



DÉPÔT

1946-3

Dépôt N°: 8 6 0 2 0 5 8

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

01946-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16428-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-01-28	86-01-31	86-01-28	87-12-31	13

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Can. de Cons. et App. Méc. d'Auto et Aides Empl. de Stat-Serv. et de Parcs de Stat. et Sal. Div. local 903 (aff. à I.B. of T.C.W. & H of A) Att: M. Bertrand Bernatchez 5050 rue De Sorel, ste 22 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant St-Germain Chevrolet Oldsmobile Ltée 10 Don Quichotte Ile Perrot, QC. J6V 6W5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-03</u> Activité <u>6569 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

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
 Voir au verso pour les codes

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature Céline Carette/dg	Date 86-02-06

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

16428-02

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E
D E T R A V A I L

PAR ET ENTRE:

ST-GERMAIN CHEVROLET OLDSMOBILE LIMITEE
10, Boulevard Don Quichotte,
Ile Perrôt, Québec

(ci-après appelé "L'Employeur")


ET:

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION
ET APPROVISIONNEMENT, MECANICIENS D'AUTO
ET AIDES, EMPLOYES DE STATION-SERVICE
ET DE PARCS DE STATIONNEMENT ET
SALARIES DIVERS, LOCAL 903.

(ci-après appelée "l'Union") 86

3141	01	01
------	----	----

POSTAL
MONTREAL
MESSENGER



JAN 31 13:39

se terminant le 31 décembre 1987

VRAIE COPIE CERTIFIEE
Par *[Signature]*

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3- DISCRIMINATION	1
ARTICLE 4- FONCTIONS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 5- SECURITE SYNDICALE	2
ARTICLE 6- REPRESENTATION SYNDICALE	3
ARTICLE 7- PROCEDURE DE GRIEFS	3
ARTICLE 8- ANCIENNETE	5
ARTICLE 9- HEURES DE TRAVAIL	8
ARTICLE 10- SALAIRES	10
ARTICLE 11- PROCEDURE DE PAIE	11
ARTICLE 12- VACANCES	12
ARTICLE 13- CONGES PAYES	13
ARTICLE 14- CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES	14
ARTICLE 15- CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE	15
ARTICLE 16- COURS DE PERFECTIONNEMENT	15
ARTICLE 17- GREVE ET LOCKOUT	16
ARTICLE 18- TRAVAIL A L'EXTERIEUR	16
ARTICLE 19- AFFICHAGE D'AVIS	16
ARTICLES 20- OUTILS	16
ARTICLE 21- UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL	17
ARTICLE 22- ASSURANCE COLLECTIVE	17
ARTICLE 23- VALIDITE DES ARTICLES ET DES CLAUSES	18
ARTICLE 24- DUREE DE LA CONVENTION	18
ANNEXE «A»	19

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente Convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail, la protection de la propriété et d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les deux parties et qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif de tous les salariés travaillant à son établissement du 10, Boulevard Don Quichotte, Ile Perrot, Qué., et visés par la décision rendue le 6 avril 1978 par l'agent d'accréditation.
- 2.02 La présente Convention s'appliquera seulement aux salariés de l'Employeur appartenant à l'une ou l'autre des classifications énoncées à l'Annexe «A» des présentes. Elle ne doit s'appliquer en aucun cas aux salariés de bureau, aux salariés cléricaux, aux vendeurs, aux préposés à l'entretien et à la réparation des meubles, ni aux salariés exclus par le Code du travail.
- 2.03 L'Employeur convient qu'aux fins de la présente Convention et aux fins administratives de l'Union, un représentant de l'Union aura le droit de rencontrer le délégué d'atelier sur les lieux de l'Employeur, à la condition que ces visites ne causent aucune ingérence dans les affaires de l'Employeur et aussi à la condition que l'Employeur y consente. Ce consentement ne devra pas être refusé de façon déraisonnable.

ARTICLE 3- DISCRIMINATION

- 3.01 L'Union, ses officiers, agents, représentants et membres ne feront aucune espèce d'organisation syndicale sur les lieux de l'Employeur durant les heures de travail.

ARTICLE 4- FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente Convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente Convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:
- (a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - (b) Engager, congédier, classifier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les salariés, ou leur imposer quelque mesure disciplinaires pour juste cause;

- (c) Etablir, reviser et amender les règlements régissant les salariés, en conformité avec les dispositions de la présente Convention;
 - (d) Diriger le travail des salariés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'ateliers et leur emplacement, l'attribution du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toutes autres matières relatives aux opérations de l'Employeur.
- 4.02 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux prescriptions de la présente Convention, à moins que le contraire ne soit spécifiquement prévu et sujet aux droits du salarié concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente Convention.
- 4.03 L'Union coopérera avec l'Employeur pour assurer de la part des salariés le respect des règlements prévus ci-dessus, une bonne qualité de main-d'oeuvre et de travail; l'Employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement discipliner tout salarié exécutant mal son travail, manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remplir les exigences normales de sa tâche.
- 4.04 Dans l'intérêt de la rentabilité de l'entreprise, l'Union reconnaît que l'Employeur pourra accorder des sous-contrats, à condition que ceux-ci n'entraînent pas de mises à pied injustifiées.

