



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

09276-7

Objet	☒ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23591-02
Date	Signature 85-04-08	Réception 85-05-14	Durée	Du 85-04-08	Au 87-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
☒ Déposant UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE LOCAL 503 T.U.A.C. C.T.C. F.T.Q. 268, rue Marie de l'Incarnation Québec, Qué. G1N 3G4 Att.: M. Aurèle Audet	☐ Déposant GARAGE DESROSIERS ET FRERES INC. 940, boul. Jacques-Cartier Mont-Joli, Qué. G5H 2S3
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 01-07 Activité 6589-08 Affiliation 07 FTQ

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	Pour le commissaire général du travail
	Signature Cherrie Demers Date 85-05-16

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

85 MAI 14 13:32

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

GARAGE DESROSIERS ET FRERES INC.
940, boulevard Jacques-Cartier
Mont-Joli (Québec)
G5H 2J3

Ci-après appelé «l'Employeur»

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 503 - TUAC - CTC - FTQ
268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

Ci-après appelée «l'Union»

85 MAI 14 13:32

E.C.Q.T.
QUÉBEC

DEFINITION DES TERMES

- SALARIE: Tout salarié régi par la présente convention collective selon le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- PROMOTION:
- a) Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé.
 - b) Désigne l'accession d'un salarié à temps partiel à celui de salarié régulier.
- RETROGRADATION: Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et un salaire moins élevé.
- MUTATION: Désigne le déplacement d'un salarié à un autre poste et qui n'est ni une promotion, ni une rétrogradation.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DE JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des vendeurs, de la secrétaire et du gérant de service.
- 1.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention, à moins d'accord avec le représentant de l'Union.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;

d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;

e) de choisir les produits à vendre dans son entreprise sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;

f) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

L'Employeur convient de ne pas exercer les droits précités de la direction de façon arbitraire ou discriminatoire, à défaut de quoi l'Union peut soumettre un grief.

2.02

Dans le cas de nouvelles opérations, les tâches seront évaluées par les parties avant la mise en vigueur de tout changement. Toutefois, l'Employeur peut appointer un salarié temporairement jusqu'à entente entre les parties. A défaut d'entente, le différend salarial est soumis à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 8 de la présente convention.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

3.01

Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.02

Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenues sur le salaire, à compter du premier chèque de paie. L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.

3.03

Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après la période de probation et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

3.04

L'Employeur remet à l'Union et au délégué une liste des nouveaux salariés réguliers, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

ARTICLE 4 - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Le représentant de l'Union pourra avoir accès à l'entreprise durant les heures d'affaires; il devra cependant aviser à l'avance autant que possible l'Employeur de sa présence et telle visite ne doit en aucun cas affecter le fonctionnement normal du service.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit trente jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie entre le 1er janvier et le 15 avril. Toutefois, le salarié doit collaborer avec l'Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié. Le nombre de permis d'absence est limité à un durant la convention.
- 4.03 Un délégué d'union et un assistant-délégué peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4.04 Un salarié peut obtenir un maximum de dix jours d'absence sans paie par an pour activités syndicales à la condition qu'il collabore avec l'Employeur pour trouver un remplaçant qualifié. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pendant la période du 15 mai au 15 septembre inclusivement.
- L'Union fait sa demande au moins quinze jours avant le début de l'absence désirée. Il est entendu que le nombre de ces salariés se limite à un pour l'établissement.
- 4.05 Il n'y a pas de discrimination contre le délégué d'Union ou l'assistant-délégué d'union en raison de leurs devoirs et de représentants d'union.
- 4.06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis émanant de l'Union (tels convocations ou avis d'assemblées).
- 4.07 Un salarié de l'unité de négociation doit faire partie du comité de négociation pour le renouvellement de cette convention collective

lequel salarié ne subit aucune perte de salaire si la négociation ou conciliation a lieu pendant les heures régulières de travail.

- 4.08 Lorsque l'Employeur et le délégué syndical (ou son assistant) conviennent de discuter d'un grief pendant les heures de travail, aucune perte de salaire n'est subie par le délégué syndical (ou son assistant).

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de la date d'embauchage à titre de salarié à condition qu'il ait terminé une période de probation de quarante-cinq jours travaillés à l'intérieur d'une période de six mois continus.

Durant la période de probation, l'Employeur peut transférer le salarié, le mettre à pied, le suspendre, le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le transfert, la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'un tel salarié à l'essai, mais l'Employeur doit avertir le délégué syndical.

