

No.

10003-01

NOM

Comité Paritaire Industrie

Auto Cantine de l'Etat.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE



ENTRE

COMITE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DE
L'AUTOMOBILE DES CANTONS DE L'EST

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET



SYNDICAT DES EMPLOYES DU C.P.A.
DES CANTONS DE L'EST
Affilié à la Centrale des
Syndicats Démocratiques

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

* * * * *

1.-

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 3 février 1965 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Service du Droit d'Association.
- 1.02 Les parties conviennent que la présente convention collective ne s'applique pas à la classification "secrétaire-administrative".

ARTICLE 2.- DROITS DE GERANCE

- 2.01 Subordonnement aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion du personnel, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède:
- a) Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations.
 - b) Le droit de destituer, suspendre, congédier ou autrement discipliner pour juste cause.
 - c) Le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer les salariés.
 - d) Le droit d'innover, changer, améliorer ses méthodes et les facilités de travail, sujet toutefois à contestation conformément au paragraphe 29.01 de la convention.

Le salarié qui se croit lésé dans ses droits, pourra présenter un grief selon les dispositions de l'article 25 à l'exception du sous-paragraphe d) qui est traité d'une façon particulière.

ARTICLE 3.- DROITS ACQUIS

- 3.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans les présentes, le salarié conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouit actuellement. Cependant, la présente convention prévaut pour fins d'interprétation et d'application.

ARTICLE 4.- BUT DE LA CONVENTION

- 4.01 Le but de cette convention est de promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés et d'établir des traitements et conditions de travail justes et raisonnables.

2.-

4.02

Le Comité et le Syndicat conviennent de maintenir un comité consultatif désigné sous le nom de Comité de Relations Professionnelles qui est composé comme suit: d'une part, deux (2) représentants de l'Employeur; d'autre part, deux (2) représentants du Syndicat. La fonction de ce comité consultatif consiste à étudier les méthodes et les techniques d'ensemble du travail utilisées qui sont d'ordre professionnel, le tout sans préjudice au droit de gérance de l'Employeur.

Représentants autorisés

Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent d'aviser l'autre partie du nom de leur représentant respectif en vue de l'application de cette convention.

4.03

Procédures de règlements des problèmes

Tous les problèmes de travail qui surviendront entre le personnel et leur supérieur devront, à l'avenir, être réglés de la façon suivante et ce, afin d'instaurer et de maintenir un climat de travail satisfaisant à tout point de vue:

1. Le problème devra être discuté dans les plus brefs délais entre le salarié et le responsable concerné.
2. Si le problème ne peut être réglé, ou si la discussion est impossible, le responsable devra soumettre le cas au secrétaire-gérant, ayant au préalable pris le soin de demander au salarié concerné un délai pour lui répondre afin de discuter du problème avec le secrétaire-gérant.
3. Si la réponse ne satisfait pas le salarié, le problème sera soumis au Comité de Relations Professionnelles.

A cette étape, si le salarié désire participer, il pourra le faire.

Dans les deux (2) cas précédents, le Conseil d'Administration du C.P.A. sera sensibilisé au problème et il pourra, s'il le juge à propos, y déléguer un membre ou un sous-comité.

4. Le responsable concerné devra faire partie du Comité de Relations Professionnelles pour le côté employeur ainsi que le secrétaire-gérant.
5. Ces procédures sont applicables pour les problèmes concernant les méthodes et techniques de travail utilisées.

3.-

ARTICLE 5.- DEFINITION DES TERMES

5.01 Salarié régulier

Le terme "salarié régulier" signifie un salarié qui a complété sa période d'essai de six (6) mois de service pour l'Employeur.

5.02 Salarié à l'essai

Le terme "salarié à l'essai" signifie un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai de six (6) mois. Ce salarié n'est assujéti à aucune des dispositions de la convention collective, à l'exception du traitement hebdomadaire, de la durée du travail, du travail supplémentaire, des vacances payées, des congés sociaux, des congés chômés et payés et du régime syndical. Il a droit à la procédure de grief seulement dans le cas où son renvoi aurait pour but de l'empêcher d'obtenir sa permanence. Si le salarié à l'essai doit utiliser une auto dans l'exercice de ses fonctions, il a droit de se prévaloir de l'option A moins le troisième paragraphe. Dès qu'il a complété sa période d'essai, il a le choix entre les options énumérées à l'Annexe "C". Il a droit au remboursement des dépenses autorisées.

5.03 Salarié régulier suppléant

Le terme "salarié régulier suppléant" signifie un salarié embauché pour accomplir des travaux à caractère cyclique ou non, pour accomplir un travail spécifique, pour parer à un surcroît de travail, à un événement imprévu, à un remplacement de salarié absent par maladie, accident etc... Ce salarié n'a pas la garantie de faire une semaine complète de travail mais peut être appelé à le faire. Pendant sa période d'essai qui est de 845 heures de travail, il a droit aux mêmes bénéfices que ceux prévus pour le salarié à l'essai.

Après avoir complété sa période d'essai, il a préséance pour accéder à un poste à temps complet.

Au retour du salarié en congé d'absence autorisé, le salarié régulier suppléant peut subir une mise à pied.

Pour le premier mois suite à son embauchage, le salarié régulier suppléant n'est pas tenu d'acquitter la contribution syndicale.

ARTICLE 6.- REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention collective.

4.-

6.02 Dans les quinze (15) jours suivant sa date d'embauchage, tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention collective.

6.03 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu des paragraphes 6.01 et 6.02 qui précèdent, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 7 (retenues syndicales) ci-dessous.

ARTICLE 7.- RETENUES SYNDICALES

7.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié membre du Syndicat, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat. Une fois par année, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants retenus.

7.02 L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis le ou les salariés quant à des retenues syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de la remettre dans les délais prescrits. De plus, le Syndicat s'engage à dégager l'Employeur de toutes obligations, réclamation et responsabilité par suite de la déduction des cotisations syndicales de la paie d'un salarié.

7.03 Tout salarié peut, du 90e au 60e jour précédant la date d'expiration de la présente convention, donner à l'Employeur un avis écrit de cesser telle déduction et celui-ci en avisera le Syndicat.

ARTICLE 8.- AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

8.01 Le Syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur le tableau désigné à cet effet par l'Employeur:

- a) Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé de ce dernier. Tel avis doit préalablement à l'affichage, être remis au représentant de l'Employeur;
- b) Tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du Syndicat. Tel document doit, préalablement à l'affichage, avoir été approuvé par le représentant de l'Employeur.

8.02 L'Employeur transmet au Syndicat copie de tout document relatif à la présente convention et qui doit être affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 9.- ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

9.01 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence, sans solde et sans perte d'ancienneté, pour participer à des activités syndicales officielles.

Lors d'une telle absence, l'Employeur continue de verser le salaire ainsi que les autres bénéfices du salarié. Cependant, sur présentation de factures, le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant de salaire payé au délégué du Syndicat qui s'est absenté et à ce montant, s'ajoute un montant de 15% pour compenser les bénéfices marginaux acquittés par l'Employeur.

9.02 La durée totale des absences permises pour participation à des activités syndicales officielles ne pourra excéder dans l'ensemble quinze (15) jours ouvrables au cours d'une même année contractuelle. Toute absence motivée par le règlement des griefs ou par la négociation de la convention collective n'affectera en rien les quinze (15) jours mentionnés dans le présent paragraphe.

9.03 Le permis d'absence prévu au présent article n'est accordé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:

a) La demande doit être faite par écrit au représentant de l'Employeur, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;

b) La demande doit être signée par le salarié et être accompagnée d'un écrit signé par un représentant autorisé du Syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande;

c) Si le salarié n'est pas appelé à témoigner devant la Cour ou si sa présence au travail n'est pas nécessaire.

ARTICLE 10.- REPRESENTATION SYNDICALE

10.01 L'Employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du Syndicat, dûment mandaté par ce dernier et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente convention collective.

10.02 Les représentants du Syndicat ou les salariés concernés pourront, sans perte de traitement, rencontrer le représentant de l'Employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs, durant les heures de travail.