ARTICLE 5- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié régulier doit, pour la durée de la présente Convention, devenir et demeurer membre de l'Union et payer la cotisation mensuelle de l'Union.
- 5.02 Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié à l'essai doit, pendant la durée de sa période d'essai, payer la cotisation mensuelle de l'Union. A la fin de sa période d'essai, il devient soumis aux dispositions de la clause 5.01.
- 5.03 Pour la durée de la présente Convention, l'Employeur s'engage à déduire de la première paie du mois de chaque salarié la cotisation mensuelle de l'Union. L'Union avisera l'Employeur par écrit du montant à être ainsi déduit de la paie de chaque salarié.
- 5.04 L'Employeur adressera à l'Union la liste des salariés pour lesquels une déduction a été faite suivant la clause 5.01 et le montant total ainsi déduit. La liste indiquera également les raisons pour lesquelles une déduction n'a pas été faite à un salarié. Les remises à l'Union devront être faites dans les quinze (15) jours de la perception. Une copie de cette liste devra être remise au délégué d'atelier.

- 5.05 L'expression «salarié régulier» utilisé dans la présente Convention s'entend d'un salarié qui a terminé sa période d'essai, suivant la clause 8.13.
- 5.06 L'Union s'engage à indemniser l'Employeur de toute réclamation, demande, poursuite, jugement, y compris tous frais judiciaires, qu'un ou des salariés pourraient faire à l'Employeur en raison d'une action ou d'une omission de la part de l'Employeur ayant trait aux dispositions du présent Article.

ARTICLE 6- REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur reconnaît le droit de l'Union de nommer ou autrement choisir un délégué d'atelier et en son absence ou incapacité d'agir, un substitut, qui doit agir au nom des salariés en conformité avec les dispositions de la présente Convention.
- 6.02 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief, le délégué d'atelier pourra, sans perte de salaire durant les heures de travail, exécuter ses fonctions selon la procédure de griefs prévue ci-après, après avis au contremaître et à la condition de ne pas nuire à l'exécution immédiate de son travail et pourvu que la demande soit accordée dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.
- 6.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, l'Union avisera l'Employeur par écrit du nom du délégué d'atelier et du substitut ainsi que du nom des représentants de l'Union.
- 6.04 Le délégué d'atelier est sujet aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.
- 6.05 Sans préjudice aux droits de la gérance, les plaintes de l'Employeur relatives à la manière dont le délégué d'atelier exécute ses fonctions syndicales seront adressées à un représentant de l'Union qui fera enquête et aussitôt que possible prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation.
- 6.06 Afin de maintenir le bon accord entre l'Employeur, ses représentants et les salariés, il est recommandé que des rencontres aient lieu entre les parties intéressées en cas de litige. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de telles rencontres en demandant d'être prévenu par l'Union en motivant la raison de telles rencontres.

ARTICLE 7- PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief s'entend de tout conflit ou de toute mésentente relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente Convention.

7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

(a) Première étape - au gérant de département:

Dans tous les cas applicables, par écrit, au gérant de département, dans les onze (11) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue le salarié. Le gérant de département donnera sa réponse par écrit au délégué d'atelier dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

(b) Deuxième étape - au représentant de la gérance:

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la décision du gérant de département ou après l'expiration de son délai pour répondre, un représentant de l'Union pourra présenter le grief par écrit au représentant de la gérance dûment désigné à cette fin. Les parties auront alors quinze (15) jours ouvrables pour tenter un règlement.

(c) Troisième étape - arbitrage

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du représentant désigné de la gérance ou de l'expiration des délais pour répondre, l'Union pourra porter le grief à l'arbitrage selon la procédure décrite à la clause 7.05.

7.03 Dans les cas de suspension, de congédiement ou de mesures disciplinaires, sauf dans les cas de malhonnêteté ou de boisson, le délégué d'atelier sera avisé et pourra, accompagné d'un représentant de l'Union s'il le désire, discuter des faits avec le gérant de département et, s'il n'y a aucune entente, le grief sera fait à la deuxième étape.

7.04 Tous les délais stipulés ci-dessus seront de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls le représentant désigné de la gérance et un représentant de l'Union peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots «jours ouvrables» s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'Employeur pour les divers groupes de salariés assujettis à la présente Convention.

7.05 L'Union procédera à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cette fin à l'Employeur dans le délai stipulé à la troisième étape. Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, l'Union aura six (6) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministre du Travail pour une nomination d'office.

7.06 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du travail. Il devra, de toute nécessité, avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf défaut d'une partie dûment convoquée.

- 7.07 La décision de l'arbitre devra être rendue, si possible, dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.
- 7.08 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente Convention.
- 7.09 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales.
- 7.10 Lorsqu'un grief sera soumis par écrit, il sera signé par le salarié concerné; seules les allégations de fait écrites au début du grief seront considérées.
- 7.11 Un grief collectif désigne un conflit qui affecte plus d'un employé. Dans les cas d'un grief collectif, il sera soumis par l'Union d'après la procédure régulière de grief et devra être signé par les salariés concernés. Un tel grief sera acceptable et s'appliquera uniquement aux salariés qui l'auront signé.
- 7.12 Dans les cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra maintenir la décision rendue, ou la modifier, ou la renouveler et prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'Employeur des sommes d'argent perdues par le salarié par suite de la sanction imposée, déduction faite de tous salaires ou prestations reçus par le salarié pendant la sanction, pourvu qu'il y ait preuve de parti-pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée n'ait aucune proportion avec l'offense reprochée.

