

A.N^o (17540-01)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 8 5 0 3 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

01872-1

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-25689-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-02-27	85-03-05		85-02-27	87-09-17	38

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale...TUA, local 1580 Att.: Monsieur Luc Desnoyers 7811 L.H. Lafontaine, suite 203 Ville d'Anjou, Qué H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Groupe I.P.A. Pièces d'Auto Ltée 7750 rue Grenache Ville d'Anjou, Qué H1J 1C3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>6521 (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	Date
Pierrette David /sg	85-03-14

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

RECHERCHE

CT-87-05-M-132

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-25689-03

AFFAIRE: MD-013-05-87

1872-1

MONTRÉAL, le 12 mai 1987

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE
L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE
AGRICOLE DU CANADA - (TCA - CANADA)
7811, Louis-H. Lafontaine
Bureau 203
Ville d'Anjou (Québec)
H1K 4E4

(AUPARAVANT:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE
AGRICOLE D'AMÉRIQUE (TUA)
Local 1580).

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-ET-

GRUPE I.P.A. PIÈCES D'AUTO LTÉE
7750, rue Grenache
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1C3

EMPLOYEUR

DÉCISION

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 16 mars 1972, modifiée les 17 août 1976,
28 janvier 1982, 26 mai 1982, 10 mai 1983 et le
5 novembre 1986, l'association accréditée représente:

"Tous les salariés à l'exception
des employés de bureau, des vendeurs
sur la route et de toute autre personne
automatiquement exclue par la loi".

DE: GROUPE I.P.A. PIÈCES D'AUTO LTÉE
7750, rue Grenache
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1C3

VU la requête en amendement soumise
le 29 avril 1987 par les parties pour que la nouvelle
désignation de l'association accréditée apparaisse au
certificat d'accréditation;

.../2

'87 MAY 12 12:45

CONSIDÉRANT que cette requête est
conjointe;

CONSIDÉRANT que les changements
proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des
relations d'ordre juridique établies entre les parties
liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné
MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout où elle
apparaît, la désignation de l'association accréditée en
celle de:

"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE
AGRICOLE DU CANADA - (TCA - CANADA)".



/mpp

ROBERT LEVAC,
Commissaire général du travail.

REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE:

M. Richard Levac

REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR:

M. Terry Quinn



m-25689-03

(17540-01)

CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYES D'ENTREPOT

ENTRE:

GROUPE I.P.A. PIECES D'AUTO LIMITEE.

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE
L'AEROSPATIAL ET D'INSTRUMENTS
ARATOIRES D'AMERIQUE (T.U.A.) SECTION
LOCAL 1580,

DE 1984 AU 17 SEPTEMBRE 1987

PI 11 5 - 111 14

TABLE DES MATIERES

CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYES D'ENTREPOT

<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1, Juridiction art. 39 c.t.	1-2
ARTICLE 2, Droit de la direction	2
ARTICLE 3, Non-discrimination	2
ARTICLE 4, Activités syndicales	3-4
ARTICLE 5, Sécurité syndicale	4
ARTICLE 6, Griefs	5-6
ARTICLE 7, Grève ou lock-out	6-7
ARTICLE 8, Ancienneté	7-8-9
ARTICLE 8, Réduction de la main-d'oeuvre et déplacement	9-10
ARTICLE 8, Augmentation de la main-d'oeuvre	10-11
ARTICLE 9, Discipline	11
ARTICLE 10, Santé et sécurité	12-13- 14-15-16
ARTICLE 11, Taux de salaires et occupations	16-17-18
ARTICLE 12, Horaires de travail et travail supplémentaire	18-19-20
ARTICLE 13, Fêtes	20-21
ARTICLE 14, Congés annuels payés	21-22
ARTICLE 15, Autres congés	22-23-24
ARTICLE 16, Sécurité sociale	24
ARTICLE 17, Allocation diverses	25
ARTICLE 18, Divers	25-26

ARTICLE 19, Durée et renouvellement	26-27
ANNEXE "A"	28-29
LETTRE D'ENTENTE, Rétroactivité	30-31
LETTRE D'ENTENTE, Fonds de solidarité	32-33
LETTRE D'ENTENTE, Téléphone	34

CONVENTION COLLECTIVE
DES EMPLOYES D'ENTREPOT

ENTRE: GROUPE I.P.A. PIECES D'AUTO LIMITEE

Ci-après appelé: LA COMPAGNIE ou
L'EMPLOYEUR,

ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET D'INSTRUMENTS
ARATOIRES D'AMERIQUE (T.U.A.) SECTION LOCALE 1580

Ci-après appelé: LE SYNDICAT ou
L'UNION,

ARTICLE 1, JURIDICTION: art. 39 C.T.

1.01 Cette convention s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité de négociation suivante:

"Tous les salariés, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route et de toute autre personne automatiquement excluse par la loi "tel qu'accrédité le 16 mars 1972";

1.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation;

1.03 La compagnie peut accorder des sous-contrats, si cela n'a pas pour effet de provoquer la mise à pied, ou une perte de salaire ou empêcher le rappel d'employés de l'unité de négociation qui ont acquis des droits d'ancienneté;

1.04 Les conditions de travail et les salaires de toute nouvelle occupation ou département couvrant les salariés régis par cette convention, sont sujets à négociation entre les deux parties;

1.05 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise, autrement que par vente en justice, n'invalide aucun certificat délivré par un commissaire-enquêteur, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'un certificat ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective;

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de

structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par le certificat ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent;

1.06 La compagnie peut embaucher des étudiants entre le 1er mai et la Fête du travail, ne dépassant pas cent vingt (120) jours. L'étudiant n'acquiert pas d'ancienneté;

1.07 Les travaux normalement accomplis par les salariés régis par cette convention ne sont pas normalement exécutés par les personnes exclues de ladite unité, sauf s'il s'agit d'entraînement, d'expérimentation, d'absence temporaire qui n'excède pas trente (30) jours ouvrables ou de retard, lorsqu'un salarié de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail nécessitant une action immédiate ou devant être accompli en dehors des heures de travail. Aux fins du présent paragraphe, les périodes de repos ou de repas sont réputées être en dehors des heures de travail.

ARTICLE 2, DROIT DE LA DIRECTION:

2.01 Le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction qui ne sont pas restreintes par les autres dispositions de cette convention sont du ressort exclusif de la direction.

2.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger, tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les salariés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un salarié.

ARTICLE 3, NON-DISCRIMINATION:

3.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la compagnie ou le syndicat contre un salarié à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial ou de ses opinions politiques;

3.02 Toute communication verbale ou écrite entre la direction et tout salarié est faite en français;

ARTICLE 4, ACTIVITES SYNDICALES:

4.01 a) La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical de l'unité de négociation ou un membre dudit comité est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation ou de tout problème survenant entre la direction et le salarié, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention;

4.01 b) Le comité syndical est composé de trois (3) membres nommés par le syndicat. Le président étant inclus dans ce nombre;

4.02 Les membres du comité syndical sont des salariés de l'unité de négociation nommés par le syndicat;

4.03 Les membres du comité syndical de l'unité de négociation ou le membre, selon le cas, après autorisation de son supérieur immédiat, peuvent ou peut quitter son travail sans perte de salaire, pour une période de temps raisonnable, afin de remplir ses obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie; il est entendu que telle autorisation n'est pas refusée de façon déraisonnable.

