

No.

NOM

99411-01

de la Haye Auto Inc et Autres

PAR MESSAGEUR

'82 MAR 10 11 17

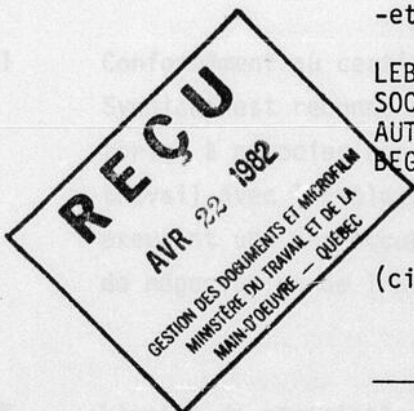
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'AUTOMOBILE DE LA REGION DE
THETFORD-MINES (C.S.N.)

(ci-après appelé le "Syndicat"),

-et-

LEBLOND AUTOMOBILE INC., Q-3865-02
SOCIETE STE-MARIE FORD, Q-10740-01
AUTOMOBILE GRONDIN 1977 INC., Q-10739-01
BEGIN MOTORS LIMITED, Q-9902-02

(ci-après appelés "l'Employeur"),



MEMOIRE D'ENTENTE

Le présent document constitue un mémoire d'entente par lequel est renouvelée la convention collective expirant le 30 septembre 1981, ceci aux termes et conditions substantiellement énoncés dans les documents attachés au présent mémoire d'entente. Ces documents représentent les modifications apportées par les parties à la convention collective échéant le 30 septembre 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 4 ième jour de Mars 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'AUTOMOBILE DE LA REGION DE
THETFORD-MINES (C.S.N.),

Joseph Martel
Jacques St-Onge
Jean Paul Lavoie

LEBLOND AUTOMOBILE INC.,

SOCIETE STE-MARIE FORD,

AUTOMOBILE GRONDIN 1977 INC.,

BEGIN MOTORS LIMITED,

Charles Leblond
Suzie Desmarais
Marcel Gagny
Louis Begin

ARTICLE 1 - RACIEMENTS

L'article 1 se lira dorénavant comme suit:

1.- CARACTERE REPRESENTATIF

1.01 Conformément au certificat d'accréditation, le Syndicat est reconnu comme seul négociateur autorisé à négocier une convention collective de travail avec l'Employeur pour les salariés exerçant une des occupations incluses dans l'unité de négociation de l'Etablissement.

1.02 L'unité de négociation est celle définie dans le certificat de reconnaissance concernant l'Etablissement.

ARTICLE 6. - ANCIENNETE

6.03 A) En cas de promotion, de mise à pied et de réembauchage par classification, de rétrogradation et mutation par département, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié qui en a le plus puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Cependant, le salarié affecté par une mise à pied qui déplace un salarié moins ancien dans le même département, aura droit à une période d'adaptation de trois (3) mois pour lui permettre de remplir les exigences normales de la tâche, dans la mesure où dans l'établissement il a déjà normalement effectué les tâches visées. C'est à l'employeur qu'incombe la preuve qu'un salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

6.05 Tout salarié ayant de l'ancienneté appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa promotion ou mutation.

Cependant, en ce qui concerne tous les salariés actuellement exclus de l'unité de négociation et ayant déjà fait partie de cette même unité, le présent paragraphe s'appliquera à compter de la signature de la convention collective et leur ancienneté cessera de s'accumuler à cette date.

Lors du retour à l'intérieur de l'unité de négociation, seule l'ancienneté ainsi conservée s'appliquera et prévaudra. Par la suite, à l'intérieur de l'unité de négociation, les dispositions de l'article 6 s'appliquent.

ARTICLE 17 SALAIRES

17.08 Le traitement de tout salarié ne peut pas être inférieur à la signature de la présente convention au traitement qu'il avait au 30 septembre 1981.