ARTICLE 8- ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté générale s'entend de la durée des services continus d'un salarié régulier pour le compte de l'Employeur.
- 8.02 L'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date d'embauchage d'un salarié régulier.
- 8.03 Tous les autres critères étant équivalents, l'ancienneté générale est le facteur dominant lorsqu'il y a mise à pied permanente, c'est-à-dire la cessation définitive d'un département ou d'une opération par l'Employeur.
- 8.04 L'ancienneté départementale s'entend de la durée des services ininterrompus d'un salarié régulier pour l'Employeur dans l'un des départements suivants:
- (a) Département des réparations;
 - (b) Département des pièces et accessoires;
 - (c) Département du service.

- 8.05 L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire travailler ses salariés aux tâches dans lesquelles ils sont généralement reconnus comme ayant la plus grande efficacité ou auxquelles ils sont normalement assignés, sans toutefois que les salariés ne soient autorisés à refuser toute assignation de travail, à moins d'une cause majeure. En autant que possible, le travail sera distribué également.
- 8.06 Tous les autres critères étant équivalents, l'ancienneté départementale prévaudra dans tous les cas de mise à pied temporaire, de rappel ou de promotion.
- 8.07 Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour une journée ou moins, l'Employeur ne sera pas tenu de mettre à pied un salarié dont le travail à une assignation particulière n'est pas terminé au début de la mise à pied, pourvu que le travail ait été assigné dans les quatre (4) heures précédant la mise à pied.
- 8.08 Dans le cas d'une mise à pied pour une semaine et plus, l'Employeur devra aviser le salarié ainsi que le délégué d'atelier au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Dans le cas où le délégué d'atelier serait absent, le substitut devra être avisé.
- 8.09 Tout salarié affecté par une mise à pied d'une semaine et plus, pourra soumettre à l'Employeur, dans les vingt-quatre (24) heures de l'avis, une demande de cinq (5) jours ouvrables de probation d'épreuves, pour établir ses qualifications à occuper une autre tâche selon l'ancienneté départementale.
- 8.10 Lors d'une mise à pied temporaire, un salarié qui aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans pourra être le premier à être mis à pied sans pour autant affecter son ancienneté générale.
- 8.11 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente Convention et les personnes ainsi promues maintiendront leur droit d'ancienneté pour une seule période accumulée de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier d'essai. Durant cette période d'essai, ces personnes continuent d'être membres de l'Union et de payer la cotisation mensuelle à l'Union. Cependant, après cette période d'essai, ces personnes perdront leur droit d'ancienneté et ne pourront remplir sur une base régulière aucune tâche de l'unité de négociation.
- 8.12 Toute tâche de chef d'équipe sera affichée pendant cinq (5) jours ouvrables. Durant cette période, tout salarié du département intéressé à la tâche pourra présenter sa candidature. Suite à cet affichage, l'Employeur fera son choix en conformité avec les dispositions de la clause 8.06.
- 8.13 Un salarié est à l'essai pour une période de quarante (40) jours travaillés à la suite de son engagement. Au cours de cette période, il n'a pas le droit d'invoquer les règles de l'ancienneté ni la procédure de griefs, sauf dans les cas d'allégations concernant un refus d'avantages financiers.

- 8.14 Tout congédiement par l'Employeur pendant cette période d'essai pourra avoir lieu sans qu'il n'ait à donner de motifs. Toutefois, un salarié ayant acquis un an d'ancienneté qui revient chez l'Employeur avant un an de son départ sera considéré comme salarié régulier dès son réengagement si ce réengagement a lieu à la même tâche.
- 8.15 Tout salarié acquérant de l'ancienneté à la suite d'une période d'essai aura l'ancienneté à compter de son entrée au service de l'Employeur. Lorsque deux salariés ou plus commencent à travailler le même jour, le salarié commençant à travailler le plus tôt a l'ancienneté prioritaire. Si plus d'un salarié commence à travailler à la même heure, le même jour, l'ancienneté sera déterminée par les feuilles d'engagement qui devront porter un numéro de séquence déterminant la priorité d'ancienneté.
- 8.16 Le fait de détenir une carte de compétence ne devra pas être retenu comme réglant définitivement la qualification particulière d'un salarié quant à l'application des clauses relatives à l'ancienneté.
- 8.17 Nonobstant toute autre stipulation de la présente Convention et à la condition qu'aucun salarié ne soit démis ou mis à pied pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner de temps à autre, dans l'une ou l'autre des classifications prévues aux présentes, et pourvu qu'il n'en désigne pas plus de deux à la fois pour le même genre d'opérations, tout membre de la gérance ou tout parent des membres de l'exécutif, dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, de l'expérience ou pour services futurs autres à l'Employeur ou ailleurs, sans que la personne ainsi désignée ne soit assujettie aux droits et obligations prévus à la présente Convention. Cependant, si cette personne demeure à la même tâche durant plus de trois (3) mois, elle devient alors assujettie à la présente Convention.
- 8.18 Il y a perte d'ancienneté dans les cas suivants:
- (a) Si le salarié quitte son emploi;
 - (b) S'il est congédié pour juste cause;
 - (c) S'il est absent de son travail pour une période de douze (12) mois, excepté dans les cas de maladie, où la période sera prolongée à dix-huit (18) mois. Cependant, l'employé devra produire un certificat médical sur demande. Toute autre demande ne pourra être exigée à des intervalles moindres que trois (3) mois;
 - (d) Si rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter après avoir reçu un avis, par lettre recommandée, à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours du rappel;

