

NOM

NO

03175-7

C.A.E. 8915 NO.CONV. 31757  
AFFIL. 5 NB.EMPL. 10  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 36350 50  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M10003001  
DATE ENR.840829

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 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10003-01
Date	Signature: 84-03-30 Reception: 84-04-05	Durée: Du 84-01-01 Au 85-12-31	No. nbre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés du C.P.A. des Cantons de l'Est</b> 1027 Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Coalté Paritaire de l'Industrie de L'Automobile des Cantons de l'Est</b> 729 Terrasse C.P.R. Sherbrooke, QC. J1H 1T7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Syndicats Démocratiques</b> Att: M. Jocelyn Lavoie 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	Région: 05-00 Activité: 3915 (10) Affiliation: 10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-05-07

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

84  
AVR - 5 11 11

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 90<sup>e</sup> au 60<sup>e</sup> 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 Grâce,  
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 Un salarié, travaillant en dehors de Sherbrooke, qui revient coucher chez lui pour raison personnelle, a droit au remboursement d'une (1) heure maximum à taux simple pour son retour. Il est entendu que le retour se fait après sa journée régulière de travail.
- Cependant, le retour au travail le lendemain est compris dans sa journée régulière de travail.

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 (1¼) 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 cinq (5) semaines de vacances annuelles payées à son taux de salaire hebdomadaire régulier. Deux (2) de ces quatre (4) semaines peuvent être prises consécutivement. La cinquième (5e) semaine est payée en sus de sa semaine régulière de travail ou prise en vacance. Il est entendu que les salariés qui ont droit à une cinquième de vacances pourront la prendre par séquence d'une (1) journée.
- 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.

28.09 L'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois avec cumul d'ancienneté. Il est entendu qu'il ne peut y avoir plus d'un salarié en même temps en congé sans solde.

Le salarié devra en faire la demande par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat en expliquant la raison et la durée du congé désiré et ce, au moins un (1) mois avant le début de l'absence désirée. Advenant le cas où deux (2) salariés font une demande la même journée, l'ancienneté sera prise en considération.

#### 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

21.-

- 29.01 ... 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.
- 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:

22.-

- 29.09 ... 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 1984 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

Cependant les articles concernant les options pour le choix des automobiles à l'Annexe "C" entrent en vigueur le 1er janvier 1984 pour se terminer le 1er septembre 1984. La négociation concernant ces items pour leur renouvellement est sujet aux stipulations du Code du Travail.

30.02 Si les négociations pour le renouvellement des présentes se prolongent après le 1er janvier 1986, 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 "E" inclusivement font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées ont signé à SHERBROOKE, ce 30 ième jour de mars 1984.

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

Yvon Lavallée  
Camille Bernier  
Alain Roy

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

J. Lavoie  
Dominic Raymond  
J. René Ward

ANNEXE "A"ECHELLE DES TRAITEMENTS ET CLASSIFICATIONS

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>ECHELON</u>	<u>TRAITEMENT</u>	
		<u>84-01-01</u>	<u>85-01-01</u>
RECEPTIONNISTE	1	212.00	222.60
	2	220.48	231.50
	3	228.96	240.41
	4	238.50	250.43
	5	248.04	264.44
	6	257.58	270.46
STENO-DACTYLO	1	228.96	240.41
PREPOSE A LA QUALIFICATION	2	238.50	250.43
PREPOSE A LA VERIFICATION	3	248.04	264.44
PREPOSE A L'INFORMATION ET A LA VERIFICATION GENERALE	4	257.58	270.46
PREPOSE AUX ETABLISSEMENTS	5	268.18	281.59
	6	278.78	292.72
OPERATEUR EN INFORMATIQUE	1	248.04	264.44
	2	246.98	259.33
	3	256.52	269.35
	4	267.12	280.48
	5	277.72	291.61
	6	289.38	303.85
PROGRAMMEUR-ANALYSTE	1	275.60	289.38
	2	286.20	300.51
	3	297.86	312.75
	4	309.52	325.00
	5	322.24	338.35
	6	331.80	348.39
INSPECTEUR-VERIFICATEUR	1	311.64	327.22
	2	321.18	337.24
	3	330.72	347.26
	4	340.26	357.27
	5	350.86	368.40
	6	361.46	379.53
	7	372.06	390.66
	8	383.72	402.91
	9	394.32	414.04
	10	407.04	427.39

## ANNEXE "A" (suite...)

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>ECHOLON</u>	<u>TRAITEMENT</u>	
		<u>84-01-01</u>	<u>85-01-01</u>
INSPECTEUR-VERIFICATEUR SENIOR	1	430.36	451.88
	2	443.08	465.23
	3	457.92	480.82
SECRETAIRE DU BUREAU DES EXAMINA- TEURS	1	430.36	451.88
	2	443.08	465.23
	3	457.92	480.82
INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL	1	461.10	484.16
	2	474.88	498.63
	3	489.72	514.21
RESPONSABILE COMPTABILITE ET SECRETARIAT	1	461.10	484.16
	2	474.88	498.63
	3	489.72	514.21