4.04 Un représentant international et/ou le président de la section locale a droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie. Ce représentant peut entrer dans les locaux de la compagnie durant les heures de travail pour y rencontrer les salariés, à condition d'avoir au préalable obtenu l'autorisation du directeur général;

4.05 Le syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et tout autre avis sur un tableau installé par la compagnie, à cette fin, dans la cafétéria. L'avis est signé par un délégué syndical avec une copie à la compagnie;

4.06 A la demande du syndicat, la compagnie doit accorder un congé d'un maximum de cinquante (50) jours ouvrables par année aux salariés désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales extérieures. Ce congé est considéré comme temps travaillé, sauf que la compagnie n'est pas tenue de payer leur salaire durant cette absence;

4.06 a) Le syndicat avise la compagnie, par écrit, de toute absence de plus de sept (7) jours, une semaine à l'avance. Toute autre absence de moins de sept (7) jours, le ou les membres du comité avisera(ont) le supérieur immédiat verbalement, la journée précédente;

4.07 La compagnie convient de verser à une caisse spéciale \$0.01 l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence de l'employé dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites

sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par le syndicat international des TUA et elles seront envoyées par la compagnie au bureau du syndicat international au 7811, Louis-Hyppolyte Lafontaine, suite 203, Ville d'Anjou, province de Québec, H1K 4E4.

La compagnie convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les employés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

ARTICLE 5, SECURITE SYNDICALE:

5.01 a) Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque salarié régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et, dans les cas de nouveaux salariés, au droit d'entrée, et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, avant le dix (10) du mois suivant la perception, au secrétaire financier du syndicat. La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des salariés de la paie desquels elle a déduit une telle somme;

5.01 b) Le montant des retenus syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués;

5.02 Les salariés exclus de l'unité de négociation, mais qui y seraient transférés, sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert à l'unité de négociation. La compagnie déduit le droit d'entrée une fois la période de probation terminée;

5.03 Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par la compagnie doivent devenir membres du syndicat, après leur période de probation et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. Les salariés actuellement membres du syndicat doivent eux aussi demeurer membre pendant la durée de cette convention collective;

5.04 La compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue de telle cotisation syndicale et de tel droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au syndicat les montants perçus;

Le syndicat protège la compagnie contre toute réclamation qui peut survenir dans l'exécution des dispositions de cet article;

ARTICLE 6, GRIEFS:

6.01 Tout grief au sens du Code du Travail, y compris toute sanction disciplinaire ou administrative, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective;

6.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement causant le grief. Toutefois, un grief portant sur une question monétaire doit être soumis dans un délai de douze (12) mois de l'événement causant le grief;

6.03 Le grief est présenté, par écrit, au supérieur immédiat, par un membre du comité syndical et on doit retrouver dans le grief ce qu'il reproche à la compagnie et, de plus, il est discuté de la manière suivante;

Première étape:

Le grief est présenté au supérieur immédiat par un membre du comité syndical accompagné du (des) plaignant(s). Le supérieur immédiat doit répondre au membre du comité syndical, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion du grief;

6.04 Deuxième étape:

Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le membre du comité syndical doit soumettre le grief par écrit au(x) représentant(s) de la direction;

La décision du (des) représentant(s) de la direction doit être transmise, par écrit, au membre du comité syndical, dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief. Avant de rendre sa décision, le (les) représentant(s) de la direction doit (doivent) rencontrer le membre du comité ou le comité syndical pour discuter du grief;

6.05 Troisième étape:

Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 6.04, un membre du comité syndical doit alors, dans les deux (2) semaines suivant l'échéance des délais ci-haut mentionnés, demander la nomination d'un arbitre à qui le grief est soumis;

6.06 L'arbitre est la personne choisie de commun accord par les

parties aux présentes. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre est choisi par le Ministre du Travail, conformément aux dispositions du Code du Travail;

6.07 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas, mais elle doit être corrigée avant le recours à l'arbitrage;

6.08 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante, ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent en ce qui regarde l'incident qui a occasionné ou qui aurait pu occasionner un grief;

6.09 Lorsque dans l'étude d'un grief, la direction interroge un salarié inclus dans l'unité de négociation, ce salarié doit être accompagné d'un membre du comité syndical. La direction ne doit pas tenter de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé;

6.10 Dans un cas relatif à l'application de l'ancienneté ou relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement administratif ou congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie;

6.11 Les salariés appelés comme témoins par la compagnie, devant un arbitre, ne subissent de ce fait aucune perte de salaire;

6.12 L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier;

6.13 La sentence arbitrale est remise, autant que possible, dans les trente (30) jours suivant la date de l'audition du grief à l'arbitrage;

6.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief;

6.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite;

6.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties aux présentes;

ARTICLE 7, GREVE OU LOCK-OUT:

7.01 Toute grève ou lock-out ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdits en toute circonstance, pendant la durée de la convention collective;

7.02 Les dispositions du paragraphe 7.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties, en vertu des dispositions applicables au Code du Travail;

7.03 Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés refuse de pénétrer dans la propriété de cette compagnie ou de tout autre employeur impliqué, dans un arrêt de travail autorisé par le syndicat accrédité, quant il existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni aucune mesure disciplinaire;

ARTICLE 8, ANCIENNETE:

8.01 Aux fins de cette convention et à moins de stipulations contraires dans les présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation. Il y a deux (2) listes d'ancienneté différentes, une pour l'informatique et l'autre pour l'entrepôt, pour les fins d'application de la convention. Exemple: affichage, embauche;

8.02 L'ancienneté d'un salarié ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période accumulée de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation et ce, durant une période de six (6) mois consécutifs;

Le salarié qui complète sa période de probation voit son ancienneté débiter soixante (60) jours de calendrier avant le moment où il termine ladite période de probation.