6.-

10.03

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un comité de négociations d'au plus deux (2) membres. Le traitement de ces deux (2) membres ne sera pas diminué du fait de ces rencontres de négociations. Toutefois, pour des sujets spécifiques, le Syndicat pourra s'adjoindre une troisième personne pour le temps que durera la discussion sur le sujet et cette troisième personne ne verra pas son salaire diminué du fait de ces rencontres.

De plus, le comité de négociations du Syndicat aura le droit de s'absenter pour vaquer à la préparation du projet de convention ou de toute contre-proposition jugée nécessaire. Toute perte de traitement et de bénéfices est absorbée par l'Employeur et ce, jusqu'à concurrence de six (6) jours pour l'ensemble du comité de négociations.

10.04

Un salarié qui est membre d'un comité constitué de représentants de la partie patronale ainsi que de la partie syndicale, prévu à la convention ou constitué pendant la durée, peut, après avoir obtenu la permission du représentant de l'Employeur, s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail qui lui a été spécifiquement assigné par ce dernier. Toute absence nécessitée par l'application de ce paragraphe n'affectera en rien les jours prévus au paragraphe 9.02 de l'article 9.

ARTICLE 11.- PRATIQUES INTERDITES

11.01

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

ARTICLE 12.- JOURS CHOMES ET PAYES

12.01

Les jours suivants seront chômés et payés:

Vendredi-Saint,
Lundi de Pâques,
Le lundi de la même semaine que le 24 mai,
La Fête Nationale,
Le Jour du Canada,
La Fête du Travail,
L'Action de Grâces,
La période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement,
Un (1) congé mobile.

7.-

12.01 ...

Dans le cas du congé mobile, la moitié des salariés à la fois par département pourra prendre le congé mobile. Dans tous les cas, le salarié désirant prendre son congé mobile devra donner à l'Employeur un avis de quatre (4) jours ouvrables minimum. Le choix des congés sera accordé selon la date de réception des demandes par l'Employeur. Advenant le cas où deux (2) ou plusieurs demandes pour la même période de congé seraient reçues en même temps, le choix du congé sera fait par ancienneté. Cependant, dans le cas où un salarié faisant une demande en vertu de ce paragraphe est appelé comme témoin à la cour, pour une cause de l'Employeur, le congé sera reporté.

Lorsqu'un des jours mentionnés précédemment tombe un samedi, il est célébré le vendredi et s'il tombe le dimanche, il est célébré le lundi qui suit ce même dimanche.

12.02

Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des congés mentionnés au paragraphe 12.01 qui précède, un salarié doit être présent à son travail, pour la journée complète, le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le congé, à moins que son absence soit causée par l'un des motifs suivants:

- a) absence autorisée conformément aux dispositions de la convention collective;
- b) absence pour maladie d'une durée égale ou supérieure à trois (3) jours ouvrables;
- c) absence pour fins de vacances annuelles.

12.03

Reprise des heures de congés accumulées

Tout salarié préposé aux fonctions cléricales à l'exception du secrétaire du bureau des examinateurs et du programmeur-analyste, peut accumuler des heures de congés mais cette accumulation ne devra jamais dépasser l'équivalent de deux (2) jours de travail.

Dans le cas du secrétaire du bureau des examinateurs, ce dernier ne pourra accumuler plus que l'équivalent de trois (3) semaines de congés et devra reprendre en temps ces heures de congés en excédant des trois (3) semaines.

Quant au programmeur-analyste, ce dernier peut accumuler des congés jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures de travail. Toutes les heures excédant

8.-

12.03 ... quatre-vingt-dix (90) heures doivent être reprises dans le courant de l'année civile.

La reprise en congé des heures accumulées se fait après en avoir donné avis à l'Employeur, sauf si la présence de ce salarié est requise à la cour pour une cause de l'Employeur.

ARTICLE 13.- CONGES SOCIAUX

13.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un permis d'absence sans perte de traitement pour les fins et périodes suivantes:

- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
- b) le décès de son conjoint: cinq (5) jours consécutifs;
- c) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur: un maximum de quatre (4) jours consécutifs se situant de la date du décès et se terminant le jour des funérailles;
- d) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: trois (3) jours consécutifs se situant de la date du décès et se terminant le jour des funérailles;
- e) le décès de ses grand-père, grand-mère: un (1) jour ouvrable;
- f) décès d'un oncle ou d'une tante: le jour des funérailles;
- g) la naissance d'un enfant: deux (2) jours à la naissance ou au baptême de l'enfant.

13.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 13.01 qui précède coïncide avec une journée régulière de travail du salarié visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

13.03 Dans tous les cas, le salarié visé doit prévenir le représentant de l'Employeur, avant son départ. Sur demande, il doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement.

13.04 L'Employeur pourra, sur demande, accorder un permis d'absence sans traitement à un salarié qui désire des jours de congé supplémentaires à ceux prévus à l'article 13 suivant la discrétion du secrétaire-gérant.

ARTICLE 14.- CONGE DE MATERNITE

- 14.01 Une salariée enceinte peut quitter son travail en n'importe quel moment au cours de sa grossesse et ce, sur recommandation du médecin traitant confirmant l'état de grossesse ainsi que la date probable de l'accouchement. Toutefois, l'Employeur peut demander à une salariée enceinte de quitter son travail si son rendement au travail est affecté par son état de grossesse. En cas de contestation de la décision de l'Employeur, la salariée enceinte accepte de se soumettre au verdict rendu par un gynécologue autre que son médecin-traitant.
- 14.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la naissance de l'enfant ou une fausse-couche, la salariée reprend l'emploi qu'elle occupait, après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si la salariée ne revient pas au travail à l'expiration de cette période de quatre-vingt-dix (90) jours, elle sera considérée avoir remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail à moins qu'elle soit empêchée de ce faire par suite d'une maladie.
- 14.03 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période de quatre-vingt-dix (90) jours prévue ci-haut, ne sera pas considérée être en congé de maternité et elle deviendra dès lors assujettie aux dispositions de l'article 19 sauf en ce qui a trait au paragraphe 19.06 visant l'emprunt sur la réserve future.
- 14.04 La salariée absente pour grossesse ne reçoit pas de traitement durant son absence. Il lui est cependant loisible d'utiliser sa réserve de congés de maladie afin de recevoir un paiement tenant lieu de traitement jusqu'à concurrence des crédits accumulés à son dossier au moment de son départ pour cause de grossesse.

ARTICLE 15.- DUREE DU TRAVAIL

- 15.01 A l'exception du programmeur-analyste, la semaine régulière de travail des salariés est de trente-deux heures et demie (32½) réparties comme suit:
- Du lundi au vendredi inclusivement: de 08:30 heures à 12:00 heures et de 13:30 heures à 16:30 heures.
- Quant au programmeur-analyste, la semaine de travail sera de trente-deux heures (32) (heures flexibles réparties de la façon suivante: lundi, mardi, mercredi et jeudi: sept (7) heures par jour et le vendredi: quatre (4) heures). Le programmeur-analyste devra être disponible surtout durant les heures d'ouverture du bureau.

10.-

- 15.02 Lorsque les employés préposés à l'inspection et à la vérification ont à faire du travail au bureau, l'horaire de travail prévu au paragraphe 15.01 s'applique.
- 15.03 Nonobstant ce qui précède, la journée régulière de travail des salariés préposés à l'inspection et à la vérification, lorsqu'ils travaillent sur la route, est de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) réparties entre 08:00 heures et 17:00 heures, du lundi au vendredi inclusivement. Au besoin, cette période peut se répartir entre 07:00 heures et 16:00 heures. A cette période de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) de travail, s'ajoute une période de repas d'une (1) heure et il devra s'écouler sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) entre le début du quart de travail et la fin de ce quart de travail.
- Cependant, l'Employeur pourra demander à un salarié de travailler trois (3) heures le soir entre 17:00 heures et 22:00 heures mais pas plus de deux (2) soirs dans une (1) semaine de calendrier et ce, pour un maximum de cinquante (50) soirs dans une année civile.
- De même, l'Employeur pourra demander à un salarié de travailler un maximum de quatre (4) samedis par année civile.
- 15.04 Le salarié qui a travaillé deux (2) soirs dans une semaine de calendrier bénéficiera d'une (1) journée de congé le lundi de la semaine suivante à moins qu'il soit assigné à comparaître en cour ce jour-là; dans ce dernier cas, la journée du lundi est reportée à un autre lundi.
- 15.05 Le salarié qui a travaillé un (1) soir dans une semaine de calendrier bénéficiera d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé le lundi avant-midi de la semaine suivante à moins d'entente contraire entre le représentant de l'Employeur et le salarié concerné. Il est toutefois loisible au salarié d'accumuler ses demi-journées pour en faire une journée complète.
- 15.06 Le salarié qui a travaillé un samedi bénéficiera d'une (1) journée de congé le lundi de la deuxième semaine suivante, à moins d'entente contraire entre le représentant de l'Employeur et le salarié concerné.
- 15.07 Dans tous les cas mentionnés aux paragraphes précédents, le salarié sera rémunéré comme s'il avait travaillé une semaine régulière de travail.
- 15.08 Les salariés qui travailleraient le soir ou le samedi devraient en être avisés la journée de bureau précédant la semaine où ce travail de soir ou du samedi serait exercé, soit le vendredi, à défaut de quoi le salarié sera rémunéré au taux de travail supplémentaire.