17.09 L'Employeur convient d'indexer le salaire horaire prévu à l'échelle des salaires apparaissant à la présente convention selon les modalités et conditions prévues à l'entente à cet effet en annexe "A".

ARTICLE 23 - ASSURANCE-COLLECTIVE

23.01 A) Dans le cas où l'employeur détient les polices d'assurance-groupe, l'employeur s'engage à maintenir en vigueur les plans d'assurance-groupe actuels. Le coût des primes de ce plan sera réparti à raison de 50% pour l'employeur et 50% pour le salarié, avec un maximum de \$20.00 par mois payable par l'employeur pour chaque salarié ayant un plan familial et \$16.00 par mois payable par l'employeur pour chaque salarié ayant un plan individuel.

Cependant, pour justifier l'augmentation de la contribution de l'employeur au maximum prévu dans ce paragraphe, les syndicats concernés pourront augmenter les bénéfices à leur choix des plans d'assurance-groupe.

L'employeur remboursera chaque salarié toute ristourne reçue de l'assurance-chômage (C.E.I.C.), en compensation du plan d'assurance-groupe en vigueur.

B) Dans le cas où le syndicat détient la police d'assurance-groupe, l'employeur versera au syndicat une contribution de \$20.00 par mois pour chaque salarié ayant un plan familial et de \$16.00 par mois, pour chaque salarié ayant un plan individuel couvert par la convention collective.

Cette somme sera remise au syndicat, une fois le mois, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.

Cette somme devra être utilisée par le syndicat pour payer une police d'assurance collective.

L'employeur remboursera au syndicat toute ristourne reçue de l'assurance-chômage (C.E.I.C.) en compensation du plan d'assurance-groupe en vigueur.

C) L'employeur devra enregistrer les plans d'assurance-groupe auprès de l'assurance-chômage (C.E.I.C.).

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de la signature pour se terminer le 30 septembre 1984.

35.03 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

ARTICLE 36 - RETROACTIVITE

36.01 Tous les salariés qui ont travaillé entre le 1er octobre 1981 et le jour de la signature de la présente convention, recevront au prorata des heures travaillées, la rétroactivité du salaire qui leur est applicable. Elle s'applique au 0.19 à titre d'indexation passée et au 0.10 d'augmentation statutaire.

A N N E X E "A"

ENTENTE RELATIVE A L'AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE

1.- OCTROI D'UN BONI

En raison de l'augmentation imprévisible du coût de la vie, l'employeur consent à verser semestriellement un boni d'ajustement au coût de la vie à chacun de ses salariés aux conditions et suivant les modalités prévues ci-après:

2.- PERIODES SEMESTRIELLES

Les périodes semestrielles pour lesquelles l'employeur versera un boni d'ajustement au coût de la vie sont les suivantes:

- 1) 1er octobre 1981 au 31 mars 1982;
- 2) 1er avril 1982 au 30 septembre 1982;
- 3) 1er octobre 1982 au 31 mars 1983;
- 4) 1er avril 1983 au 30 septembre 1983;
- 5) 1er octobre 1983 au 31 mars 1984;
- 6) 1er avril 1984 au 30 septembre 1984.

3.- AUGMENTATION DU COUT 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 du coût de la vie pour la région de Montréal. L'indice de référence est l'indice de septembre 1981 pour toute la durée de la convention.

4.- DROIT A L'AJUSTEMENT

L'employeur paiera le boni d'ajustement au coût de la vie aux salariés à son emploi le dernier jour ouvrable de la période semestrielle en cause. Il est toutefois entendu qu'un salarié ayant travaillé au cours de la période semestrielle mais étant en situation de mise à pied, maladie, accident, le dernier jour ouvrable de ladite période, a droit au boni d'ajustement au coût de la vie.

- 5.- A titre de prévision à l'inflation et d'avance sur le montant d'ajustement au coût de la vie à être versé pour chaque période semestrielle visée, un boni fixe d'ajustement au coût de la vie sera versé, en cours de période semestrielle, selon ce qui est établi à la cédule ci-jointe.