Un étudiant n'acquiert pas d'ancienneté;

8.03 Jusqu'à ce qu'il ait des droits acquis d'ancienneté, un salarié peut être congédié sans qu'il ait le droit de formuler un grief contre ce congédiement;

8.04 Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de suspension disciplinaire ou de maladie ou d'accident, ou pour toute autre raison acceptable, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, dans les limites des dispositions du paragraphe 8.10d);

8.05 Lorsqu'un salarié est mis-à-pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel;

8.06 Lorsqu'un salarié est transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté s'arrête à la date à laquelle ce transfert est devenu effectif;

8.07 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté en vertu de cet article. S'ils étaient,

après la signature de cette convention, transférés à l'unité de négociation, ils seraient, aux fins de cet article, considérés comme de nouveaux salariés;

8.08 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté, qui est absent du travail, en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension disciplinaire ou autre raison acceptable, est considéré comme titulaire de son emploi. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi à la condition d'être encore apte à faire le travail de façon satisfaisante;

Si à son retour au travail l'employé n'est plus capable d'exercer la fonction qu'il avait à son départ, la compagnie lui fournira l'entraînement nécessaire pour exercer une autre fonction où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté;

Cependant si durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son emploi sont intervenus, par suite de l'application du présent article, il est alors considéré comme ayant été déplacé, à moins qu'il y ait dans son emploi, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté;

8.09 Les deux (2) listes d'ancienneté des salariés actuellement dans l'unité de négociation ont été agréées par les deux (2) parties et ne peuvent être changées, sauf de la façon prévue dans cet article. Ces listes doivent être mise à jour à tous les mois par la compagnie et le syndicat doit être informé, par écrit, de toute modification;

8.10 Un salarié perd ses droits d'ancienneté

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause et que cette action n'est pas annulée ou modifiée par les parties ou par un arbitre;
- c) lorsqu'il omet, sauf tel que prévu au paragraphe 8.21, de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel au travail envoyé par la compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat;
- d) après avoir été absent ou mis-à-pied selon l'article 8.04, pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ou période égale à son ancienneté le moindre des deux (2) périodes;
- e) après avoir été transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation, plus de douze (12) mois consécutifs;

f) après avoir été absent pour cause d'un accident de travail pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ou période égale à son ancienneté le moindre des deux (2) périodes, la période ne commencera à courir seulement lorsque l'invalidité aura été déclarée par le médecin de la compagnie choisi par la Commission de Santé et Sécurité au Travail;

REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DEPLACEMENT:

8.11 Lorsque des horaires d'équipe sont en vigueur, les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés qualifiés dans une occupation donnée ont le droit de choisir leur équipe;

8.12 a) Tout salarié ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins dix (10) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période. Avant toute mise-à-pied, une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat;

8.12 b) Si un employé est mis-à-pied pour une durée de plus de six (6) mois, l'employeur doit indemniser les employés mis-à-pied de la façon suivante:

ANCIENNETE	INDEMNITE
3 mois à un an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

8.12 c) Les parties conviennent que les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté préférentielle et qu'ils ne pourront être mis-à-pied aussi longtemps qu'ils y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir;

8.13 Dans tous les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les salariés n'ayant pas de droit acquis d'ancienneté sont, en premier lieu, mis-à-pied. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend d'avantage, les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis-à-pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, le salarié ayant moins d'ancienneté étant mis-à-pied en premier lieu par le département pourvu que ceux qui resteront puissent exécuter le travail disponible;

8.14 Lorsqu'un salarié est déplacé de son emploi, suite à une réduction de main-d'oeuvre, il a le droit d'exercer ses droits acquis d'ancienneté pour obtenir toute occupation où il y a un titulaire ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'il puisse accomplir de façon satisfaisante le travail de ladite occupation;

8.15 Lorsqu'un salarié est incapable, suite à une maladie de travail ou à un accident de travail, de continuer à travailler dans

son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. A défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi;

8.16 La direction doit établir et maintenir à date la liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les salariés ayant des droits acquis d'ancienneté, mis-à-pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date;

8.17 Le nom d'un salarié mis-à-pied est maintenu sur la liste de rappel, pour une période de vingt-quatre (24) mois ou période égale à son ancienneté le moindre des deux (2) périodes selon 8.10 d).

AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

8.18 Dans les cas d'une augmentation de la main-d'oeuvre, les salariés dont le nom apparait sur les listes de rappel doivent être rappelés au travail dans l'ordre de leurs droits d'ancienneté. Le salarié ayant le plus d'ancienneté étant rappelé au travail en premier lieu, pourvu que ceux qui sont rappelés puissent accomplir le travail;

8.19 Un salarié figurant sur les listes de rappel peut refuser de retourner au travail, s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier ou à un emploi moins bien rémunéré ou en cas de maladie ou de blessure ou toute autre raison acceptable. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté;

8.20 Lorsqu'une vacance permanente (nouvelle occupation, promotion) par département se produit dans l'unité de négociation, un avis doit être affiché et le demeure pendant cinq (5) jours ouvrables;

Seuls les salariés de la liste où le poste est vacant peuvent postuler.

8.21 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sélection du salarié, la compagnie doit afficher le nom du salarié qui comble la vacance;

8.22 Dans tous les cas d'emplois vacants de façon permanente (y compris tout nouvel emploi) ou de promotion, l'emploi est comblé sur la base des droits acquis d'ancienneté des salariés qui sont au travail ou sur les listes d'appel, pourvu qu'ils puissent accomplir de façon satisfaisante le travail;

8.23 Un salarié qui, suite à l'application du présent article est transféré de façon permanente à un autre emploi peut, dans les vingt (20) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancien

emploi ou y être retourné par la compagnie, s'il ne peut remplir l'occupation de façon satisfaisante pourvu qu'il y ait dans ledit emploi un titulaire ayant moins d'ancienneté sinon, il est alors considéré comme étant déplacé;

8.24 Lorsqu'un salarié refuse une promotion ou un transfert ou toute autre situation qui s'y rattache, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté;

ARTICLE 9, DISCIPLINE:

9.01 L'employé concerné, accompagné d'une personne agissant au nom du syndicat, a accès à son dossier disciplinaire en faisant la demande au supérieur immédiat. Le syndicat sera informé, par une lettre de la compagnie, du nom du supérieur immédiat;

9.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un salarié ni utilisée contre lui en aucun temps, à moins que ledit salarié et le syndicat en soient avisés en conséquence, par écrit, dans les six (6) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la plainte;

9.03 Si un salarié impliqué dans un cas disciplinaire signe un document, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé;

9.04 Toute plainte et suspension enregistrée contre un salarié est annulée après douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui en aucun temps;

9.05 Aucune rétrogradation n'est imposée en guise de mesure disciplinaire;

9.06 Un membre du comité syndical est présent à toute entrevue entre la direction et un salarié, lorsqu'il y est question de sanction disciplinaire;

9.07 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre au salarié impliqué d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical dans un endroit choisi par la compagnie;

9.08 a) Pendant la durée de la convention, aucun système de prime au rendement ne sera instauré;

9.08 b) Pendant la durée de la convention, aucun système de prime au rendement ne sera instauré dans le but d'évaluer le rendement individuel et journalier des employés.