- (e) La prolongation sans autorisation d'un congé ou de vacances, sauf lorsqu'une explication raisonnable et vérifiée est fournie quand la prolongation est due à la volonté du salarié;
 - (f) S'il est fréquemment absent de son travail pour une partie de la journée sans autorisation ou motif raisonnable.
- 8.19 Deux listes d'anciennetés générale et départementale seront remises annuellement à l'Union et au délégué d'atelier, au plus tard le 10 avril et au mois de septembre, et le délégué d'atelier les affichera.
- 8.20 Les contestations au sujet d'un rang d'ancienneté doivent être faites par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant la remise des listes d'ancienneté au délégué d'atelier. L'Employeur aura dix (10) jours de calendrier pour faire les corrections nécessaires et ces listes prévaudront en tout temps.
- 8.21 Pour les fins de mise à pied et de rappel après une mise à pied, le délégué d'atelier sera réputé avoir la plus grande ancienneté.

ARTICLE 9- HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Pour tous les salariés, la semaine régulière de travail sera de quarante-deux heures et demie (42 1/2), du lundi au vendredi inclusivement, suivant la cédule suivante:
- (a) du lundi au jeudi: de 7:30 heures a.m. à 5:00 heures p.m., avec une demi-heure pour dîner;
 - (b) le vendredi: de 7:30 heures a.m. à 2:00 p.m. et dix (10) minutes de repos le vendredi de 12:00 à 12:10 p.m. sans perte de salaire.
- 9.02 Une période de douze (12) minutes, aux frais de l'Employeur, sera accordée aux salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi sur les lieux de travail. L'Employeur pourra cédule ces périodes de repos.
- 9.03 Une période maximum de cinq (5) minutes sera accordée aux salariés pour lavage le midi et une autre période de dix (10) minutes sera accordée à la fin de la journée, sujet à perte de privilège pour le salarié concerné après trois (3) avertissements au délégué d'atelier, s'il y a abus de ce privilège.
- 9.04 Il sera loisible à l'Employeur d'établir des quarts de travail sur la base du même nombre d'heures régulières stipulées dans la clause 9.01, l'Employeur tenant compte du même temps requis pour le repas.

- 9.05 Si l'Employeur établit des équipes de travail autres que les équipes régulières, c'est-à-dire en dehors de heures normales prévues à la présente Convention, l'ancienneté départementale prévaudra quant au choix de l'équipe. Une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure sera accordée à un salarié travaillant de nuit. Un salarié est considéré comme travaillant de nuit quand la plus grande partie de ses heures cédulées sont entre 6:00 heures p.m. et 8:00 heures a.m.
- 9.06 Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage le matin, à l'heure cédulée par l'Employeur pour sa classification, devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'avant-midi pour cette classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait être exigé de lui.
- 9.07 Un salarié requis de se présenter à l'ouvrage l'après-midi, à l'heure cédulée par l'Employeur pour sa classification, devra recevoir l'équivalent des heures cédulées dans l'après-midi pour cette classification, pourvu qu'il soit présent et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait être exigé de lui.
- 9.08 Le maximum hebdomadaire des heures de mise à pied ne devra pas excéder:
- (a) Département des pièces et accessoires: 42 1/2 heures;
 - (b) Département du service: 42 1/2 heures;
 - (c) Département des réparations, section mécanique: 42 heures;
 - (d) Département des réparations, section carrosserie: 30 heures.
- 9.09 Advenant la nécessité d'excéder le maximum des heures de mise à pied établi à la clause 9.08, qui entraînerait une ou des mises à pied indéfinies additionnelles, les clauses 8.05 à 8.10 seront applicables pour un ou plusieurs salariés possédant le moins d'ancienneté.
- 9.10 Pour tous les salariés régis par la présente Convention, le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de temps et demi le taux horaire régulier lorsque les salariés dépasseront les heures régulières d'une journée normale de travail. Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à raison de temps double le taux horaire régulier. Quand il sera nécessaire de faire du temps supplémentaire, il sera offert par ordre d'ancienneté et celui qui possédera le moins d'ancienneté ne pourra refuser. Dans le cas d'un travail non terminé, celui-ci devra être complété par celui qui l'a commencé et sa durée ne devra pas excéder une heure après les heures régulières de travail.