11.-

15.09 En application du paragraphe 15.03, l'Employeur procède à la confection d'un calendrier de travail. Ce dernier doit prévoir la rotation de tout le personnel du service concerné.

15.10 Les salariés ont droit à une heure et demie (1½) pour le repas à l'exception du moment où ils travaillent sur la route alors que cette période de repas est d'au moins une (1) heure.

15.11 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-jour de travail, ladite période de repos devant être prise vers le milieu de ce même demi-jour.

15.12 Tout salarié travaillant en dehors de Sherbrooke et qui revient, pour raison personnelle, coucher chez lui, devra demeurer au travail jusqu'à la fin de sa journée régulière de travail et être de retour au travail pour le début de la journée régulière de travail.

Cependant, lorsque le salarié exerce l'option prévue au sous-paragraphe précédent, il a droit au remboursement à temps simple de la période de temps qui excède la première demi-heure du temps utile à son retour à la fin de la journée et au début de la journée.

ARTICLE 16.- TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

16.01 Tout travail requis d'un salarié par le représentant de l'Employeur en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son calendrier, est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le traitement régulier du salarié, selon la formule prescrite au paragraphe 16.04.

16.02 Tout travail requis d'un salarié par le représentant de l'Employeur l'un ou l'autre des jours chômés et payés prévus au paragraphe 12.01 de l'article 12, est rémunéré à raison de deux (2) fois le traitement régulier du salarié selon la formule prescrite au paragraphe 16.04.

Le salarié reçoit de plus la rémunération à laquelle il a droit pour le ou les jours de fêtes chômés et payés concernés.

16.03 Tout travail requis d'un salarié par le représentant de l'Employeur le dimanche est rémunéré à taux double, selon la formule prescrite au paragraphe 16.04.

16.04 Aux fins de payer le travail supplémentaire, le traitement hebdomadaire d'un salarié est divisé par son nombre d'heures hebdomadaire régulier.

12.-

- 16.05 Le travail supplémentaire est attribué, de préférence, aux salariés visés par cette convention et occupant la classification dans le service où le travail supplémentaire est requis et il sera distribué de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations de l'Employeur.

ARTICLE 17.- TRAITEMENTS ET CLASSIFICATIONS

- 17.01 Nonobstant toute autre disposition à ce contraire, le traitement des salariés à l'emploi de l'Employeur, à la date de la signature de la présente convention collective apparaît à l'Annexe "D" des présentes et ce, aux dates y mentionnées.
- 17.02 Nonobstant toute autre disposition à ce contraire, les échelles de traitement des salariés qui pourront être embauchés après la date de la signature de la présente convention collective apparaissent à l'Annexe "A" des présentes et valent pour toute la durée d'icelles.
- 17.03 Le salarié promu d'une classification à une autre reçoit, au moment de sa promotion, le traitement immédiatement supérieur à celui qu'il recevait.

ARTICLE 18.- VERSEMENT DES GAINS

- 18.01 La paie des salariés leur sera versée, par chèque ou toute méthode convenue par les parties, le jeudi de chaque semaine pour la période se terminant le samedi soir précédent. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie sera versée le jour ouvrable précédent.
- 18.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 18.03 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée lors de la paie suivant sa découverte.
- 18.04 Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'Employeur reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels, au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de son emploi chez l'Employeur.

ARTICLE 19.- CREDIT EN MALADIE

- 19.01 Les salariés réguliers de l'Employeur et ceux qui le deviendront par la suite, ont droit à un crédit en maladie cumulatif d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) ouvrable par mois de service actif.

13.-

- 19.02 Un mois de service actif signifie un mois au cours duquel le salarié a effectivement travaillé la moitié et plus des jours ouvrables. Dans le cas contraire, il perd son crédit pour ce mois, sauf lorsqu'il est absent pour la prise des vacances annuelles.
- 19.03 Le salarié absent par maladie doit, après 09:00 heures et avant 10:00 heures, aviser le responsable de son département. Si ce dernier est absent, le salarié communique alors avec le bureau.
- 19.04 Le salarié régulier reçoit lors de son départ, la totalité du solde de jours de maladie alors à son crédit. Dans le cas de décès, les sommes impliquées sont remises aux héritiers légaux.
- 19.05 Au 15 décembre de chaque année, le salarié reçoit le remboursement du nombre de jours de congé en maladie qu'il a à son crédit en date du 30 novembre de l'année en cours et qui sont en surplus de quinze (15). Ce remboursement est fait selon le salaire alors en vigueur pour le salarié.
- Au même moment, l'Employeur fournit à chaque salarié qui n'a pas reçu de remboursement, un état du solde de sa réserve de congés de maladie au 30 novembre de l'année en cours.
- 19.06 Si un salarié, pendant qu'il est absent par maladie, en vient à épuiser sa réserve de crédits et perd ainsi droit à son traitement, il sera loisible à l'Employeur de continuer quand même à lui verser son traitement régulier, jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables. Le nombre de jours additionnels qui lui est ainsi accordé sera imputé à sa réserve future de crédits en maladie.
- 19.07 L'Employeur peut, sur demande d'un salarié absent par maladie, lui permettre d'utiliser les vacances auxquelles il a droit ou partie d'icelles, si ce salarié n'a plus droit à aucun traitement en vertu du présent article.
- 19.08 Si un salarié démissionne ou est congédié avant d'avoir pu, par son service actif, égaliser le nombre de jours qui lui a été avancé en vertu des paragraphes 19.06 et 19.07 qui précèdent, l'Employeur pourra réclamer une indemnité égale au traitement ainsi avancé et non encore remboursé par le salarié.
- 19.09 Si un salarié absent par maladie à l'occasion d'un jour chômé et payé prévu au paragraphe 12.01 de l'article 12 n'a pas droit au maintien de son traitement en vertu du paragraphe 12.02 du même article mais, y a par ailleurs droit en vertu du présent article, le jour en question sera déduit de sa réserve de jours de maladie.

ARTICLE 20.- VACANCES ANNUELLES

- 20.01 Le salarié ayant moins d'une (1) année de service continu au 1er mai de chaque année, a droit à un (1) jour ouvrable par mois de service (avec maximum de dix (10) jours ouvrables). Toutefois, le salarié qui n'a pas droit à cinq (5) jours ouvrables de vacances peut compléter la semaine à ses frais.
- 20.02 Le salarié ayant douze (12) mois de service continu au 1er mai, a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées à son taux de salaire hebdomadaire régulier.
- 20.03 Le salarié ayant deux (2) ans de service continu au 1er mai, a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées à son taux de salaire hebdomadaire régulier.
- 20.04 Le salarié ayant sept (7) ans de service continu au 1er mai, a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées à son taux de salaire hebdomadaire régulier. Deux (2) de ces quatre (4) semaines peuvent être prises consécutivement.
- 20.05 Le salarié ayant dix (10) ans de service continu au 1er mai, a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées à son taux de salaire hebdomadaire régulier. En sus de ses semaines régulières de vacances, l'Employeur accepte de verser un boni équivalant à une (1) semaine de salaire régulier. Deux (2) de ces quatre (4) semaines peuvent être prises consécutivement.
- 20.06 La période de vacances annuelles des salariés sera déterminée par l'Employeur en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés et de leur ancienneté respective. Toutefois, si une classification renferme plus d'un salarié, on ne pourra pas refuser à un salarié de prendre ses vacances annuelles au moment de son choix.
- 20.07 Nonobstant les dispositions du paragraphe 20.06 qui précède, l'Employeur peut décider d'accorder à la majorité de ses salariés, deux (2) semaines de vacances annuelles consécutives pendant lesquelles il y aurait interruption des services réguliers de l'Employeur. Dans ce cas, les vacances annuelles doivent être accordées dans la période comprise entre le 1er juillet et le 15 août et avis préalable doit être donné par l'Employeur aux salariés concernés au moins cinq (5) mois avant le début de la période fixée par l'Employeur.
- 20.08 Avant son départ pour vacances annuelles, le salarié reçoit la rémunération à laquelle il a droit à ce titre.

