Dans une telle éventualité, l'employée peut choisir d'être rémunérée pour le temps accompli à taux régulier ou peut reprendre un congé équivalent durant sa semaine de travail après entente avec le Gérant du personnel.

ANNEXE "A" (suite)CHANGEMENT DE LA PERIODE DE TRAVAIL

Après entente, entre l'employée no:1 ou l'employée no:2 et le gérant du personnel, l'employée peut changer ses heures de travail pour les remplacer dans leur période de congé et ce, à taux simple, pour totaliser le nombre d'heures normales de trente-cinq (35) heures dans une même semaine.

ANNEXE "B"AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je \_\_\_\_\_, employé de l'Association Coopérative des Consommateurs d'Huile d'Asbestos, donne par la présente à mon Employeur, l'autorisation et l'instruction de prélever chaque semaine sur mes gains, le montant fixé par les règlements et la constitution du Syndicat. J'autorise de plus l'Employeur à verser la somme ainsi déduite au trésorier du Syndicat à chaque mois.

\_\_\_\_\_  
SIGNATURE DE L'EMPLOYE

\_\_\_\_\_  
TEMOIN

ASBESTOS, CE \_\_\_\_\_ IEME JOUR DE \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

ANNEXE "C"SALAIRES ET CLASSIFICATIONSCOMMIS SENIOR

Pendant la période d'essai: le salaire minimum est majoré de \$5.00

1er janvier 1986: \$412.27 par semaine (\$11.78 l'heure)

1er janvier 1987: \$432.88 par semaine (\$12.37 l'heure)

COMMIS JUNIOR

Pendant la période d'essai: le salaire minimum majoré de \$5.00

1er janvier 1986: \$253.67 par semaine (~~\$7.28~~ <sup>7.25/B</sup> l'heure) *Jim*

1er janvier 1987: \$266.35 par semaine (\$7.61 l'heure)