ARTICLE 10- SALAIRES

- 10.01 L'Annexe «A» détermine par département les classifications applicables aux salariés et les taux de salaire qui seront payables à un salarié, selon sa classification.
- 10.02 Un salarié du département des réparations qui est requis de travailler sur un camion de dix mille (10,000) livres ou plus (poids en ordre de marche), à l'exception des véhicules Econoline, Handi Van, etc., recevra un boni de soixante-quinze cents (0.75\$) l'heure en plus de sa rémunération régulière. et ce, si le camion a plus de quatre (4) roues.
- 10.03. Pour tout salarié changeant de classification, son salaire sera majoré à partir de la date inscrite sur sa carte de compétence. De la date de la preuve fournie de ce changement, le salarié ne pourra exiger plus de quinze (15) jours de rétroactivité.
- 10.04 Un préposé au comptoir sera classé «A» lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme préposé au comptoir «B» dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
- 10.05 Un préposé au comptoir sera classé «B» lorsqu'il aura complété deux (2) ans comme préposé au comptoir «C» dans la vente ou la distribution de pièces et d'accessoires d'automobile.
- 10.06 Un salarié sera classifié comme préposé au comptoir «C» après avoir complété une période d'essai de six (6) mois.
- 10.07 Les expéditeurs «A», les receveurs «A» sont ceux qui, dans les trois (3) dernières années, ont acquis, dans la classification et dans des agences d'un même manufacturier approximativement du même volume ou plus important, deux (2) années d'expérience comme expéditeurs et/ou receveurs. Tous les autres sont des expéditeurs et/ou des receveurs «B».
- 10.08 Système à taux fixe (flat rate system) applicable à l'Employeur, s'il adopte un système de rémunération à taux fixe (flat rate) à l'égard d'un ou de plusieurs groupes de ses salariés:
- (a) Les standards de taux fixe (flat rate schedules) sont ceux établis par General Motors ou, en leur absence, par l'Employeur. Cependant, pour la section de la carrosserie, le temps devra être déterminé avant le début du travail et transmis au salarié, à moins d'entente contraire.

- (b) Le calcul des heures de surproduction se fait sur une base quotidienne et de la façon suivante:
 - (i) Les heures de production accumulées en surplus des heures de présence d'une journée quelconque sont les heures de surproduction pour la journée en question.
 - (ii) Dans le cas d'un ouvrage se terminant un jour de travail autre que celui dans lequel l'ouvrage a été commencé, les heures de production gagnées pour cet ouvrage seront comptées dans la journée pendant laquelle cet ouvrage est terminé, aux fins de déterminer le total des heures de surproduction pour la journée en question.
- (c) Rémunération: Les heures de présence au cours de la journée de travail d'un salarié à taux fixe seront payées au taux horaire de ce salarié, selon sa classification et sa classe. Ses heures de surproduction seront payées au taux régulier du salarié.

10.09 Tout apprenti de l'un des métiers de l'industrie de l'automobile devra travailler dans son métier. Quand le travail manquera dans son métier, il pourra faire autre chose pour une période maximum de trente (30) jours par année. Le délégué d'atelier, le salarié concerné et l'Employeur doivent être d'accord en ce qui concerne toute extension des trente (30) jours précités.

ARTICLE 11- PROCEDURE DE PAIE

- 11.01 Le salaire du salarié lui sera payé une fois par semaine, au plus tard le jeudi après-midi, couvrant la semaine finissant le mercredi précédent, soit la veille.
- 11.02 Avec sa paie, le salarié recevra par écrit les détails suivants:
 - (a) Les nom et prénom du salarié;
 - (b) La date de la période de paie;
 - (c) Le taux de salaire;
 - (d) Le temps supplémentaire;
 - (e) Les déductions consenties par le salarié ou permises par la Loi;
 - (f) Le montant net payé.

ARTICLE 12- VACANCES

- 12.01 Les vacances seront basées sur l'ancienneté générale du salarié au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises.
- 12.02 Les salariés réguliers ayant moins d'une année d'ancienneté auront droit à une journée de vacances pour chaque mois de service complété mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables, et le salarié recevra 4% de ses gains accumulés au 30 avril de l'année alors en cours.
- 12.03 Echelle des vacances:
- (a) Un an et plus d'ancienneté: Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente;
 - (b) Cinq (5) ans d'ancienneté et plus: Trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente;
 - (c) quinze (15) ans d'ancienneté et plus: (quatorze (14) ans d'ancienneté et plus à la seconde année de la convention): Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente;
 - (d) Vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et plus: Cinq (5) semaines chômées à raison de 10% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
- 12.04 Cédule des vacances:
- (a) Dans la première semaine de mai, l'Employeur demandera aux salariés, par ordre d'ancienneté, de choisir leur période de vacances, et pas plus d'un tiers (1/3) des salariés, par opération, ne pourra exiger la même période de vacances. Après cette période, un salarié indéci pourra se faire fixer sa période de vacances par l'Employeur.
 - (b) Avant le 31 mai, deux listes de vacances seront remises au délégué d'atelier qui les affichera, et dans les huit (8) jours suivants, toute erreur devra être signalée et corrigée. Une fois les corrections faites, les listes seront officielles.
 - (c) 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 mois de juillet et août.
- 12.05 Prise des vacances:
- (a) Tout salarié ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives; la troisième semaine se prendra le 1er novembre et le 1er mai suivant;

- (b) Tout salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances pourra exiger que la troisième et la quatrième semaines soient consécutives
- (c) Tout salarié qui prendra ses vacances entre le 1er novembre et le 1er avril pourra prendre ces vacances consécutives.
- 12.06 Tout salarié qui quitte son emploi pour une raison quelconque aura droit de réclamer ses vacances suivant la clause 12.03.
- 12.07 Le salarié recevra le paiement de ses vacances au début de celles-ci, séparément de sa paie régulière.
- 12.08 Tout salarié qui se marie légalement pourra prendre consécutivement trois (3) semaines de vacances, s'il y a droit suivant la clause 12.01, dans la période de son choix, sans pour autant que la clause 12.04 ne soit affectée. Cependant, un avis de quatre (4) mois devra être donné à son gérant de département.