15.-

- 20.09 Si un jour chômé et payé prévu au paragraphe 12.01 de l'article 12 coïncide avec la période des vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de vacances.
- 20.10 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour la prise de ses vacances annuelles peut, après entente avec le représentant de l'Employeur, reporter ses vacances annuelles. Il doit, de plus, fournir sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de cette maladie.
- 20.11 Un salarié ne peut accumuler ses vacances annuelles d'année en année, à moins d'en obtenir l'autorisation écrite de l'Employeur.
- 20.12 Tout salarié qui quitte le service de l'Employeur sans avoir pris ses vacances annuelles, a droit au paiement:
- a) des jours de vacances annuelles qu'il a accumulés au 30 avril précédent;
 - b) plus quatre (4), six (6), huit (8) ou dix (10) pourcent (%), selon le cas, des gains réalisés depuis le 1er mai précédant son départ.

ARTICLE 21.- SECURITE ET SANTE

- 21.01 L'Employeur met à la disposition de ses salariés, au bureau et dans la voiture des inspecteurs et des vérificateurs qui utilisent leur voiture personnelle pour fins de travail, une trousse de premiers soins.
- 21.02 Nonobstant toute autre disposition à ce contraire, le salarié victime d'un accident de travail est assuré du maintien de son traitement pour tout accident survenu au travail et dont la durée de l'absence est moindre de trois (3) jours.
- 21.03 L'Employeur fournit gratuitement les articles requis pour l'exercice des fonctions normales du salarié ou pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.

ARTICLE 22.- CONTRATS A FORFAIT

- 22.01 L'Employeur pourra accorder des contrats à forfait. Toutefois, l'accord de tels contrats n'entraînera aucune mise à pied, aucun congédiement ou licenciement, de même qu'aucune réduction de la semaine régulière de travail des salariés réguliers.

ARTICLE 23.- ASSURANCES COLLECTIVES

- 23.01 Le régime d'assurance collective avec la Survivance lequel est entré en vigueur le 1er mai 1982 et dont le coût réel de la prime hebdomadaire est assumé à parts égales par l'Employeur et les salariés, sera maintenu pour la durée de la présente convention collective. Toutefois, il est convenu que la contribution de l'Employeur est affectée au paiement des bénéfices de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie et ne contribue d'aucune façon au paiement de l'assurance-salaire.
- 23.02 Toute modification au régime prévu au paragraphe 23.01 qui précède devra faire l'objet d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 24.- PREAVIS DE FIN D'EMPLOI

- 24.01 Dans le cas de licenciement (mise à pied permanente), le salarié régulier a droit à un préavis de quatre (4) semaines.
- 24.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 24.01 qui précède, si le salarié concerné a plus de quatre (4) années de service continu chez l'Employeur, il a droit à autant de semaines de préavis qu'il a d'année de service continu chez l'Employeur.
- 24.03 En application du paragraphe 24.02 qui précède, la durée du préavis ne doit jamais excéder treize (13) semaines.

ARTICLE 25.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 25.01 Nonobstant les dispositions du paragraphe 4.03 de la présente convention, les parties aux présentes désirent que les griefs des salariés soient réglés aussi promptement que possible et elles conviennent que tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective peut soumettre un grief de la façon et dans l'ordre suivants:

PREMIERE ETAPE

Le grief doit être soumis par écrit au représentant de l'Employeur dans les dix (10) jours de la date de l'évènement qui a donné naissance audit grief ou de la connaissance que le salarié en a eue. Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse par écrit au salarié, dans les cinq (5) jours qui suivent la date de la présentation du grief.

17.-

25.01 ... DEUXIEME ETAPE

Si la réponse du représentant de l'Employeur ne satisfait pas le salarié ou si la réponse n'a pas été donnée dans le délai prévu, le grief sera référé à l'Employeur dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse du représentant de l'Employeur ou l'expiration du délai accordé au représentant de l'Employeur pour rendre sa décision si ce dernier n'a pas donné de réponse. L'Employeur devra faire connaître sa décision dans les vingt (20) jours suivants.

TROISIEME ETAPE

Si la décision de l'Employeur n'est pas satisfaisante ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai prévu, le Syndicat pourra, dans le délai et en la manière prévue à l'article 27, soumettre ce grief à l'arbitrage.

- 25.02 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas à toutes les étapes précédant l'arbitrage.
- 25.03 Les délais prévus au présent article et à l'article 27 ci-dessous sont calculés en jours ouvrables. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 25.04 Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties visées à l'une ou l'autre des étapes de la procédure des griefs, doivent faire l'objet d'un écrit et elles lieront l'Employeur, le Syndicat et les salariés concernés.

ARTICLE 26.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 26.01 Sans restreindre ses droits de gérance, l'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour des raisons valables dont la preuve lui incombe. Dans chacun des cas, l'Employeur doit justifier par écrit les raisons qui le motivent et doit en remettre une copie au salarié et au Syndicat.
- 26.02 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié injustement, peut soumettre un grief selon les dispositions prévues à l'article 25 de la présente convention.
- 26.03 Tout reproche et tout avis disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ouvrables, doivent être effacés du dossier du salarié et ne peuvent être invoqués contre lui ultérieurement.

18.-

26.04 Dans le cas de mesure disciplinaire contre un salarié, l'Employeur doit imposer la sanction dans les dix (10) jours de l'avis de cette sanction au salarié.

26.05 Tout salarié peut, sur demande, prendre connaissance de son dossier disciplinaire et il peut aussi se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 27.- ARBITRAGE

27.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief en vertu des dispositions du paragraphe 25.01 (troisième étape) et de l'article 26 soit soumis à l'arbitrage, elle en avise par écrit l'autre partie et l'arbitre dont il est question au paragraphe 27.02 ci-dessous, au plus tard quinze (15) jours après le dernier délai prévu à la procédure de règlement de griefs.

27.02 Pour la durée de la présente convention collective, Messieurs Jean-Paul Lemieux et Jean-Guy Latulippe agiront comme arbitres et ce, à tour de rôle.

27.03 Si un (1) mois après la soumission d'un grief à l'arbitre approprié, ce dernier n'a pas encore commencé à entendre les parties ou s'il avise les parties, par écrit, lors de la réception du grief qu'il ne prévoit pas l'entendre à l'intérieur d'un délai d'un (1) mois, le grief sera immédiatement transmis à l'autre arbitre, conformément aux dispositions du paragraphe 27.02 qui précède.

27.04 Si les deux (2) arbitres précités ne peuvent entendre les parties, le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre sera prié d'en désigner un.

27.05 L'arbitre chargé de l'audition du grief doit fixer sans délai la date de la première audition.

27.06 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitre s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure des griefs.

27.07 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

27.08 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention, lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

27.09 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai fixé. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une (1) copie signée.

19.-

27.10 Chaque partie aux présentes acquitte les dépenses et honoraires de ses représentants ainsi que les frais de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chacune des parties.

27.11 Tout grief qui naît de l'application de l'article 26 peut être réglé sous la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

- a) en maintenant la décision de l'Employeur; ou
- b) en réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont il a été privé, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pour remplacer, en tout ou en partie le traitement perdu; ou
- c) de toute manière jugée juste et équitable.

27.12 Si à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

ARTICLE 28.- ANCIENNETE

28.01 L'ancienneté de tout salarié régulier actuel de l'Employeur et de tous ceux qui le deviendront dans l'avenir est égale à la durée en années, en mois et en jours de service chez l'Employeur et ce, depuis la date de son dernier embauchage.

28.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord compléter la période d'essai prévue dans son cas au paragraphe 5.02 de l'article 5.