- 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 WARD	OPERATRICE EN INFORMATIQUE	27 août 1973
MLLE CLAIRE MORIN	OPERATRICE EN INFORMATIQUE	2 juin 1976
M. DENIS RAYMOND	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	23 août 1976
MLLE GAETANE HUPPE	PROGRAMMEUR ANALYSTE	11 février 1983

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 1984

- déjeuner: \$3.75  
 - dîner: \$8.50  
 - souper: \$8.50  
 - collation: \$3.75  
 - chambre: \$36.25

1er janvier 1985

- déjeuner: \$4.00  
 - dîner: \$9.00  
 - souper: \$9.00  
 - collation: \$4.00  
 - chambre: \$40.00

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 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:

- 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>84-01-01</u>	<u>85-01-01</u>
ANDRE BILODEAU	RESPONSABLE DE LA COMPTABILITE ET DU SECRETARIAT	3e	\$578.18	\$607.09
RENALD GOSSELIN	INSPECTEUR-VERIFICATEUR PRINCIPAL	3e	578.18	607.09
ARMAND VERRIER	SECRETAIRE DU BUREAU DES EXAMINATEURS	3e	544.38	571.60
GUY BEAUREGARD	INSPECTEUR-VERIFICATEUR SENIOR	3e	544.05	571.25
LUCIEN HAINS	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	10e	481.98	506.08
DENIS RAYMOND	INSPECTEUR-VERIFICATEUR	8e	461.40	495.71
DIANE BISAILLON	PREPOSEE AUX ETABLISSEMENTS	6e	341.80	358.66
JO-ANNE WARD	OPERATRICE EN INFORMATIQUE	6e	345.80	363.09
CLAIRE MORIN	OPERATRICE EN INFORMATIQUE	6e	343.85	361.04
GAETANE HUPPE	PROGRAMMEUR-ANALYSTE	2e	286.20	312.75

CLAUSE D'INDEXATION

- 1.- L'Employeur consent à réajuster le salaire de ses salariés réguliers sur une base trimestrielle. L'augmentation prend effet quand l'indice des prix à la consommation a dépassé 10% pour la durée de la convention collective.
- 2.- Les périodes trimestrielles pour lesquelles l'Employeur réajuste le salaire de ses salariés sont les suivantes:
  - 1) janvier, février, mars 1984 et 1985
  - 2) avril, mai, juin 1984 et 1985
  - 3) juillet, août, septembre 1984 et 1985
  - 4) octobre, novembre, décembre 1984 et 1985
- 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 1983 c'est-à-dire 283.3, ce qui donne le pourcentage de l'augmentation du coût de la vie pendant le trimestre. De ce pourcentage, on déduit trente-trois centième (.33) pour chacun des mois écoulés depuis décembre 1983.

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.

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%.

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-10003-01</b>
<b>Date</b>	Signature: 85-02-01 Réception: 85-02-07 Durée: Du _____ à _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés du C.P.A. des Cantons de l'Est</b> 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Comité Paritaire de l'Industrie de l'Automobile des Cantons de l'Est</b> 729 Terrasse C.P.R. Sherbrooke, Qué J1H 1T7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Syndicats Démocratiques</b> Att.: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	Région: <u>05-00</u> Activité: <u>8915 (10)</u> Affiliation: <u>10</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: Annexe "C" - remboursement des dépenses autorisées**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette /sg</b> <i>cc</i>	<b>85-02-18</b>

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

ENTENTE INTERVENUE

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

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



\* \* \* \* \*

Les parties ci-haut mentionnées conviennent de ce qui suit:

L'Annexe "C" de la convention collective de travail signée le 30 mars 1984 et en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985 est remplacée par la suivante et ce, conformément à l'article 30.01 de la convention collective:

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 1985

Déjeuner:	\$4.00
Dîner:	\$9.00
Souper:	\$9.00
Collation:	\$4.00
Chambre:	\$40.00

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 1985 ne doit pas avoir plus de trois (3) ans d'usage et quatre (4) ans de fabrication. La prime d'assu-

.02....

rances est acquittée entièrement par l'Employeur. Les assurances 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.

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.

L'Employeur retiendra \$5.00 par semaine, à l'exception des semaines de congé annuel ainsi que pendant la période du 24 décembre au 2 janvier, à titre de contributions volontaires pour permettre aux salariés de se prévaloir de l'option du climatiseur. Ceci s'applique à l'Option A et l'Option B.

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 fournit une automobile présentant au moins les mêmes caractéristiques que l'automobile fournie par l'Employeur à l'Option B.

#### 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.

.02 ...

Tout salarié assujéti à l'Option B voit son contrat de location se terminer le 1er avril 1988. L'Employeur avise le salarié du choix de l'automobile avant le 1er décembre 1987. Le salarié doit indiquer, avant le 1er janvier 1988, 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 assujéti à l'Option A et qui veulent venir à l'Option B, les stipulations du paragraphe précédent s'appliquent.

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

4./

.05 ...