ARTICLE 13- CONGES PAYES

- 13.01 Les jours suivants seront des jours de congés payés:
- La journée avant le Jour de l'An
Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Jour du Canada
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâce
La journée avant le Jour de Noël
Jour de Noël
Le lendemain du Jour de Noël
- 13.02 Il est entendu que le nombre de congés payés consenti par l'Employeur est limité à douze (12) et que si l'Employeur est tenu de payer tout autre congé par suite de l'application d'un décret ou proclamation du gouvernement à tout niveau, il pourra substituer pareil congé à l'un ou l'autre de ceux énumérés à la clause 13.01
- 13.03 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des congés payés est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, le congé sera observé à la date ainsi fixée.
- 13.04 Lorsque l'un ou l'autre des congés payés survient un samedi ou un dimanche, il sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, à la discrétion de l'Employeur.

- 13.05 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié doit avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission le dernier jour ouvrable précédant le congé et le premier jour ouvrable suivant le congé, selon les exigences normales de son travail, à moins de raisons graves telles que maladie attestée par un certificat médical, ou décès, suivant la clause 14.01. Cependant, dans les cas de mise à pied temporaire, le salarié bénéficiera des congés payés énumérés à la clause 13.01 pourvu que la mise à pied n'excède pas soixante-douze (72) heures avant ou après le congé.
- 13.06 Le paiement d'un congé payé sera de neuf (9) heures, si un congé tombe du lundi au jeudi et de huit heures et demi (8 1/2) si un congé tombe un vendredi et l'employé doit finir le jeudi à son heure régulière.
- 13.07 Lorsque le salarié sera requis de travailler un jour de congé payé, le travail sera offert par ordre d'ancienneté et le salarié avec le moins d'ancienneté capable de faire le travail ne pourra refuser de l'exécuter. Les heures travaillées un jour de congé seront rémunérées à raison de deux (2) fois le taux régulier du salarié plus le paiement pour le congé.

ARTICLE 14- CONGES PAYES POUR AUTRES CAUSES

- 14.01 Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:
- (a) Décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du conjoint ou d'un enfant: jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
 - (b) Décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur: une journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celles-ci aient lieu un jour ouvrable;
 - (c) Naissance d'un enfant: le salarié se verra accorder la journée de la naissance pourvu que ce soit un jour ouvrable;
 - (d) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail et doit s'absenter pour recevoir des traitements, l'Employeur doit lui payer les heures perdues pour cette journée. Si d'autres traitements sont nécessaires par la suite et effectués pendant les heures de travail, l'Employeur paie le salaire perdu jusqu'à concurrence de deux (2) heures pour chaque absence, si ce temps n'est pas couvert par la Loi des accidents du travail du Québec.

- 14.02 Advenant qu'un salarié soit choisi comme juré par la Cour, l'Employeur devra lui rembourser la différence entre le taux payé par la Cour et son propre salaire.

ARTICLE 15- CONGES D'ABSENCE SANS SOLDE

- 15.01 Sur avis de cinq (5) jours à l'Employeur, qui devra être confirmé par écrit par la suite, un membre de l'Union aura droit à un congé d'absence pour assister aux congrès de l'Union ou des organisations syndicales auxquelles l'Union est affiliée. Pareil congé d'absence n'affectera pas l'ancienneté acquise par le salarié.
- 15.02 L'Employeur accordera un congé d'absence sans paie pour une période n'excédant pas une année à un salarié demandant un tel congé d'absence pour travailler à plein temps pour l'Union. Ce privilège ne sera pas accordé à plus d'un salarié, au cours de la présente Convention. Le salarié bénéficiant de pareil congé d'absence continuera d'accumuler son ancienneté pendant son absence. Ces congés d'absence seront accordés sur avis écrit de cinq (5) jours à l'Employeur.

ARTICLE 16- COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 16.01 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement après les heures de travail et sans rémunération. Cependant, avis de tels cours devra être affiché par l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour les cours, et il ne devra pas y avoir plus de douze (12) sessions par année, à moins d'une entente différente avec les salariés concernés. L'Employeur fournira à ses salariés un repas à ses frais si l'assemblée dure plus d'une heure.
- 16.02 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement à l'extérieur de la région métropolitaine, pourvu que l'Employeur acquitte tous les frais de déplacement encourus et que le salarié reçoive à son taux horaire régulier le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter.
- 16.03 L'Employeur peut exiger de tout salarié qu'il assiste à des cours de perfectionnement dans la région métropolitaine, durant les heures de travail, à la condition qu'il reçoive, à son taux horaire régulier, le paiement des heures de travail durant lesquelles il doit s'absenter, et qu'il reçoive, jusqu'à concurrence de six dollars (\$6.00), le paiement d'un repas à la cafétéria de General Motors.