28.03 Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) abandon volontaire;
- b) absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail;
- c) congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur;
- d) refus de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la date de rappel, fait par télégramme, à la dernière adresse connue du salarié. Dans le cas d'un salarié qui occupe un autre emploi, refus ou omission de confirmer, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de rappel, fait par télégramme, à la dernière adresse connue du salarié, son intention de revenir au travail dans un délai maximum de cinq (5) jours;

20.-

28.03 ... e) mise à pied pour plus de douze (12) mois;

f) absence par maladie ou accident de plus de vingt-quatre (24) mois.

28.04 L'Employeur fournit au Syndicat la liste des salariés régis par la présente convention collective en indiquant dans chaque cas le nom, la classification, la date d'entrée au service de l'Employeur et l'ancienneté. Tenant compte des dispositions qui précèdent, toute modification à la liste sera communiquée au Syndicat.

28.05 La liste d'ancienneté des salariés réguliers de l'Employeur, à la date de la signature de la convention collective, apparaît à l'Annexe "B" des présentes. Les dates d'ancienneté y mentionnées constituent les dates officielles d'ancienneté de chacun des salariés visés.

28.06 Un salarié qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

28.07 Dans les cas de mise à pied et réembauchage, l'ancienneté sera le facteur décisif pourvu que ceux qui restent au travail puissent accomplir le travail requis.

28.08 Lors du réembauchage, les salariés mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

ARTICLE 29.- POSTES VACANTS ET PROMOTIONS

29.01 Si pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur décide de créer de nouvelles classifications, il peut le faire en avisant, dans chacun des cas et par écrit, le Syndicat, du titre de la classification, des exigences qu'elle requiert et du traitement y attaché. Si le Syndicat n'est pas satisfait du traitement établi par l'Employeur, il demandera au Comité de Relations Professionnelles d'étudier cette nouvelle classification et tout ce qui s'y rattache. Advenant que le Comité de Relations Professionnelles ne réussisse pas à s'entendre, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage.

29.02 Dans tous les cas de promotion, permutation, poste vacant ou nouveau poste régi par cette convention, la préférence est accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse accomplir le travail requis après une période d'essai minimale d'un (1) mois et maximale de trois (3) mois.

29.03 Si, en application du paragraphe 29.02 qui précède, le poste concerné n'a pu être comblé, l'Employeur pourra embaucher un candidat de l'extérieur.

21.-

- 29.04 Tous les postes vacants dont il est question au paragraphe 29.02 du présent article doivent être affichés pendant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et copie de tel affichage doit être transmise au Syndicat. Les salariés intéressés à poser leur candidature pourront le faire pendant ce délai.
- 29.05 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou un transfert n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou un transfert ultérieur.
- 29.06 Tout salarié promu à une fonction non-couverte par l'unité de négociation pourra, dans un délai maximal de trois (3) mois, revenir à une fonction couverte par l'unité de négociation, si les circonstances l'exigent. Son ancienneté n'aura pas été interrompue de ce fait.
- 29.07 Un salarié promu à une fonction qui, après une période d'essai d'une durée minimale d'un (1) mois et maximale de trois (3) mois, se révèle incapable d'accomplir normalement ladite fonction, pourra revenir à la fonction qu'il occupait au moment de la promotion, sans préjudice aux droits qu'il avait alors.
- 29.08 Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction régie par la présente convention autre que celle qu'il occupe régulièrement, il reçoit, pour la durée de son travail, le traitement fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, à condition toutefois que ce travail temporaire dure au moins une (1) semaine complète.
- 29.09 Tout travail exécuté par des salariés régis par le certificat d'accréditation ne peut être exécuté par des employés du Comité exclus de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:
- a) pour fins d'entraînement;
 - b) lorsque des salariés ne se présentent pas au travail mais seulement pour la période de temps nécessaire pour trouver un remplaçant.

ARTICLE 30.- DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 30.01 Sauf expressément prévu, la présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1982 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1983 inclusivement.
- Cependant, les annexes "A" et "D" entrent en vigueur le 1er janvier 1982 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982 inclusivement. La négociation pour le renouvellement de ces deux (2) annexes est sujet aux stipulations du Code du Travail.

22.-

30.02

Si les négociations pour le renouvellement des présentes se prolongent après le 1er janvier 1983, il est convenu que les traitements prévus à la nouvelle convention collective seront rétroactifs à cette date.

ARTICLE 31.- ANNEXES

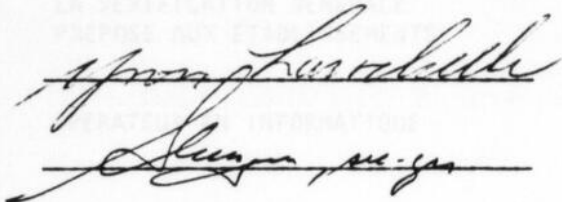
31.01

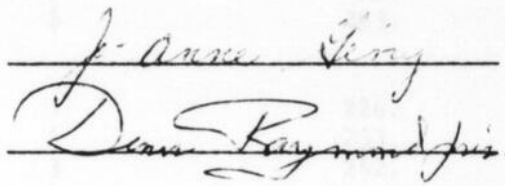
Les Annexes "A" à "F" inclusivement font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées ont signé à SHERBROOKE, ce 8 ième jour de août 1982.

COMITE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DE
L'AUTOMOBILE DES CANTONS DE L'EST

SYNDICAT DES EMPLOYES DU C.P.A.
DES CANTONS DE L'EST
Affilié à la C.S.D.





ANNEXE "A"

ECHELLE DES TRAITEMENTS ET CLASSIFICATIONS

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>ECHELON</u>	<u>TRAITEMENT</u> 82-01-01
RECEPTIONNISTE	1	\$200.
	2	208.
	3	216.
	4	225.
	5	234.
	6	243.
STENO-DACTYLO PREPOSE A LA QUALIFICATION PREPOSE A LA VERIFICATION PREPOSE A L'INFORMATION ET A LA VERIFICATION GENERALE PREPOSE AUX ETABLISSEMENTS	1	216.
	2	225.
	3	234.
	4	243.
	5	253.
	6	263.
OPERATEUR EN INFORMATIQUE	1	224.
	2	233.
	3	242.
	4	252.
	5	262.
	6	273.
PROGRAMMEUR-ANALYSTE	1	260.
	2	270.
	3	281.
	4	292.
	5	304.
	6	316.

ANNEXE "A" (suite...)

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>ECHOLON</u>	<u>TRAITEMENT</u> <u>82-01-01</u>
INSPECTEUR-VERIFICATEUR	1	\$294.
	2	303.
	3	312.
	4	321.
	5	331.
	6	341.
	7	351.
	8	362.
	9	372.
	10	384.
INSPECTEUR-VERIFICATEUR SENIOR	1	406.
	2	418.
	3	432.
SECRETAIRE DU BUREAU DES EXAMINEURS	1	406.
	2	418.
	3	432.
INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL	1	435.
	2	448.
	3	462.
RESPONSABLE COMPTABILITE ET SECRETARIAT	1	435.
	2	448.
	3	462.

- 1.- Aux fins d'application de la présente annexe, la durée de séjour dans un échelon est d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.
- 2.- Aux fins d'application de la présente annexe, l'avancement d'échelon est consenti à compter de la première période de paie suivant le 1er janvier de chaque année. Toutefois, le salarié doit avoir complété à cette dernière date au moins six (6) mois de service continu dans la même classification.