- 5.02 En tout temps, on accorde la préférence aux salariés possédant le plus d'ancienneté lorsqu'un poste devient disponible, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

- 5.03 L'ancienneté de l'unité de négociation est prise en considération majeure pour tous les cas de promotion et de mutation à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- 5.04 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) si le salarié est congédié pour juste cause;
- c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée ou certifiée avec copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit heures suivant la réception de ce rappel, signifier à l'Employeur

par écrit recommandé ou certifié son intention de retourner au travail;

d) mise à pied excédant douze mois de calendrier consécutifs;

e) absence par maladie ou accident excédant douze mois consécutifs, sauf accident de travail.

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention collective, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident, sans préjudice au paragraphe e) ci-dessus.

5.05 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction de personnel en autant que les salariés demeurant au travail puissent remplir les exigences normales des tâches à accomplir.

5.06 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales des tâches à accomplir.

5.07 Dans les trente jours qui suivent la signature de cette convention et le 15 juin de chaque année, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant:

- le nom;
- l'adresse;
- la fonction;
- le salaire;
- la date d'embauche;
- la date de naissance;
- le numéro d'assurance sociale.

5.08 L'Employeur affiche tout poste régulier nouvellement créé ou tout poste vacant de façon permanente régi par la présente convention dans les cinq jours de la vacance. Ce poste est affiché au tableau des salariés durant cinq jours ouvrables pour permettre aux salariés intéressés de poser, par écrit, leur candidature au bureau.

5.09 Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente-cinq jours travaillés est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Pendant sa période d'essai, le salarié peut, s'il le désire,

retourner à son ancienne fonction après avoir donné, au préalable, un avis d'une semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut confirmer définitivement la promotion ou décider de retourner le salarié à son ancienne fonction. Les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour un maximum de trente jours de travail.

ARTICLE 6 - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 L'Employeur se sert d'avis verbaux ou écrits pour avertir ses salariés; lors de la remise d'un avis écrit aux salariés, le délégué d'Union est convoqué; copie de tout avis écrit est adressée à l'Union dans les cinq jours suivants.
- 6.02 Aucun salarié ayant acquis son droit d'ancienneté n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 6.03 Un salarié qui a complété sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis d'une semaine minimum ou est payé une semaine de salaire à la place du préavis.
- 6.04 Un salarié régulier qui est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail conserve son statut de régulier et son taux de salaire et est payé au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans les cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 7.02 Le grief doit être soumis au gérant ou son remplaçant dans les quinze jours de calendrier qui suivent l'incident dont découle le grief.
- 7.03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix jours ouvrables de la présentation du grief.

- 7.04 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.
- 7.05 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si, pendant les neuf mois suivants, aucune plainte, grief ou avertissement n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement de griefs si tel recours est exercé.
- 7.06 Lorsqu'il y a réunion avec le salarié intéressé, le délégué d'Union et/ou le représentant d'Union peut être présent.
- Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié de l'établissement.
- 7.07 Nonobstant ce qui est mentionné en 7.02, si un salarié n'a pu déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé pour un maximum de quinze jours ouvrables; le salarié doit alors procéder dans les cinq jours ouvrables de son retour au travail.
- 7.08 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit réglé à l'étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du travail, dans les trente et un jours de la date de la décision rendue à cette dernière étape de la procédures de griefs ou de l'expiration du délai prévu à 7.03.
- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

- 8.04 En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter s'il y a lieu au réembauchage du salarié et le montant de l'indemnité à lui être versée.
- 8.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) A partir du 8 avril 1985, la semaine normale de travail des salariés réguliers est de quarante-deux heures échelonnées sur cinq jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont de huit heures et demie par jour, du lundi au jeudi inclusivement, réparties entre 8 heures et 17 heures 30, et le vendredi, huit heures de travail, entre 8 heures et 17 heures, une heure étant chaque jour allouée pour le repas du midi.
- b) A partir du 1er janvier 1987, la semaine normale de travail des salariés réguliers est de quarante heures échelonnées sur cinq jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont de huit heures par jour, réparties, les lundi, mardi et mercredi, entre 8 heures 30 et 17 heures 30, les jeudi et vendredi, entre 8 heures et 17 heures, une heure étant chaque jour allouée pour le repas du midi.
- 9.02 L'Employeur se réserve le droit de déterminer le programme d'heures consécutives de travail et les salariés doivent accomplir leur travail aux jours et heures prévus dans ce programme, sans dépasser quarante heures par semaine.
- 9.03 Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.
- 9.04 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa période de travail.

ARTICLE 10 - PAUSES

- 10.01 Tout salarié a droit à une heure pour le repas du midi.