ARTICLE 10, SANTE ET SECURITE:

10.01 a) La direction reconnaît son obligation de fournir aux employés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés dans l'unité de négociation;

10.01 b) La direction accorde au syndicat le droit de désigner un représentant à la prévention, pour chaque comité de santé et sécurité établi;

Le représentant à la prévention peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, prendre le temps nécessaire, sans perte de salaire, durant les heures de travail, pour:

1) recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;

2) accompagner l'inspecteur ou les représentants du syndicat international des TUA en santé et sécurité, lors des tournées d'inspection. Il est entendu que lesdits représentants internationaux devront obtenir une autorisation préalable de l'employeur, pour effectuer une tournée d'inspection;

3) intervenir dans le cas où un travailleur exerce son droit de refus;

10.02 La direction doit:

a) Fournir et entretenir gratuitement tout équipement protecteur personnel, appareils et vêtements exigés et choisis par le comité de santé et sécurité ou par les lois et règlements du gouvernement;

b) Sans restreindre la généralité de ce qui précède, continuer à fournir et à entretenir gratuitement les vêtements et appareils de sécurité qu'elle fournira aux employés à la date de la signature de la présente convention;

c) Lorsqu'un employé requiert des lentilles sur ordonnance, ou doit remplacer ses lentilles sur ordonnance dû à la détérioration de la vue, afin de se conformer aux stipulations ci-dessus la direction remboursera jusqu'à \$75.00 du coût, mais uniquement si un délai de 18 mois s'est écoulé depuis le dernier versement fait par la compagnie pour cet employé.

Il est entendu que tout employé doit porter lesdits appareils lorsque requis.

d) Fournir et entretenir gratuitement des salopettes, couvre-tout ou tabliers appropriés pour les salariés qui ont à faire manutention d'acide à batterie ou autres produits chimiques qui pourraient être dangereux;

e) Accorder à un représentant syndical en matière de santé et sécurité le droit d'observer, lorsque la direction prélève des échantillons et qu'elle mesure l'environnement;

f) Fournir et maintenir à la disposition des employés une trousse de premiers soins conforme aux stipulations de la loi;

g) Fournir dans les vingt-quatre (24) heures au délégué en santé et sécurité, copie des rapports d'accidents de travail transmis à la C.S.S.T.;

h) Fournir au salarié, requis par le comité de santé et sécurité de porter des souliers de sécurité, une somme de cinquante dollars (\$50.00) après que ce soit écoulé douze (12) mois depuis l'achat de ses derniers souliers;

i) Tous les articles prévus au présent article doivent être fournis pendant les heures de travail, sans perte de salaire;

10.03 Sans restreindre le droit du grief en matière de santé et sécurité, un comité conjoint de six (6) membres sera établi, composé de trois (3) représentants chacun du syndicat et de la direction. Ce comité aura comme fonction de réviser, lorsque nécessaire, les méthodes de travail, l'appareillage de sécurité et les installations hygiéniques, ainsi que les règlements de santé et sécurité afin de corriger rapidement toute situation contraire à la santé ou à la sécurité des employés;

Le comité se réunira, sans perte de salaire pour les représentants du syndicat, à tous les premiers mercredi du mois, à dix heures trente minutes (10:30). La partie syndicale pourra se réunir quinze (15) minutes avant chaque réunion du comité de santé et sécurité;

La répartition du comité syndical sera composé d'un représentant du bureau, un représentant de l'entrepôt et le représentant à la prévention;

Les fonctions du comité de santé et sécurité comprennent, entre autre :

a) Veiller à l'observation des lois et règlements de santé et sécurité et toute autre règle de santé et sécurité

de l'établissement;

b) Effectuer des inspections régulières de l'usine, réviser les problèmes particuliers, faire des recommandations de changement et effectuer un contrôle pour vérifier la mise en application;

c) Faire enquête et analyser les causes de tout accident;

d) Etre avisé à l'avance des inspections ou des enquêtes effectuées par des services gouvernementaux et recevoir copie de tout rapports résultant desdites inspections ou enquêtes. Il est entendu qu'un membre syndical du comité de santé et sécurité pourra accompagner ces inspecteurs lors de leurs visites;

e) Recevoir de la direction toute information utile concernant les substances nuisibles utilisées dans l'usine, leur nature et leurs effets ainsi que les moyens de protection, les antidotes et les remèdes appropriés;

f) Lorsqu'il en fait la demande, recevoir de la direction copie de tout rapport de la C.S.S.T. ou du service d'inspection du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec;

g) Promouvoir l'éducation en matière de santé et sécurité;

h) Recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, du syndicat et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

i) Déterminer s'il y a lieu d'effectuer ou de faire effectuer des tests pour mesurer le bruit, la lumière, la circulation d'air et les substances contaminantes dans l'air;

10.04 1) Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail, s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger;

10.04 2) L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent, si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce;

10.04 3) Lorsqu'un employé refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat. Si la condition n'est pas

corrigée, l'employé peut demander sur les lieux, sans délai, un représentant de la direction et un représentant du syndicat au comité de santé et sécurité qui peuvent, sur le champ, s'ils le jugent nécessaire, arrêter les travaux en question;

10.04 4) En cas de mésentente entre le(s) représentant(s) de la direction et du syndicat au comité de santé et sécurité, la plainte est immédiatement référée au service d'inspection du travail qui doit déléguer un inspecteur dont la décision est exécutoire;

10.04 5) Aucun employé n'est passible de sanction disciplinaire ni de perte de salaire, suite à son refus justifié d'effectuer tout travail ou d'utiliser tout équipement qui met en danger la santé et la sécurité. Si la condition est corrigée, ou si elle est jugée non dangereuse pour la santé ou la sécurité, l'employé est alors obligé d'effectuer le travail;

10.05 Lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le médecin ou au bureau de la Commission des accidents du travail pour y subir un examen ou un traitement, le coût du transport est défrayé par la direction;

10.06 Lorsqu'un salarié victime d'un accident de travail doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital pour y subir un examen ou un traitement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire;

10.07 La direction peut exiger qu'un employé soit examiné par le médecin de la compagnie et ce, aux frais de la compagnie et sans perte de salaire pour l'employé. Si cet examen médical a comme résultat d'affecter de quelque façon que ce soit son statut d'employé, l'employé a le droit de se faire représenter par son médecin personnel;

A défaut d'entente entre le médecin de la direction et le médecin de l'employé quant au statut médical de l'employé, l'employé est examiné par un troisième médecin, spécialiste dans le domaine approprié, choisi par les deux (2) premiers. L'opinion de ce troisième médecin est finale. Les frais de ce troisième médecin sont défrayés à parts égales par les parties;

10.08 Dans le cas d'employés atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir, dans ces cas, des conditions particulières de travail;

10.09 La compagnie avancera l'équivalent des bénéfiques payables par la Commission des accidents de travail, lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail et ce, à la condition que ledit salarié complète les documents nécessaires et remettre à la compagnie, sur réception des chèques de la C.S.S.T., les montants

correspondants;

10.10 Advenant une panne électrique, sur les lieux du travail durant l'horaire régulier des employés, ces derniers cesseront de travailler mais devront demeurer sur les lieux du travail tant que la compagnie ne les libérera pas.

Les employés, de ce fait, ne subiront pas de perte de salaire pour cette journée.

Advenant que la panne électrique persiste, les employés ne seront pas payés pour les journées subséquentes.