ANNEXE "B"LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES DU COMITE A LA
DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ENTREE EN SERVICE</u>
M. RENALD GOSSELIN	INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL	13 avril 1964
M. ANDRE BILODEAU	RESPONSABLE DE LA COMPTABILITE ET SECRETARIAT	27 novembre 1967
M. ARMAND VERRIER	SECRETAIRE DU BUREAU DES EXAMINATEURS	28 août 1968
M. GUY BEAUREGARD	INSPECTEUR-VERIFICATEUR SENIOR	7 juillet 1969
M. LUCIEN HAINS	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	6 janvier 1970
MME DIANE BISAILLON	PREPOSEE A L'INF. ET VER. GEN.	15 janvier 1973
MME JO-ANNE GEVRY	OPERATRICE EN INFORMATIQUE	27 août 1973
MME CLAUDETTE DUHAMEL	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	27 août 1973
MLLE CLAIRE MORIN	OPERATRICE EN INFORMATIQUE	2 juin 1976
M. DENIS RAYMOND	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	23 août 1976
MLLE MONIQUE BOUCHARD	PREPOSEE AUX ETABLISSEMENTS	28 mai 1979
MLLE CAROLE PAYEUR	PREPOSE A LA QUALIFICATION	17 janvier 1980
M. MARIO DELISLE	PROGRAMMEUR-ANALYSTE	2 mars 1981

ANNEXE "C"REMBOURSEMENT DES DEPENSES AUTORISEES

- .01 L'Employeur rembourse les dépenses autorisées et réellement encourues par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions et ce, d'après les normes suivantes:

1er janvier 1982

- déjeuner:	\$3.25
- dîner:	\$7.50
- souper:	\$7.50
- collation:	\$3.25
- chambre:	\$30.00

1er janvier 1983

- déjeuner:	\$3.50
- dîner:	\$8.00
- souper:	\$8.00
- collation:	\$3.50
- chambre:	\$32.50

Pour la période du 1er novembre au 30 avril de chaque année, l'Employeur défraie le coût d'un lavage par semaine par le moyen d'un lave-auto automatique ainsi que la fourniture du lave-vitre nécessaire durant cette période.

.02

AUTOMOBILE

Les salariés ont le choix entre deux (2) options. Si le salarié prend l'option d'avoir une automobile fournie par l'Employeur, il ne peut changer d'option avant que le contrat de location de l'automobile soit arrivé à terme.

OPTION A

Le salarié fournit sa voiture qui, à compter du 1er avril 1982 ne doit pas avoir plus de deux (2) ans d'usure et d'années de fabrication dépassant trois (3) ans. Le salarié fournit aussi la gazoline et les assurances qui doivent se conformer aux dispositions suivantes:

- a) assurances-affaires;
- b) responsabilités civiles: limite globale \$200,000. inclusif;
- c) frais médicaux par personne: \$2,000.
- d) déductible sur collision: \$100., déductible combiné (feu, vol, pare-brise): \$25.

.02 ... Cependant, le salarié peut porter le montant du déductible sur collision à \$250. en autant qu'il donne une lettre à l'Employeur dégageant ce dernier de toute responsabilité au-delà de \$100. Le \$100. déductible payable normalement par le salarié est payé par l'Employeur; le salarié sera tenu de payer ce \$100. s'il est reconnu responsable lors d'un accident.

En retour, l'Employeur paie au salarié une allocation mensuelle égale au prix de location d'une automobile avant taxe. De plus, l'Employeur acquitte les factures d'essence sur présentation et retient un montant hebdomadaire de \$10.00 pour l'essence consommée dans les voyages pour affaires personnelles. Lors du congé annuel ainsi que pendant la période du 24 décembre au 2 janvier, le salarié ne peut pas présenter de compte d'essence.

Le salarié continue de recevoir son allocation mensuelle d'automobile lorsqu'il est absent pour maladie ou accident pour une période d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois.

Le salarié fournissant son automobile dont le nombre de cylindres est supérieur à quatre (4), recevra un remboursement d'essence proportionnel à une consommation d'une automobile de quatre (4) cylindres. Pour établir cette proportion, l'Employeur se basera sur la consommation moyenne d'une personne qui a une auto de quatre (4) cylindres et qui effectuera sensiblement le même millage que le salarié possédant sa propre voiture. Le paiement proportionnel devra être convenu avec le Syndicat avant d'entrer en vigueur.

OPTION B

L'Employeur fournit une voiture pour fin de travail dont le prix de location et des assurances est acquitté entièrement par l'Employeur. La couverture d'assurances est la même que celle exigée de ceux qui sont sous l'Option A.

Tout salarié assujetti à l'Option B voit son contrat de location se terminer le 1er avril 1985. Il doit indiquer avant le 1er janvier 1985 s'il désire encore se prévaloir de cette option. La durée des contrats de location est de trois (3) ans.

Quant à ceux qui sont assujettis à l'Option A et qui veulent venir à l'Option B, ils doivent l'indiquer avant le 1er janvier 1985; par la suite les stipulations de l'alinéa précédent s'appliquent.

L'Employeur acquitte les factures d'essence qui lui sont présentées et du montant de ces factures, l'Employeur re-

- .02 ... tient une somme hebdomadaire de \$10.00 en guise de compensation de l'essence que le salarié peut consommer pour ses fins personnelles; cependant, le salarié est tenu d'acquitter le coût complet de l'essence pendant sa période de congé annuel ainsi que pendant la période du 24 décembre au 2 janvier.
- Le \$100.00 déductible payable normalement par le salarié est payé par l'Employeur; le salarié sera tenu de payer ce \$100. s'il est reconnu responsable lors d'un accident.
- Le salarié qui se sert de son automobile pour y accrocher une roulotte, une tente-roulotte etc... doit absorber le surplus de prime que cette situation peut causer.
- Toutefois, le salarié continue d'avoir l'usage de son automobile lorsqu'il est absent pour maladie ou accident pendant une période d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois.
- .03 Le remboursement des dépenses dont il est question dans l'alinéa .01 de la présente annexe est effectué toutes les semaines en même temps que la paie.
- .04 Pour avoir droit à un remboursement pour repas, le salarié doit être en service commandé et à plus de quinze (15) kilomètres du siège social (aller seulement).
- .05 Repas
- Tout salarié qui est requis d'effectuer un travail continu, sans pouvoir quitter les lieux du travail pour la période normale de la prise de repas, peut, sur présentation d'une pièce justificative officielle, réclamer le remboursement prévu au paragraphe .01 de la présente annexe. Toutefois, aucun remboursement ne sera effectué à ce titre si le travail concerné se termine avant 13:00 heures ou 19:00 heures selon le cas.
- .06 Collation
- Un montant forfaitaire de \$3.25 en 1982 et \$3.50 en 1983 à titre de collation est versé à tout salarié qui effectue au moins trois (3) heures de travail dans la soirée à compter de 18:00 heures.
- .07 Salariés de secrétariat
- Le salarié requis par l'Employeur de se déplacer avec son auto personnelle dans l'exercice de ses fonctions sera dédommagé de la façon suivante:

.07 ...

- a) \$0.20 du kilomètre parcouru avec pièce justificative pour un parcours de plus de 240 kilomètres aller et retour.
- b) Le total des indemnités versées en vertu de l'alinéa a) ne peut toutefois être inférieur à \$9.00 pour chaque jour d'utilisation autorisée d'une automobile personnelle.
- c) La différence de la prime assurance-automobile avec la clause "plaisir" et celle de "plaisir et affaires" sera remboursée par l'Employeur sur production d'une copie de la police d'assurance-automobile, la facture établissant le coût de la prime additionnelle.

ANNEXE "D"

TRAITEMENT DES SALAIRES DE L'EMPLOYEUR

<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ECHELON</u>	<u>SALAIRE</u>			
			<u>82-01-01</u>	<u>82-04-01</u>	<u>82-07-01</u>	<u>82-10-01</u>
ANDRE BILODEAU	RESPONSABLE DE LA COMPTABILITE ET DU SECRETARIAT	3e	\$508.16	520.15	532.54	545.33
RENALD GOSSELIN	INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL	3e	508.16	520.15	532.54	545.33
ARMAND VERRIER	SECRETAIRE DU BUREAU DES EXAMINATEURS	3e	476.31	488.30	500.69	513.48
GUY BEAUREGARD	INSPECTEUR-VERIFICATEUR SENIOR	3e	475.99	487.98	500.37	513.16
LUCIEN HAINS	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	10e	417.49	429.48	441.87	454.66
CLAUDETTE DUHAMEL	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	9e	405.34	417.33	429.72	442.11
DENIS RAYMOND	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	6e	376.11	389.10	401.49	414.28
DIANE BISAILLON	PREPOSEE A L'INFORMATION ET A LA VERIFICATION GENERALE	6e	285.21	297.20	309.59	322.38
JO-ANNE GEVRY	OPERATRICE EN INFORMATIQUE	6e	289.11	301.10	313.49	326.28
CLAIRE MORIN	OPERATRICE EN INFORMATIQUE	6e	287.34	299.33	311.72	324.51
MONIQUE BOUCHARD	PREPOSEE AUX ETABLISSEMENTS	4e	263.64	275.33	287.72	300.51
CAROLE PAYEUR	PREPOSEE A LA QUALIFICATION	3e	243.81	255.80	268.19	280.98
MARIO DELISLE	PROGRAMMEUR-ANALYSTE		317.31	317.31	317.31	317.31