ARTICLE 17- GREVE ET LOCKOUT

- 17.01 Au cours de la présente Convention et par la suite, jusqu'à ce que le droit de grève légale soit exercé, il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés ou de l'Union et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'Employeur.
- 17.02 Advenant la violation de la clause 17.01, tout salarié concerné sera sujet à congédiement immédiat ou à toute autre mesure disciplinaire, y compris la perte d'ancienneté. En pareil cas, le salarié concerné ne pourra invoquer la procédure de griefs, sauf pour déterminer si oui ou non il a violé les dispositions de cette clause 17.01.
- 17.03 Au cours de la présente Convention et par la suite, jusqu'à ce que le droit de lockout légal soit exercé, il n'y aura aucun lockout par l'Employeur.
- 17.04 L'Employeur convient que, le soir de l'assemblée mensuelle de l'Union, il fera tout effort raisonnable pour planifier le travail de façon à permettre à un nombre maximum de salariés d'y assister.

ARTICLE 18- TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 18.01 Sous peine de congédiement immédiat ou de perte de son ancienneté, il est interdit à un salarié d'exécuter, à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur, un travail quelconque sur des produits fabriqués par General Motors pour le compte de toute autre personne que l'Employeur, sauf en cas de mise à pied ou, occasionnellement, sur sa propre automobile ou celle d'un parent ou allié.

ARTICLE 19- AFFICHAGE D'AVIS

- 19.01 L'Union pourra afficher dans les départements du garage de l'Employeur des avis de convocation ou autres avis du même genre aux endroits habituels ou sur les tableaux désignés par l'Employeur.
- 19.02 Tels avis devront être signés par le délégué d'atelier et ne seront affichés qu'après avoir été approuvés par l'Employeur, à qui on laissera copie des avis. L'Union ou ses représentants ne feront aux lieux de travail la distribution d'aucune circulaire ou documentation quelconque.

ARTICLE 20- OUTILS

- 20.01 Le salarié devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'Employeur déterminera le minimum d'outillage requis du salarié pour qu'il accomplisse son travail selon les normes et efficacement.

- 20.02 Le salarié ne pourra sortir ses outils de l'établissement de l'Employeur sans se soumettre au préalable à une inspection par son contremaître ou par le chef du département dans lequel il travaille.
- 20.03 Il sera toujours loisible à l'Union de faire des représentations à l'Employeur concernant les outils de l'Employeur ainsi que les outils que l'Employeur exige de la part des salariés.
- 20.04 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente Convention, l'Employeur consent à faire assurer pour les salariés son coffre d'outils jusqu'à un maximum de trois milles dollars (\$3,000.00) contre le vol total par effraction du coffre ou d'une partie de son contenu. Une franchise (déductible) de cinquante dollars (\$50.00) s'appliquera pour chaque réclamation.

ARTICLE 21- UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01 L'Employeur fournira tout costume ou uniforme spécial exigé par lui.
- 21.02 Le coût des salopettes et jaquettes, de même que le coût du nettoyage ou du blanchissage des uniformes, salopettes et jaquettes devront être payables à raison de 50% par l'Employeur et 50% par le salarié, Les articles en question sont fournis deux (2) fois par semaine.
- 21.03 Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié doit autoriser l'Employeur à faire les déductions de son salaire nécessaires à cette fin.

ARTICLE 22- ASSURANCE COLLECTIVE

- 22.01 Dans les quinze (15) jours de la signature de la présente Convention, les parties établiront un comité formé de deux (2) membres nommés par l'Union et de deux (2) membres nommés par l'Employeur. Le mandat du comité sera de réviser le plan d'assurance collective existant et de soumettre, dans les quarante-cinq (45) jours de la création du comité, un nouveau plan d'assurance collective aux salariés régis par la présente Convention incluant un régime d'assurance-vie de \$25,000.00 pour chaque salarié.
- 22.02 Ce plan sera accessible à tous les salariés régis par la présente Convention.
- 22.03 Les primes de ce plan seront défrayées comme suit: 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.
- 22.04 L'Employeur consent à administrer un tel plan et à déduire hebdomadairement de la paie des salariés leur contribution audit plan.

22.05 Le salarié devra soumettre une autorisation écrite à l'Employeur pour lui permettre d'effectuer les déductions nécessaires.

22.06 A compter du 1er janvier 1981, tout salarié régulier accumulera progressivement des jours de maladie à raison d'une demi-journée par mois de service continu. Tout salarié malade et qui communique avec son supérieur immédiat entre 8:00 heures et 10:00 heures le jour même de cette maladie, est remboursé aux deux-tiers de son salaire quotidien régulier, pour chaque tel jour de maladie, mais seulement jusqu'à concurrence des jours de maladie alors accumulés. ~~Entre le 15 et le 31~~ décembre de chaque année, l'Employeur paiera au salarié, à son salaire quotidien régulier, les jours de maladie accumulés mais non utilisés dans l'année.

Handwritten initials and scribbles on the right margin.

ARTICLE 23- VALIDITE DES ARTICLES ET DES CLAUSES

23.01 Advenant la nullité d'une clause ou d'un article de la présente Convention, par suite de l'application de la Loi, seule cette clause ou cet article sera déclaré(e) invalide, sans pour cela affecter la validité des autres dispositions de la Convention, qui demeureront en vigueur.

ARTICLE 24- DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente Convention entre en vigueur à sa signature et se termine le 31 décembre 1987 inclusivement.