10.11 Les employés affectés aux écrans cathodiques devront subir un examen de la vue à tous les six (6) mois, aux frais de la compagnie;

Pour permettre cet examen, l'employé aura droit de prendre quatre (4) heures sans perte de salaire;

Cet article s'applique aux employés qui sont affectés aux écrans cathodiques, en moyenne d'un minimum de une (1) heure par jour;

ARTICLE 11, TAUX DE SALAIRES ET OCCUPATIONS:

11.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les deux parties, sont énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes et qui en forme partie;

11.02 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation;

Augmentation des taux de salaire:

A compter du retour au travail, tout salarié régi par cette convention collective voit son taux de salaire majoré selon l'échelle de temps définie à l'annexe "A", jusqu'à l'obtention du salaire maximum de sa classification;

11.03 a) Le salaire est payé le jeudi pendant les heures de travail et avant onze (11) heures, pour la semaine finissant le dimanche soir à vingt-quatre (24) heures et ce, par chèque;

11.03 b) Lorsqu'un congé survient le jour régulier de paie, le jour de paie est alors avancé d'un (1) jour ouvrable;

11.04 a) Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle est substantiellement modifiée pendant la durée de cette convention, le taux de salaire correspondant est établi par la compagnie. Si, dans les trente (30) jours de calendrier suivants, le

syndicat n'est pas satisfait du taux de salaire établi par la compagnie, il peut soumettre le différend à la procédure d'arbitrage;

11.04 b) Le salaire établi par la compagnie est maintenu, ou la décision de l'arbitre est appliquée rétroactivement, à la date à laquelle la compagnie a commencé à payer, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date;

11.04 c) L'annexe "A" est modifiée automatiquement pour inclure l'occupation et le taux de salaire correspondant;

11.05 a) Les conditions de travail et les salaires de toute occupation existante modifiée par un changement majeur ou une série de changements majeurs ou une série de changements mineurs et couvrant les salariés régis par cette convention, sont sujets à négociation entre les parties;

Dans ce cas, le salarié demeure titulaire de son occupation à condition que ledit salarié ait la capacité et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et si nécessaire, la compagnie lui fournit un entraînement pendant une période de temps suffisante ne devant pas excéder la période de probation prévue au paragraphe 8.02;

11.05 b) En vertu des paragraphes de 11.05 (a), si les parties ne peuvent s'entendre dans les dix (10) jours ouvrables d'une demande de rencontre à cet effet, un grief peut être soumis directement à l'arbitrage; cependant, la compagnie peut procéder immédiatement avec les changements prévus;

11.06 A la demande de la compagnie, tout salarié transféré temporairement, pour une période d'une (1) journée et plus, de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur, reçoit le taux correspondant au plus haut taux de la nouvelle classification à laquelle il est assigné. Toutefois, cette clause ne s'applique pas pour les transferts temporaires dus aux vacances annuelles des salariés;

11.07 A la demande de la compagnie, tout salarié transféré temporairement de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé le taux de son occupation régulière;

11.08 Un salarié assigné à la deuxième équipe reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'équipe de quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure par heure travaillé.

Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire, les jours de fête, autres congés et pour les jours de congé maladie;

11.09 Lors de tempêtes de neige, l'employé ne subira aucune perte de salaire pour cette journée et ce, dans les cas suivants:

A- S'il ne peut se présenter au travail parce que les services de transport en commun ne fonctionnent pas;

B Si la compagnie décide de retourner les employés ou de ne pas ouvrir son établissement;

C- Tout retard justifiable;

11.10 Lorsqu'une erreur se produit dans le chèque de paie d'un employé et qu'il lui manque au moins cinq dollars (\$5.00), cette erreur sera corrigée et payée avant la fin de la journée ouvrable suivant le jour de paie, sur demande de l'employé. Si l'erreur est de moins de cinq dollars (\$5.00), elle sera corrigée et payée la journée de la paie suivante;

ARTICLE 12, HORAIRES DE TRAVAIL ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE:

12.01 La semaine de travail comprend trente-huit heures et demie (38 1/2), soit quatre (4) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au jeudi inclusivement et une journée de six heures et demie (6 1/2) le vendredi;

12.02 a) L'horaire de travail est le suivant, du lundi au jeudi inclusivement:

8:00 heures du matin à 12:00 heures
13:00 heures à 17:00 heures;

12.02 b) Pour la journée de vendredi, l'horaire de travail est défini comme suit:

8:00 heures du matin à 12:00 heures
13:00 heures à 15:30 heures;

12.03 Ces horaires ne peuvent être modifiés ni diminués que par entente mutuelle;

12.04 a) Les salariées bénéficient de deux (2) périodes de repos par jour, de quinze (15) minutes chacune, l'une vers la moitié de la première partie de leur journée, l'autre vers la moitié de la seconde partie de leur journée;

12.04 b) Les salariées travaillant sur écrans cathodiques, dans l'informatique, ont droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes le matin et à une période de repos de quinze (15) minutes l'après-midi;

12.05 Les salariées bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes, immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période

payée de cinq (5) minutes, immédiatement avant la fin de leur journée de travail, pour leur permettre de se laver;

12.06 Tout travail effectué en dehors des horaires prévus au paragraphe 12.02, est rémunéré comme suit:

- a) du lundi au vendredi: taux et demi (1 1/2);
- b) le samedi: taux et demi (1 1/2) pour
les quatre (4) premières
heures et taux double (2)
par la suite;
- c) le dimanche: Taux double (2);
- d) un jour de fête
mentionné à l'article 13: taux double (2) en plus du
salaire régulier de la
journée de fête;

12.07 Aux fins de dispositions du paragraphe 12.06, une période continue de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle ladite période continue a débuté;

12.08 Lorsqu'un salarié accomplit du travail supplémentaire, il n'est jamais rémunéré moins d'une demi (1/2) heure au taux supplémentaire applicable;

12.09 Tout salarié ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de quatre (4) heures. Le même minimum s'applique dans le cas d'un salarié au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête;

12.10 Lorsque les salariés travaillent en continuité à leurs heures régulières et que la compagnie prévoit que ça va durer plus de deux (2) heures, les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable, avant de continuer;

Au-delà de deux (2) heures de temps supplémentaire en continuité, le salarié arrête durant une demi (1/2) heure sans paie pour prendre un repas, pour lequel la compagnie donne une allocation de six dollars (\$6.00) la première année, six dollars et cinquante sous (\$6.50) la deuxième année et sept dollars (\$7.00) la troisième année;

Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes, pour chaque période de deux (2) heures supplémentaire;

12.11 Les salariés bénéficient également d'une période payée de cinq (5) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire;

12.12 Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire et doit être réparti équitablement entre tous les salariés acceptant d'effectuer le travail supplémentaire et travaillant régulièrement dans l'occupation concernée;

Les heures supplémentaires refusées par un salarié seront comptées comme si elles avaient été effectuées. Mais uniquement pour la répartition des heures supplémentaires.