CLAUSE D'INDEXATION (n'a pas d'application en 1982)

- 1.- L'Employeur consent à réajuster le salaire de ses salariés réguliers sur une base trimestrielle en suivant les modalités ci-après prévues.
- 2.- Les périodes trimestrielles pour lesquelles l'Employeur réajuste le salaire de ses salariés sont les suivantes:
 - 1) janvier, février, mars
 - 2) avril, mai, juin
 - 3) juillet, août, septembre
 - 4) octobre, novembre, décembre
- 3.- Augmentation du coût de la vie

Pour le calcul de l'augmentation du coût de la vie et de son pourcentage, les parties conviennent de se baser exclusivement sur les données publiées périodiquement par le Bureau de la Statistique du Canada relativement à l'indice des prix à la consommation Canada (indice 1971: 100).
- 4.- Augmentation trimestrielle

L'augmentation procentuelle trimestrielle est calculée en prenant l'indice du dernier mois au trimestre et en le divisant par l'indice de décembre 1981 c'est-à-dire 248., ce qui donne le pourcentage de l'augmentation du coût de la vie pendant le trimestre. De ce pourcentage, on déduit trente-trois centièmes (.33) pour chacun des mois écoulé depuis décembre 1981.

Le pourcentage ainsi obtenu est multiplié par le salaire du salarié donnant ainsi le montant de l'ajustement hebdomadaire que le salarié doit recevoir.
- 5.- Le boni d'augmentation du coût de la vie sera payé au plus tard dans les trente (30) jours suivant la publication par le Bureau de la Statistique du Canada de l'indice du coût de la vie pour le dernier mois du trimestre pour lequel l'ajustement est versé. A la fin de l'année, le montant annuel versé à chaque salarié est ramené à une base hebdomadaire et intégré au salaire du nouvel échelon du salarié. Après l'intégration, le nouvel indice devient celui de décembre de l'année immédiatement précédant la nouvelle année contractuelle.

DESCRIPTION DES TACHES

TITRE: PROGRAMMEUR-ANALYSTE

SUPERIEUR IMMEDIAT: RESPONSABLE DU SECRETARIAT ET DE LA COMPTABILITE

A) OPERATION

- Prises de "back up", production, changement de papier, changement de ruban, enlèvement du papier carbone, séparation du papier, informe le personnel de la cédule journalière, tient l'inventaire du papier informatique, communique avec IBM s'il y a bris dans le matériel, ouvre et ferme l'ordinateur, aide à l'utilisateur s'il y a des problèmes avec l'équipement.

B) PROGRAMMATION

- Comprendre à fond le problème soumis
- Trouver une solution à ce problème
- Programmer toujours en minimisant l'espace sur disque
- Avant "l'entrée à l'écran", s'assurer du bon fonctionnement du programme (disk checking) afin de diminuer le nombre de compilations et sauver les pertes inutiles de papier
- Faire les tests nécessaires
- Dessiner sur feuille appropriée les champs de sorties (lay-out)
- Construire ses propres fichiers de données
- Faire une bonne documentation des programmes afin d'éviter les problèmes futurs

C) ANALYSE

- Etudier et soumettre les nouveaux projets
- Implanter tout nouveau projet à l'intérieur du système existant
- Comprendre et analyser les questions ou demandes de l'utilisateur dans les cas d'exceptions
- Analyser le problème soumis - si possible à résoudre
si l'espace est libre
faire l'évaluation du temps

TITRE: SECRETAIRE DU BUREAU DES EXAMINATEURS

SUPERIEUR IMMEDIAT: SECRETAIRE-GERANT

DESCRIPTION DE TACHES

- dirige et contrôle le travail de la préposée à la qualification.
- contrôle l'émission des carnets d'apprentissage et des certificats de classification et de qualification.
- s'assure que les exigences et les pré-requis ont été remplis conformément au décret avant l'émission de ladite carte ou dudit carnet.
- assiste aux séances d'examen et voit à leur déroulement.
- perçoit les honoraires d'examen et voit à émettre les reçus à cet effet.
- participe à la correction des examens théoriques.
- s'assure d'une vérification de ces mêmes examens par une autre personne responsable.
- compile les résultats reçus des examinateurs.
- s'assure de l'exactitude de cette compilation avec le président du Bureau des Examineurs.
- signe l'émission des carnets d'apprentissage ainsi que des cartes de classification et qualification.
- collabore à l'établissement de statistiques et rapports requis par le Comité Paritaire ou par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- fait parvenir le diplôme aux candidats qui se sont classés "A".
- a la garde des questionnaires d'examen sous clé.
- alterne les questionnaires au besoin.
- voit à préparer de nouveaux examens en collaboration avec le Bureau des Examineurs.
- soumet à son supérieur immédiat les recommandations qu'il juge appropriées ainsi que les améliorations et changements à apporter au plan d'organisation de son service.
- a la responsabilité de la clé.
- accomplit toute autre tâche de même nature ou d'ordre général, demandée par son supérieur ou, en son absence, un membre du Conseil d'administration.

ANNEXE "E" (suite...

TITRE: INSPECTEUR-VERIFICATEUR SENIOR

SUPERIEUR IMMEDIAT: INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL

DESCRIPTION DE TACHE

- accomplit la tâche de l'inspecteur-vérificateur;
- exécute des travaux plus complexes déterminés par l'inspecteur-vérificateur principal
- assiste l'inspecteur-vérificateur principal;
- soumet à son supérieur immédiat les recommandations qu'il juge appropriées ainsi que les améliorations et changements à apporter au plan d'organisation de son service;
- accomplit toute autre tâche, de même nature ou d'ordre général, demandé par tout représentant de l'employeur.

ANNEXE "E" (suite...)

TITRE: INSPECTEUR-VERIFICATEUR

SUPERIEUR IMMEDIAT: INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL

DESCRIPTION DE TACHE

- contrôle auprès des établissements visés, par des travaux d'inspection et d'enquête, l'application de la loi des décrets de convention collective ainsi que les décrets et règlements qui en découlent;
- prépare la preuve pour témoigner adéquatement dans tout litige soumis aux tribunaux en respectant les textes des lois et des décrets;
- doit assimiler toute nouvelle méthode de travail;
- fait le relevé des listes de paie et rencontre les personnes susceptibles de le renseigner et prend en note toute déclaration jugée pertinente;
- collabore au besoin au calcul de réclamations ou préparation de cas d'action pénale;
- remplit et complète tous les rapports quotidiens et hebdomadaires reliés à sa fonction;
- conseiller les établissements assujettis sur la façon de tenir le système d'enregistrement;
- vérifie auprès des employeurs et des salariés assujettis aux décrets l'application des dispositions prévues à la loi et aux règlements, notamment la durée du travail, le taux de salaire payé, le système d'enregistrement, la liste de paie, la classification, la qualification, le régime d'apprentissage, etc... le tout selon le guide de l'inspection en vigueur;
- soumet à son supérieur immédiat les recommandations qu'il juge appropriées ainsi que les améliorations et changements à apporter au plan d'organisation de son service;
- accomplit toute autre tâche de même nature ou d'ordre général demandé par tout représentant de l'employeur.

ANNEXE "E" (suite...

TITRE: STENO-DACTYLO

SUPERIEUR IMMEDIAT: RESPONSABLE DE LA COMPTABILITE ET DU SECRETARIAT

DESCRIPTION DE TACHESDESCRIPTION DE TACHES

- prend en sténo lettres, procès-verbaux ou comptes rendus d'un service concerné des Comités Paritaires ou de toute personne dûment mandatée;
- dactylographie les notes sténographiques, les manuscrits ou enregistrements des machines à dicter;
- classe et tient sous clé les dossiers du service concerné ou de toute autre personne dûment mandatée;
- prend en sténo les procès-verbaux des réunions ou séances que les responsables de services tiennent avec leur personnel respectif;
- aide au travail du responsable de service auquel elle est affectée en réglant un grand nombre de détails administratifs mineurs dont la préparation de routes;
- prend des initiatives notamment dans la correspondance courante, l'accueil des visiteurs, etc...
- contrôle les entrées et sorties de papeterie;
- compose ou adopte des lettres de routine;
- prépare pour le responsable du service les dossiers d'assemblées et y inclut les documents demandés;
- fait des photocopies de documents au besoin;
- donne des renseignements ou explications par téléphone;
- accomplit tout autre travail demandé et exigé par tout représentant de l'Employeur.