24.02 Si l'une ou l'autre des parties désire mettre fin à ou amender les dispositions de la présente Convention, elle devra en adresser un avis écrit par poste recommandée à l'autre, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son expiration; à défaut de quoi, cette Convention sera automatiquement renouvelée d'année en année.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 28 jour de janvier 1986

ST-GERMAIN CHEVROLET
OLDSMOBILE I.MITEE

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET
APPROVISIONNEMENT, MECANICIENS D'AUTO ET
AIDES, EMPLOYES DE STATIONS-SERVICE ET
DE PARCS DE STATIONNEMENT ET SALARIES
DIVERS, LOCAL 903

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature: Burton Benatchey

Handwritten signature: après P. Huot

Handwritten signature: R. LeBlond

A N N E X E «A»

<u>A - DEPARTEMENT DE LA REPARATION:</u>	<u>taux actuel</u>	<u>01-01-86</u>	<u>01-01-87</u>
1- Compagnon			
1ère Classe:	\$12.03	\$12.99	\$13.77
2ième Classe:	11.63	12.56	13.31
3ième Classe:	10.73	11.59	12.29
2- Apprenti			
1er semestre:	6.34		
2ième semestre:	6.68		
2ième année:	7.94		
3ième année:	8.69	9.39	9.95
 <u>B - DEPARTEMENT DES PIECES:</u>			
1- Homme de comptoir A:	9.96		
2- Homme de comptoir B:	8.69		
3- Homme de comptoir C:	7.87		
4- Expéditeur et Receveur A:	7.67		
5- Expéditeur et Receveur B:	7.25		
6- Commis, Chauffeur de camion:	7.27	8.15	8.64
 <u>C - DEPARTEMENT DU SERVICE:</u>			
1- Graisseur, homme de service général, Préposé aux camions- remorques:	7.73	8.24	8.65
2- Laveur, Nettoyeur, balayeur, pièces et service:	7.17		

* Les taux à l'égard des classifications autres que celles qui précèdent seront négociés entre l'Union et la Compagnie.

CLAUSE DIVERSE

Nonobstant l'article 9.01 de la convention collective, la semaine de travail pourra être modifiée de la façon suivante: soit une semaine de cinq (5) jours consécutifs répartis du lundi au samedi. Cependant, l'Employeur est tenu avant d'effectivement modifier la semaine de travail tel que ci-avant stipulé, d'aviser l'Union afin d'établir les heures de travail pour le samedi,

LETTRE D'ENTENTE

Le 19 décembre 1983

Monsieur Gilbert Fauvel,
Agent d'Affaires,
Union des camionneurs de
construction et approvisionnement,
mécaniciens d'auto et aides,
employés de stations-service et
de parcs de stationnement et
salariés divers, Local 903,
5050, de Sorel, suite 22,
Montréal, Québec
H4P 1G5

Cher Monsieur,

Tel qu'entendu au cours de la négociation de la présente convention collective, la Compagnie paiera à ses salariés, membres du comité syndical de négociation, les heures régulières de travail consacrées aux séances de négociation directe avec la Compagnie.

Il est convenu que la présente lettre d'entente vaudra tant pour la présente convention collective que pour tout renouvellement de celle-ci.

Bien à vous,

Maurice St-Germain,
Président.

MSG/

Acceptée ce 19 décembre 1983



Gilbert Fauvel

Acceptée ce _____ 1986

Bertrand BERNATCHEZ

LETTRE D'ENTENTE

PAR ET ENTRE: St-Germain Chevrolet Oldsmobile Ltée
10, Boulevard Don Quichotte,
ILE PERROT (Québec)
J6V 6W5

ET: Union des camionneurs de construction et approvisionnement,
mécaniciens d'auto et aides, employés de stations-service
et de parcs de stationnement et salariés divers, Local 903
(affiliée à I.B. of T.C.W. & H. of A.)

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes conviennent comme suit:

Il est entendu mutuellement par les parties aux présentes que cette lettre d'entente fait partie intégrale à la convention collective intervenue entre les parties et en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987.

- 1) Nonobstant les stipulations de l'article 12.05, il est entendu que pour les salariés qui ont droit à trois et/ou quatre (3 et/ou 4) semaines de vacances annuelles peuvent choisir de prendre leurs troisième et/ou quatrième semaines de vacances entre les mois de mai à novembre de chaque année tout en respectant les provisions de l'article 12.04.

Le choix pour cette troisième et/ou quatrième semaine de vacances annuelles se fait par ancienneté et seulement après que tout les salariés ont indiqués leur choix de deux (2) semaines consécutives de vacances annuelles.

- 2) L'employeur a l'intention de modifier son système de paie dès le début de l'année 1986 afin que le dernier jour de paie soit le lundi au lieu du mercredi.

Pour ce faire et afin de combler le manque de deux (2) de paie sur le premier chèque de paie des employés suivant l'implantation de ce nouveau système de calcul, l'Employeur ajoutera deux (2) jours de maladie payés à 100% sur ce premier chèque de paie des employés et il gardera en banque les deux (2) jours flottant causés par cette modification.

ET LES PARTIES ONT SIGNE CE 28 JOUR DE janvier 1986

ST-GERMAIN CHEVROLET OLDSMOBILE
LIMITEE:

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET APPROVISIONNEMENT,
MECANICIENS D'AUTO ET AIDES,
EMPLOYES DE STATIONS-SERVICE
ET DE PARCS DE STATIONNEMENT
ET SALARIES DIVERS, LOCAL 903

Henry Luitz

William...

Brian Beunther

aptes...

R. 2.66