12.13 S'il se présente un problème de répartition de temps supplémentaire, un membre du comité syndical est mis au courant des heures supplémentaires effectuées par les salariés;

ARTICLE 13, FETES:

13.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés et payés à raison de huit (8) heures au taux régulier du salarié, y compris la prime d'équipe lorsqu'applicable;

-jour de l'An	-fête du travail
-2 janvier	-Action de Grâces
-Vendredi Saint	-24 décembre
-fête de la Reine	-Noël
-fête nationale	- 26 décembre
-Confédération	-31 décembre;

13.02 Sauf en cas d'urgence, aucun travail n'est accompli par un salarié un jour de fête;

13.03 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle est, aux fins de la présente convention collective, célébrée le lundi suivant;

13.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnée est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation;

13.05 Pour avoir droit aux jours fériés et payés, tout salarié:

- a) doit avoir complété sa période de probation;
- b) avoir été présent au travail le jour ouvrable précédant et celui suivant immédiatement ce congé, sauf si pour ces deux (2) jours en question, il est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes survenue au cours de la semaine où la fête a lieu:

- maladie
- accident
- décès
- service de juré
- permis d'absence pour

activités syndicales
-assignation devant: tribunal,
commission, cour et conseil
habilité à assigner des témoins;

c) dans tous les cas où l'absence est acceptée, le salarié ne peut être payé de deux (2) sources de bénéfice pour une même journée;

ARTICLE 14, CONGES ANNUELS PAYES:

14.01 Un salarié ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours, a droit à des congés annuels payés d'un (1) jour pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces congés annuels payés représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts, durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours;

14.02 Un salarié qui a complété un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de congés annuels payés durant l'année en cours. La paie de ces congés annuels payés représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts, durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours;

14.03 Un salarié qui a complété quatre (4) ans de service le 1er mai de l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés par année. Un salarié qui, par la suite, complète quatre (4) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la troisième semaine de congés annuels payés. La paie de ces vacances représente six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours;

14.04 Un salarié qui a complété douze (12) ans de service le 1er mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de congés annuels payés par année, un salarié qui, par la suite, complète douze (12) ans de service durant l'année en cours acquiert alors le droit à la quatrième (4e) semaine de congés annuels payés. La paie de ses vacances représente (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours;

14.05 Lorsque la paie de congés annuels payés prévue aux paragraphes 14.02, 14.03 et 14.04 est inférieure au salaire régulier du salarié au 1er mai de l'année en cours, les congés annuels payés sont rémunérés au salaire régulier payé au moment des congés annuels payés du salarié, à condition que ledit salarié ait complété cent soixante (160) jours de travail durant l'année de référence;

14.06 En plus des congés annuels payés prévus aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un salarié quittant l'emploi de la compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à la rémunération suivante, au lieu de congés annuels payés, basés sur ses revenus bruts depuis le

1er mai de l'année en cours:

a) un salarié ayant moins de quatre (4) ans de service: quatre pour cent (4%);

b) un salarié ayant plus de quatre (4) ans de service: six pour cent (6%);

c) un salarié ayant plus de 12 ans de service 8%;

14.07 Le choix des périodes de congés annuels payés se fait par ordre d'ancienneté;

Les salariés peuvent prendre leurs congés annuels payés auxquels ils ont droit à leur date d'éligibilité et d'une façon consécutive, n'importe quand durant l'année. La compagnie permet trois (3) personnes à la fois pour le département de l'entrepôt et deux (2) personnes à la fois pour le département de l'informatique de partir en congés annuels;

14.08 La cédule des congés annuels payés approuvée par la compagnie est affichée chaque année avant le 1er février;

14.09 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et aucun salaire n'est payé au lieu de congés annuels payés;

14.10 Le salarié doit recevoir sa paie de congés annuels payés avant son départ en vacances, au montant dû pour les congés annuels payés qu'il prend immédiatement. La paie de congés annuels payés est payée par chèque séparé de la paie régulière;

14.11 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 13 tombe pendant les congés annuels payés d'un salarié, ledit salarié a droit à une journée de congés annuels payés additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire;

14.12 Un salarié mis-à-pied peut, au moment de la mise-à-pied, décider de ne pas retirer sa paie de congés annuels payés pour une période d'au plus six (6) mois;

ARTICLE 15, AUTRES CONGES:

15.01 Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans perte d'ancienneté et sans paie selon les règles de l'ordonnance générale numéro 17;

Ladurée de la période d'absence est déterminée par le médecin traitant, mais en aucun cas, ne débute-t-elle plus tard que la fin du sixième mois de grossesse et en aucun cas, ne se termine-t-elle plus tôt que le deuxième mois après la naissance;

Sides complications dans la santé de la salariée ou de

l'enfant surviennent au-delà du deuxième mois suivant la naissance, la salariée doit s'entendre avec la compagnie pour obtenir une prolongation d'absence;

De la date de son départ à son retour, la salariée maintient ses droits d'ancienneté et sa garantie d'emploi à son retour au travail; cependant, la durée de cette absence ne peut excéder douze (12) mois;

15.02 Un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables, sans perte de salaire, est accordé aux salariés dans le cas du décès du conjoint et d'un enfant;

Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, est accordé aux salariés dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère;

Dans le cas de beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père et de la grand-mère, le jour des funérailles est accordé sans perte de salaire;

15.03 Lorsque, durant ses heures normales de travail un salarié est appelé à agir comme juré, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour appropriée;

15.04 Lorsqu'un salarié est appelé à comparaître devant une cour à titre de salarié de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux régulier du salarié;

La compagnie défraiera les frais de transport ainsi que les repas, selon le taux prévu à la présente convention, sauf si la présence du salarié est nécessaire, suite à l'audition d'un grief;

15.05 Tout salarié ayant droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires doit bénéficier, sans perte de salaire, d'un congé prévu par la loi en vue d'exercer son droit de vote;

15.06 Lorsqu'un salarié se présente comme candidat au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, il a droit à un congé d'absence, sans perte d'ancienneté et sans paie, pendant la période de sa mise en nomination jusqu'au lendemain de l'élection;

15.07 La compagnie peut accorder un congé sans paie, à tout salarié qui en fait la demande, pour des raisons justifiées;

15.08 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants;

Un salarié peut s'absenter du travail, sans perte de salaire, pendant deux (2) jours, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un de ses enfants. Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs. Pour les autres jours, excepté celui de la naissance, il doit aviser la compagnie la veille de la prise de l'absence;

ARTICLE 16, SECURITE SOCIALE:

16.01 La compagnie s'engage à remettre une copie de la police maîtresse du programme d'assurance couvrant les salariés de l'unité de négociation et s'engage à maintenir ledit plan aux conditions actuelles; sauf en ce qui concerne l'assurance-incapacité à long terme, l'assurance-dentaire régime A qui seront ajouté au plan d'assurance pour prendre force à partir de la signature des présentes.