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

CARACTERISTIQUES DE L'AUTOMOBILE REQUISE POUR L'OPTION A OU POUR L'OPTION B

- 1- Moteur 6 cylindres
- 2- Servo-freins et servo-direction, transmission automatique
- 3- Chauffe-moteur
- 4- Alternateur et batterie à haute performance
- 5- Phares hallogènes
- 6- Dégivreur électrique de lunette arrière
- 7- Groupe lumières: capot, coffre à gants, valise
- 8- Suspension haute performance
- 9- Siège confort de luxe en tissu
- 10- Radio a.m.
- 11- Grand enjoliveur de roues
- 12- 4 pneus radiaux ceinturés d'acier  
4 pneus radiaux d'hiver ceinturés d'acier
- 13- Insonorisation (isolant du capot)
- 14- Moulure latérale protectrice
- 15- Butoir de pare-chocs avant et arrière
- 16- Climatiseur thermostatique (conditionnel à la contribution de \$5.00 tel qu'établi à l'Option A).

.07

SALARIES DE SECRETARIAT

Le salarié requis par l'Employeur de se déplacer avec son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions sera dédommagé de la façon suivante:

a) A compter du 1er avril 1985:

\$0.27 du kilomètre parcouru avec pièce justificative pour un parcours de plus de 30 kilomètres aller et retour.

b) A compter du 1er avril 1985:

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 ou \$30. par semaine celui qui est le plus élevé.

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.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé  
à SHERBROOKE, ce 1 ième jour de février 1985.

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

Carroll Bernard  
Alain Lacroix  
Stéphen de la

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

Armand Verin  
Guy Beauchamp  
Philippe

ENTENTE INTERVENUE

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

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

\* \* \* \* \*

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit:

Considérant que l'Annexe "C" traitant des dépenses d'automobile a été modifiée, le Comité accepte de rembourser un montant de \$45.00 par mois pour l'entretien de l'automobile et ce, en plus du prix de location qui est accordé en vertu du contrat. Le Comité accepte de plus de payer les frais d'immatriculation; ceci s'applique à l'Option A.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à SHERBROOKE, ce 1 ième jour de février 1985.

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.

Camille Bernard  
Yvon Foubelle  
Alain, 44

Armand Verin  
Jay Beauneau  
Philippe



Gouvernement Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

31757

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-10003-01</b>
<b>Date</b>	Signature 84-08-13	Reception 84-09-12	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Employés du C.P.A. des Cantons de l'Est</b> 1027 Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Comité Paritaire de l'Industrie de l'Automobile des Cantons de l'Est (1971).</b> Att: M. Gastin Levesque, sec-gér. C.P. 925 Sherbrooke, QC. J1H 5L1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

- Entente: Allocation d'automobile et remboursement d'essence.
- Dans votre dossier au Ministère, le nom l'adresse de l'employeur figure comme suit: COMITE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE DES CANTONS DE L'EST, 729 Terrasse C.P.R., Sherbrooke, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature Diane Lauzon	Date 84-10-03
---------------------------	------------------

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

**RECHERCHE**

NONOBSANT les deux dernières phrases de l'art. 5.02; aucune allocation mensuelle ne sera versée ni pour l'automobile, ni pour l'essence; le tout contrairement au 3<sup>ème</sup> paragraphe de l'annexe "C" de la dite Convention Collective.

10003-01

'84 SEP 12 15 48

LETTRE D'ENTENTE  
INTERVENUE

ENTRE; COMITE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE  
DES CANTONS DE L'EST (1971)

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

'84 AOU-22 12 06

\* \* \* \* \*

Attendu que depuis le 20 juin 1984, le décret c.d.2 - n.42 a été modifié.  
Attendu que son champ d'application territorial fut une des principales  
modifications adoptées.

&

Considérant que les inspecteurs-vérificateurs préfèrent travailler en équipe  
lors d'assujettissement, et que de facto, un seul véhicule-automobile  
est nécessaire.

Considérant que la période d'assujettissement offre une occasion unique et  
idéale pour entraîner un nouvel inspecteur-vérificateur.

Considérant que dans quelques mois, un de nos employés nous quittera pour  
prendre sa retraite, ce qui nous permettra d'avoir déjà à notre  
service, un employé qui connaîtra au moins notre décret.

Les parties ci-haut mentionnées conviennent de ce qui suit:

"L'article 5.02 ainsi que l'annexe "C" de la convention collective  
de travail signée le 30 mars 1984 et en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985 sont  
modifiées tels que ci-après mentionnés:"

ALLOCATION D'AUTOMOBILE & REMBOURSEMENT  
D'ESSENCE.

Nonobstant les deux dernières phrases de l'art. 5.02; aucune allo-  
cation mensuelle ne sera versée ni pour l'automobile, ni pour l'essence; le  
tout contrairement au 3<sup>ème</sup>. paragraphe de l'annexe "C" de la dite Convention  
Collective.

Il est toutefois entendu que dès que la période d'assujettissement sera terminée ou que le salarié aura atteint sont six (6) mois, soit sa permanence, la présente entente deviendra caduque.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés ce **13 AOUT 1984** jour de ..... 1984

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

*Gros*  
*Stuy*

SYNDICAT DES EMPLOYES DU C.P.A.  
DES CANTONS DE L'EST.

*Armand Benin*  
*Gene Bisillon (sec.)*