- 10.02 Tout salarié bénéficie d'une pause de quinze minutes à chaque demi-journée de travail. Une rotation du personnel peut être établie par l'Employeur lors de chaque pause afin d'assurer un bon service à la clientèle.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 Tout salarié est payé à temps et demi pour toute heure de travail effectuée en plus ou en dehors des heures normales de la journée ou de la semaine de travail, telles que prévues à la clause 9.01;
- 11.02 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement pour venir travailler en dehors des heures régulières de la journée de travail, a droit à trois heures minimum de salaire au taux de temps et demi.
- 11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement du congé.
- 11.04 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les salaires apparaissent à l'appendice «A» qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Les salaires apparaissent à l'appendice «A» sont en vigueur pour chacune des trois périodes suivantes:
B.T. 232 08
 1^{er} avril 1985 au 31 décembre 1985,
 1^{er} janvier 1986 au 31 décembre 1986 et
 1^{er} janvier 1987 au 30 avril 1987.
- 12.03 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis aux salariés actuels, à moins de dispositions contraires prévues à la convention collective.
- 12.04 Tout salarié recevra sa paie à chaque semaine le jeudi avant midi pour le travail complété le vendredi précédent.

ARTICLE 13 - VACANCES

13.01 a) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a moins d'un an de service continu, bénéficie à titre de vacances annuelles d'un congé d'une durée minimum équivalant à autant de journées qu'il a de mois de service continu dans les douze mois précédant le 1er mai, mais n'excédant pas deux semaines de calendrier;

b) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a un an et plus de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de deux semaines complètes;

c) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a cinq ans complet de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois semaines complètes;

d) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a quinze ans complet de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de quatre semaines complètes.

13.02 Rémunération des vacances

a) Tout salarié qui a droit à deux semaines ou moins de vacances recevra une rémunération de vacances égales à 4% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances;

b) Tout salarié qui a droit à trois semaines complètes de vacances recevra une rémunération de vacances égales à 6% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances;

c) Tout salarié qui a droit à quatre semaines complètes de vacances recevra une rémunération de vacances égales à 8% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances.

13.03 Prise des vacances

Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté entre le 1er et le 31 mai de chaque année.

13.04 Pas plus d'un salarié à la fois peut prendre des vacances à moins d'une entente avec l'Employeur.

13.05 Pas plus de deux semaines consécutives de vacances peuvent être prises au cours de l'été soit entre le 24 juin et la Fête du Travail à moins d'entente avec l'Employeur.

11/

- 13.06 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 13.07 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 13.08 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances.
- 13.09 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ et au taux de 4, 6 ou 8% selon le nombre d'années de service.
- 13.10 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances telles que cédulées, à cause d'une absence pour maladie ou accident, voit ses vacances reporter à une date qui doit être convenue avec l'Employeur.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES

- 14.01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An;
 - Lendemain du Jour de l'An;
 - Lundi de Pâques;
 - Fête de Dollard;
 - St-Jean-Baptiste;
 - Confédération;
 - Fête du Travail;
 - Action de Grâces;
 - Veille de Noël;
 - Jour de Noël;
 - Lendemain de Noël;
 - Veille du Jour de l'An.
- 14.02 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé férié à moins que son absence soit motivée.
- 14.03 Lorsqu'un ou deux congés tels que définis à l'article 14.01 tombent pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut ajouter ces jours à ses vacances mais après entente avec l'Employeur seulement.
- 14.04 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, le congé est reporté après entente entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE 15 - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 15.01 Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit de s'absenter sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) décès du conjoint ou d'un enfant: 5 jours de calendrier;
 - b) décès du père ou de la mère: 3 jours de calendrier;
 - c) décès d'un frère ou d'une soeur: 2 jours de calendrier;
 - d) décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère: 1 jour de calendrier soit celui des funérailles.
- 15.02 Si les périodes ci-dessus comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (jours de congés ou de vacances), le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules journées de travail où il était absent.
- 15.03 Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé le jour de la naissance ou le jour où la femme quitte l'hôpital ou encore le jour de l'adoption.

ARTICLE 16 - PERMIS D'ABSENCE

- 16.01 Le salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à l'Employeur au moins quatorze jours avant le début de l'absence désirée. Cette demande doit être faite par écrit.
- La permission accordée ou refusée est remise par écrit au salarié et une copie est adressée à l'Union. Si la permission est accordée, le salarié, à son retour au travail, est réinstallé à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE 17 - CONGES POUR MALADIE, ACCIDENT

- 17.01 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.