La prime sera payable de la façon suivante:

de la signature des présentes jusqu'au 17 septembre 1985

compagnie	50%
salarié	50%

pour la deuxième année

compagnie	55%
salarié	45%

pour la troisième année

compagnie	60%
salarié	40%

De plus, sur avis de l'une ou l'autre des parties, les discussions peuvent être entamées concernant la possibilité de changer le programme d'assurance en tout ou en partie, ou même de changer d'assureur, si cela n'a pas pour effet d'augmenter le coût à la compagnie;

16.02 Tout salarié, même celui mis-à-pied ou nouvellement embauché, a droit à une journée de congé-maladie payée pour chaque mois travaillé dans l'année contractuelle. Ces congés ne sont pas cumulatifs. Le salarié qui n'est pas présent à son travail sans autre motif prévu à la présente convention, est réputé avoir été malade;

Ces absences doivent être justifiées et un rapport du médecin sera exigé, si les maladies sont fréquentes ou de longue durée mais uniquement après que le salarié aura utilisé le nombre de jour de maladie qu'il a droit;

Les jours d'absence de maladie non utilisés au cours de l'année sont payables à la fin de chaque année contractuelle ou au départ du salarié durant l'année en cours, au taux actuel de l'année;

ARTICLE 17, ALLOCATION DIVERSE:

17.01 Lorsque dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à prendre un (1) ou des repas sur la route, la compagnie lui accorde une indemnité de six dollars (\$6.00) la première année, six dollars et cinquante sous (\$6.50) la deuxième année et sept dollars (\$7.00) la troisième année du contrat. La compagnie prévoit que le salarié doit faire un arrêt d'une (1) heure, sans paie, pour prendre ce repas;

17.02 Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour fins d'affaires de la compagnie, soit que la compagnie lui fournisse le moyen de transport nécessaire ou si elle demande au salarié de prendre sa propre voiture, elle le remboursera pour toute la durée du contrat à trente sous (\$0.30) le kilomètre. La compagnie paie aussi le stationnement et le péage d'autoroute, s'il y a lieu. Le salarié est libre de prendre sa voiture;

ARTICLE 18, DIVERS:

18.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses;

18.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue, sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses;

18.03 Tout salarié bénéficiant d'un salaire et/ou autre condition de travail supérieurs à ceux prévus aux présentes, doit continuer à en bénéficier pendant la durée de cette convention;

18.04 La direction doit fournir au syndicat, à la signature de la convention, une liste de tous les salariés inclus dans l'unité de négociation, indiquant leur nom, numéro d'emploi, la date d'ancienneté, occupation, classification et taux de salaire. Le président de l'unité de négociation doit être immédiatement informé, par écrit, de toute modification, addition ou suppression à ladite liste;

18.05 La compagnie s'engage à remettre au président de l'unité de négociation une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des salariés, y compris la liste d'ancienneté;

18.06 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention;

18.07 Sauf l'exception mentionnée à l'article 5.01 de la présente convention collective, tout avis ou document envoyé au syndicat, en vertu de la présente convention, doit être envoyé à l'adresse suivante:

Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
Section locale 1580
7811, Louis-H.-Lafontaine, suite 203
Anjou (Québec) H1K 4E4

Cette adresse peut être changée, sur simple avis écrit du syndicat;

18.08 Tout document ou avis envoyé à la compagnie, en vertu de la présente convention collective, doit être envoyé à l'adresse suivante:

Groupe I.P.A. Pièces d'Autos Ltée
7750, rue Grenache
Anjou (Québec) H1J 1C3

Cette adresse peut être changée, sur simple avis écrit de la compagnie;

ARTICLE 19, DUREE ET RENOUELEMENT:

19.01 La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature et le restera jusqu'au 17 septembre 1987;

19.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire y mettre fin, la modifier ou négocier une nouvelle convention;

19.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 19.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis, afin de commencer les négociations;

19.04 La présente convention collective est en vigueur jusqu'à ce que les parties aient droit à la grève ou au lock-out, selon le Code du Travail;

EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES AUX PRESENTES SIGNE CETTE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL PAR L'ENTREMISE DE SES REPRESENTANTS
DUMENT AUTORISES, CE 27 *juin* 1985.

POUR LE SYNDICAT

Jacques Smith Espin
Frédéric Joubert
Gérard Meryseau
Luc Bannay

POUR LA COMPAGNIE

Yves J. Guin
Alfonso Cassylin

ANNEXE "A"

SALAIRES:

Les salaires sont augmentés suivant la formule d'indexation du coût de la vie existante dans la convention collective et expliquée au paragraphe "indexation au coût de la vie" de la présente annexe en partant des taux suivants, à la date de la ratification.

Après 10 mois	A	9.80
Après 7 mois	B	9.20
Après 3 mois	C	8.12

En plus les taux seront augmentés de 3% pour la deuxième année et d'un autre 3% pour la troisième année de la présente convention.

NOUVEAUX SALAIRES

A l'embauche, la compagnie paie \$0.30 l'heure de moins que la classification du poste occupé par le nouveau salarié et après trois (3) mois, il reçoit le taux apparaissant à la classe "C" ou à la classe "B". Par la suite, le nouveau salarié obtient le maximum du taux de sa classification selon l'échelle des taux de salaire applicable.

INDEXATION DU COUT DE LA VIE

De l'indexation au coût de la vie prévue au paragraphe salaire de la présente annexe est calculé de la façon suivante, les salariés reçoivent une indexation au coût de la vie à \$0.01 l'heure pour chaque .26 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971 = 100), tel que publié par Statistique Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié durant le mois de décembre 1984.

A- L'indexation au coût de la vie est augmentée ou diminuée selon la fluctuation de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas, les salaires ne sont inférieurs à ceux prévus au tableau ci-haut de la présente annexe.

B- Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paye suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en mars 1985 et par la suite les ajustements ont lieu une fois par trimestre et entrent en vigueur au début de la période de

publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en décembre, mars, juin et septembre de chaque année.

C- Aux fins de cette convention, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour la calcul de la paye, les augmentations générales annuelles, jours de fête, congés annuels, absences payées etc.

D- L'indice du prix à la consommation tel que publié par Statistique Canada est converti de la base de 1981 à la base de 1971 en multipliant l'indice publié chaque mois sur la base 1981 par le facteur de conversion 2.369.

EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES AUX PRESENTES A SIGNE CETTE ANNEXE "A" PAR L'ENTREMISE DE SES REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, EN DATE DU *27 février* 1985.

POUR LE SYNDICAT

LA COMPAGNIE

Jacques Smith Legrand
André Joubert
Jacques Roy
Luc Lamoignon

Henry J. Quinn
Alfonso Vassilera

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

GRUPE I.P.A. PIECES D'AUTO LIMITEE.,

(ci-après appelée: la compagnie, l'employeur ou la direction),

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIAL ET D'INSTRUMENT ARATOIRES D'AMERIQUE (T.U.A. SECTION LOCALE 1580),

(ci-après appelée: le syndicat ou l'union),

OBJET: Rétroactivité

La compagnie s'engage 'a verser à chaque employés, encore à l'emploi de la compagnie ou étant encore sur la liste de rappel en date des présentes, pour les heures travaillées en temps régulier et/ou supplémentaire entre le 18 septembre 1984 et la signature des présentes les montants décrits ci-après:

	<u>TEMPS REG.</u>	<u>TEMPS 1/2</u>	<u>TEMPS DOUBLE</u>
Classe A	0.56 1'heure	0.84 1'heure	1.12 1'heure
Classe B	0.53 1'heure	0.80 1'heure	1.06 1'heure
Classe C	0.48 1'heure	0.72 1'heure	0.96 1'heure
Classe D	0.45 1'heure	0.68 1'heure	0.90 1'heure

ce montant sera verser dans les sept (7) jours de la signature des présentes.

EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES AUX PRESENTES A SIGNE CETTE
LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE SES REPRESENTANTS DUMENT
AUTORISES, EN DATE DU 27 Avril 1985.

POUR LE SYNDICAT

Jacques *[Signature]*

André *[Signature]*

Jean *[Signature]*

Alex *[Signature]*

POUR LA COMPAGNIE

Henry J. Quinn

Alfonso Cassybra

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

GRUPE I.P.A. PIECES D'AUTO LIMITEE.,

(ci-après appelée: la compagnie, l'employeur ou la direction),

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIAL ET D'INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (T.U.A. SECTION LOCALE 1580),

+ci-après appelée: le syndicat ou l'union),

OBJET: Fonds de solidarité

L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés qui le désirent, d'investir dans le fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). L'employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque employé qui a signé un formulaire d'adhésion au fonds par voie de retenu sur le salaire au plus tard 15 jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie le montant indiqué.

L'employeur accepte de faire parvenir au fonds, par chèques. les sommes ainsi retenues sur les salaires en vertu de la présente entente, cette remise doit être faite par l'employeur au plus tard le 15ième jour dumois suivant leur prélèvement accompagné d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance-social et le numéro de référence tels que fournis par le fonds des employés contribuant.

Les conditions et avantages prévues à la présente entente s'applique à tous les membres de l'unité syndicale accréditée qui ont accumulé au moins 3 mois d'ancienneté, peu importe le nombre d'heure travaillé durant les périodes annuelles couvertes par la présente.

EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES AUX PRESENTES A SIGNE CETTE
LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE SES REPRESENTANTS DUMENT
AUTORISES, EN DATE DU 27 *Janvier* 1985.

POUR LE SYNDICAT

Jacques Savit
André Joubert
Renée Magon
André Proulx

POUR LA COMPAGNIE

Terry J. Quinn
Alvin Dersyha

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

GRUPE I.P.A. PIECES D'AUTO LIMITEE.,

(ci-après appelée: la compagnie, l'employeur ou la direction),

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE
L'AEROSPATIAL ET D'INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, T.U.A. SECTION
LOCALE 1580,

(ci-après appelée: le syndicat ou l'union),

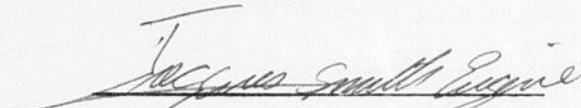
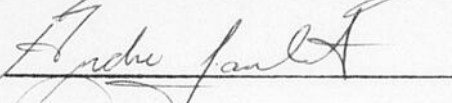

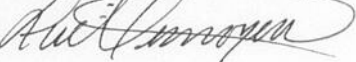
OBJET: Téléphone

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

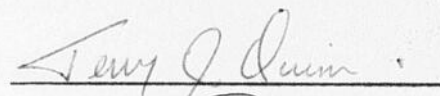
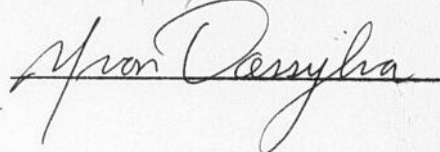
La compagnie fournira au président de l'unité de négociation un
téléphone.

EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES AUX PRESENTES A SIGNE CETTE LETTRE
D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE SES REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, EN
DATE DU 27 février 1985.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A.N. (17540-01)

DÉPÔT

1872-1

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25689-03
	Date	Signature	Reception		
	85-06-12	85-06-14			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Trav. Unis de l'Auto de l'Aéro. de de l'Astro. et des Instr. Ara. D'Amérique TUA Local 1580 7811 Louis H. Lafontaine Ste 203 Anjou, Québec H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Groupe I.P.A. Pièces D'Auto Ltée 7750 rue Grenache Ville d'Anjou, Québec H1J 1C3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Synd. Intern. des Trav. Unis de l'Auto-mobilité de l'Aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (TUA) Att: Marcel Soucy 2022 Lavoisier #212 Ste-Foy, Québec G1N 4L5	Région <u>06-06</u> Activité <u>6521(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							
ENTENTE: Salariés de l'unité de négociation "Informatique et entrepot " quitter la bâtisse etc etc.							
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /ms</td> <td>85-07-09</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /ms	85-07-09
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /ms	85-07-09						

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

RECHERCHE

25689-03 (17540-01)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: GROUPE I.P.A., PIÈCES D'AUTO LTÉE
7750, rue Grenache
VILLE D'ANJOU (Québec)
(ci-après appelé "La Compagnie")

ET: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE
UNITÉ INFORMATIQUE ET ENTREPÔT
(ci-après appelé "Le Syndicat")

Il y a entente entre les parties aux présentes à l'effet que:


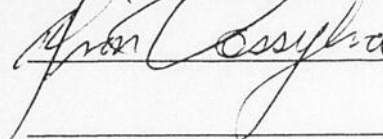
Nonobstant les dispositions prévues à la convention collective présentement en vigueur, les salarié(e)s de l'unité de négociation "informatique et entrepôt" pourront quitter la bâtisse, sans perte de salaire, dès l'avertissement de la fin de la journée régulière de travail, des heures supplémentaires et de même pour l'heure de repas du midi.

Toutefois, la présente n'autorise pas les employé(e)s concerné(e)s à quitter leur poste de travail, ni de poinçonner leur carte de temps, avant l'avertissement de la fin du temps de travail.

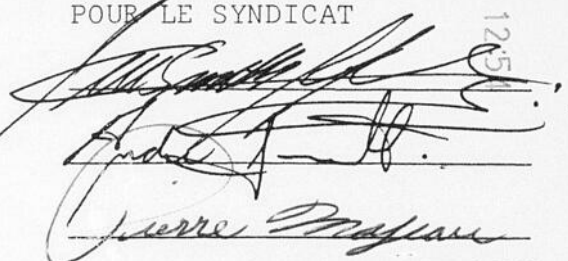
La présente fait partie intégrante de la convention collective présentement en vigueur et y est assujettie en tout point.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à 85
MONTREAL ce 3ème jour de JUIN 1985

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT



COPIE CONFORME

TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE
2022 Lavoisier, suite 212
Ste-Foy, Québec - G1N 4L5
télé 683-5443

SIGNATURE Marc Duch
DATE 10 Juin 85

PAR
MESSAGER