ANNEXE "E" (suite...

TITRE: PREPOSEE A LA QUALIFICATION (auto et coiffure)

SUPERIEUR IMMEDIAT: RESPONSABLE DU SECRETARIAT ET DE LA COMPTABILITE

DESCRIPTION DE TACHESA) AUTOMOBILE

- Maintenance des rapports
- Maintenance par courrier
- Maintenance par les inspecteurs
- Envoi des cartes et avis mensuellement
- Classement des avis aux assujettis
- Classement des avis aux employeurs
- Classement des "IMPRIMES" de maintenance
- Convocation d'examen
- Correction d'examen
- Correspondance
- Confection des dossiers d'assujettis
- Responsable des dossiers d'assujettis
- Et, tout autre travail connexe

B) COIFFURE

- Emission des carnets
- Entrée des heures
- Entrée des résultats des certificats
- Convocation d'examen
- Correction d'examen
- Envoi des résultats
- Correspondance

TITRE: PREPOSE A LA VERIFICATION

SUPERIEUR IMMEDIAT: RESPONSABLE DU SECRETARIAT ET DE LA COMPTABILITE

DESCRIPTION DE TACHESA) AUTOMOBILE

- Vérification des rapports mensuels et correspondance s'il y a lieu (shorts et crédits)
- Dépôts des rapports mensuels
- Correspondance pour les rapports incomplets
- Suivi des rapports mensuels entrés avant envoi des actions
- Faire les appels lorsque "gains de semaines incorrects" sur rapports mensuels
- Tout autre travail connexe

B) COIFFURE

- Dépôts des rapports mensuels et facturations
- Entrée des rapports mensuels et facturations sur informatique (Philipps)
- Facturation des artisans à tous les mois (Philipps)
- Classement des rapports mensuels et facturations
- Ouverture et fermeture en coiffure
- Avis de paiement (Philipps)
- Tout autre travail connexe

TITRE: RECEPTIONNISTE

SUPERIEUR IMMEDIAT: RESPONSABLE DU SECRETARIAT ET DE LA COMPTABILITE

DESCRIPTION DE TACHES

- Répondre au téléphone
- Dactylographier les documents donnés par les responsables
- Recevoir les visiteurs
- Ouverture du courrier
- Envoi du courrier le soir
- Tout autre travail connexe
- Maintenance des cas d'actives passives, articles, rapports mensuels, pré-lèvement et rapports incomplets
- Vérification de dossier, suite aux appels sur les avis de pré-lèvement et rapports mensuels
- Vérification à l'écran de l'information
- Inventaire
- Envoi des rapports mensuels et des avis
- Envoi de courrier le soir
- Répondre les appels téléphoniques concernant l'avocat
- Tout autre travail connexe

ANNEXE "E" (suite...)

TITRE: PREPOSE A L'INFORMATION ET A LA VERIFICATION GENERALE

SUPERIEUR IMMEDIAT: RESPONSABLE DU SECRETARIAT ET DE LA COMPTABILITE

DESCRIPTION DE TACHES

- Donne information générale aux visiteurs et au téléphone
- Ouverture du courrier
- Codification des établissements en coiffure
- Correspondance pour le responsable de la comptabilité et du secrétariat
- Dépôt "Artisans" en automobile
- Maintenance des cas d'actions pénales, artisans, rapports mensuels, prélèvement et rapports incomplets
- Vérification de dossier, suite aux appels sur les avis de prélèvement et rapports mensuels
- Vérification à l'écran de l'informatique
- Inventaire
- Envoi des rapports mensuels et des avis
- Envoi du courrier le soir
- Réfère les appels téléphoniques concernant l'avocat
- Tout autre travail connexe

TITRE: INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL

SUPERIEUR IMMEDIAT: SECRETAIRE-GERANT

DESCRIPTION DE TACHES

La classe d'inspecteur-vérificateur principal comprend le salarié dont le travail principal et habituel consiste à exercer les fonctions de l'inspecteur chef d'équipe:

- Il dirige une équipe d'inspecteurs
- Il exécute, avec les membres de son équipe, des fonctions caractéristiques de la classe précédente et effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles
- Il répartit le travail entre les membres de son équipe
- Il vérifie l'exécution du travail
- Il collabore à l'entraînement de son équipe
- Il fait exécuter toute enquête ou inspection auprès des établissements assujettis
- Il accomplit toutes autres fonctions reliées à l'inspection-vérification

TITRE: RESPONSABLE DU SECRETARIAT ET DE LA COMPTABILITE

SUPERIEUR IMMEDIAT: SECRETAIRE-GERANT

DESCRIPTION DE TACHES

La classe de responsable du secrétariat et de la comptabilité forme un corps de salariés syndicables dont le travail principal et habituel consiste à organiser et à contrôler le système de vérification des mesures législatives et réglementaires concernant l'application de la Loi des Décrets de convention collective en regard des employeurs et des salariés assujettis. Sous direction,

- Il élabore des systèmes de contrôles et de vérification pour la production de rapports mensuels des employeurs
- Il coordonne et vérifie l'exécution du travail du personnel de soutien affecté à ce service et aussi tout le personnel de bureau, à l'exception de la secrétaire affectée au personnel de cadre
- Il participe à l'amélioration de la qualité et de l'application des systèmes comptables pour son service et en établit les statistiques mensuelles ou annuelles requises par le Comité Paritaire ou par le Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre
- Il s'assure que les plaintes ou demandes d'informations des employeurs ou des salariés soient traitées
- Il accomplit toutes autres fonctions reliées à la tâche

ANNEXE "E" (suite...

TITRE: OPERATRICE EN INFORMATIQUE (entrée de données)

SUPERIEUR IMMEDIAT: RESPONSABLE DU SECRETARIAT ET DE LA COMPTABILITE

DESCRIPTION DE TACHES

- Entrée des dépôts journaliers à l'écran (rapports mensuels et facturations)
- Vérification à l'écran des métiers des nouveaux assujettis
- Entrée du traitement d'heures à l'écran (rapports mensuels)
- Classement des rapports mensuels, avis, facturations et autres documents
- Correction des validations
- Vérification des listes d'avis avec les poursuites pénales
- Libérer les fichiers centraux et classement des documents aux dossiers maîtres
- Mailing des rapports mensuels et avis de paiement
- Tout autre travail connexe

P.S. Pour couvrir le poste vacant "préposé à la vérification, jusqu'à nouvel ordre:

Claire Morin accomplira la tâche "A" de la préposé à la vérification.

Jo-Anne Gévry accomplira la tâche "B" de la préposé à la vérification.

TITRE: PREPOSE AUX ETABLISSEMENTS

SUPERIEUR IMMEDIAT: INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL

- Maintenance des établissements à l'écran
- Maintenance des dossiers établissements manuellement
- Maintenance du "Rolodex" des établissements
- Maintenance des inspections et avis de récidives de cas d'actions pénales
- Entrée des données à l'écran des inspections
- Préparation des rapports d'assemblée, automobile et coiffure
- Préparation des routes
- Classement
- Responsable du classement des documents du service d'inspection
- Dossiers pénaux et civils
- Correspondance
- Tout autre travail remis par le service d'inspection

ANNEXE "F"REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

Les parties continuent de maintenir en vigueur le plan de retraite qui a été établi depuis le 1er janvier 1977 et qui comporte les modalités suivantes:

1) Age de la retraite: l'âge de la retraite est fixé à 65 ans;

2) Contribution

Le plan de retraite est contributoire et comporte des contributions de la façon suivante: 5% du salaire hebdomadaire du salarié et une contribution de l'Employeur égale à celle du salarié;

3) Droit à la part de l'Employeur

Au départ du salarié, ce dernier a droit de retirer la part de l'Employeur de la façon suivante:

- 6 ans de service: 20%
- 7 ans de service: 40%
- 8 ans de service: 60%
- 9 ans de service: 80%
- 10 ans de service: 100%.