- 17.02 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 17.03 a) Les salariés ayant un an et plus d'ancienneté au 31 décembre bénéficient de cinq journées de congés maladie par année.
- b) Ces congés peuvent être utilisés comme congés personnels après entente avec l'Employeur.
- c) Si les cinq congés annuels ne sont pas utilisés au 15 décembre, ils sont remboursables au temps de salaire régulier du salarié le 20 décembre de chaque année. Les congés utilisés entre le 15 et le 31 décembre sont déduits de la banque de l'année suivante ou seront remboursés par le salarié en cas de départ avant le 31 décembre.
- 17.04 Les salariés absents pour cause de maladie ou d'accident, doivent, pour bénéficier des indemnités prévues au présent article, communiquer avec l'Employeur au plus tard une demi-heure après l'heure où normalement ils devaient se rapporter au travail.
- 17.05 Après une absence de maladie de trois jours consécutifs, le salarié doit fournir un certificat médical à l'Employeur, à la demande de ce dernier; en cas d'abus du salarié, un certificat peut être exigé plus tôt.
- 17.06 L'Union convient d'inciter le salarié à utiliser des vêtements protecteurs et des outils de sécurité si ces items sont salutaires au salarié.

ARTICLE 18 - SOINS DENTAIRES

- 18.01 L'Employeur s'engage à verser à la caisse des soins dentaires des employés de commerce du Québec, pour chacun des salariés couverts par la convention collective, après sa période de probation, douze cents par heure travaillée (excluant le temps supplémentaire) et s'engage à être relié et à se conformer au contrat de fiducie du régime de soins dentaires des employés de commerce du Québec.
- Cette clause ne prend effet qu'après la mise en vigueur dudit plan dentaire par l'Union.

ARTICLE 19 - GREVE ET LOCK-OUT

- 19.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention et ce, conformément au Code du travail, il n'y aura pas de grève ni lock-out.

ARTICLE 20 - SARRAUX

- 20.01 L'Employeur continue sa politique actuelle concernant la fourniture et le nettoyage à ses frais des sarraux (ou salopettes dans le cas des débosseleurs).

ARTICLE 21 - TEMPETES

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

ARTICLE 22 - ASSURANCE OUTILS

- 22.01 L'Employeur convient de couvrir d'ici le 1er juin 1985 par une assurance la destruction par l'incendie des outils des salariés ou le vol par effraction de leur coffre dans le garage. Les primes d'assurance sont à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 23 - INVALIDITE DES CLAUSES

- 23.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectées.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention collective entre en vigueur le 8 avril 1985 et se termine le 30 avril 1987.
- 24.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la

convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Joli, le 8^e ième jour d'avril 1985.

GARAGE DESROSIERS ET FRERES INC.

Par:

Ehs. Bn. Desrosiers

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL
503 - TUAC - CTC - FTQ

Par:

B. J. Hilbrandt
Alfred

APPENDICE «A»

TAUX DE SALAIRES

<u>Classifications</u>	<u>08/04/85</u>	<u>01/01/86</u>	<u>01/01/87</u>
Mécaniciens Débosseleurs	8,50\$/hre	9,00\$/hre	9,50\$/hre
Commis de pièces	6,80\$	7,30\$	7,70\$
Apprenti-mécaniciens Apprenti-débosseleurs Apprenti-commis de pièces Hommes de service	6,00\$	6,50\$	6,85\$

a) Tous les nouveaux salariés dans les classifications ci-dessus qui n'ont pas terminé leur période de probation ont droit à 85% des taux prévus ci-dessus.

b) Les étudiants engagés durant la période estivale n'acquièrent pas d'ancienneté et sont payés au taux de 5,00\$ l'heure.

c) Nonobstant les taux ci-dessus, les salariés actuels Yvon Desrosiers, Gervais Ringuette et Benoit Thibault ont droit aux taux de salaire ci-après:

<u>08/04/85</u>	<u>01/01/86</u>	<u>01/01/87</u>
9,00\$/hre	9,50\$/hre	10,00\$/hre

d) Les trois salariés suivants: Yvon Desrosiers, Gervais Ringuette et Benoit Thibault toucheront un montant forfaitaire de 300,00\$ le vendredi de la semaine où l'Employeur mettra en application les dispositions de l'article 12.04 et reportera la paie au jeudi suivant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Joli, le 8 ième jour d'avril 1985.

GARAGE DESROSIERS & FERES INC.

Par:

Yvon Desrosiers

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL
503 - TUAC - CTC - FTQ

Par:

B. Thibault
Gervais Ringuette