Cependant et nonobstant le deuxième paragraphe du point suivant, les avances sur les montants d'ajustement au coût de la vie sont fixes et non récupérables par l'employeur et par conséquent, si il advenait que l'augmentation du coût de la vie soit inférieure aux avances prévues, les taux horaires demeureront majorés tel que prévu par les avances.

Les bonis fixes d'ajustement au coût de la vie tels qu'établis à la cédule seront ajoutés: pour celui du 1er janvier 1982 au salaire horaire prévalant à la signature, tel qu'il apparaît à l'échelle de salaire en annexe "A" et pour les autres, à leur date respective, au salaire horaire prévalant depuis la dernière période semestrielle d'indexation.

6.- CALCUL DE L'AJUSTEMENT

A la fin de chaque période semestrielle, lorsque l'indice est disponible, le boni total d'ajustement au coût de la vie depuis le 1er octobre 1981 est calculé pour chaque salarié selon la formule ci-jointe et le montant horaire de boni ainsi obtenu est, pour les seules fins de la détermination du salaire horaire courant pour le semestre suivant, ajouté au salaire horaire prévu à l'échelle de salaires prévalant à la signature de la convention collective selon l'annexe "A".

Pour chaque période semestrielle visée, le boni d'ajustement au coût de la vie à être versé pour cette période ne peut en aucun temps dépasser le montant que représente le pourcentage réel d'augmentation du coût de la vie depuis octobre 1981 jusqu'à la fin de la période semestrielle visée, en y retranchant ce qui a déjà été versé à titre de prévision à l'inflation et à titre d'indexation, pour les périodes semestrielles précédentes. Le boni pour la période semestrielle visée ainsi obtenu est versé pour chaque heure travaillée au cours du semestre suivant.

7.- SALAIRE DE REFERENCE

Pour les fins des présentes et pour toute la durée de la convention, le salaire de référence est établi au salaire apparaissant en annexe "A" en date du 1er octobre 1981.

8.- PAIEMENT DU BONI

Le paiement du boni d'ajustement au coût de la vie pour la période semestrielle visée sera effectué 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 semestre pour lequel il est applicable.

9.- ENTENTE FAISANT PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective souscrite ce jour par les parties.

REGLEMENT HORS COUR

Les parties ci-devant désignées, sans aucune admission de responsabilité quelle qu'elle soit, déclarent régler hors cour toute procédure grief, procédure judiciaire ou autre relative(s) et découlant de l'entente relative au coût de la vie apparaissant à la convention collective expirant le 30 septembre 1981.

Le présent règlement constitue une renonciation à toute réclamation passée, actuelle ou future découlant de ladite entente et représente une transaction au sens du code civil du Québec. Le tout en considération de la signature du contenu de la convention octobre 81 - septembre 84.

MODE DE CALCUL

		PREVISION A L'INFLATION			"ANNEXE A"		
		<u>1er janvier 1982</u>	<u>1er juillet 1982</u>	<u>1er janvier 1983</u>	<u>1er juillet 1983</u>	<u>1er janvier 1984</u>	<u>1er juillet 1984</u>
COMPAGNONS:	"A"	0.40	0.30	0.40	0.30	0.40	0.30
	"B"	0.40	0.30	0.40	0.30	0.40	0.30
	"C"	0.40	0.30	0.40	0.30	0.40	0.30
<u>APPRENTIS:</u>	(4)	0.32	0.24	0.32	0.24	0.32	0.24
	(3)	0.30	0.23	0.30	0.23	0.30	0.23
	(2)	0.28	0.21	0.28	0.21	0.28	0.21
	(1)	0.26	0.20	0.26	0.20	0.26	0.20
<u>PIECES:</u>	"A"	0.40	0.30	0.40	0.30	0.40	0.30
	"B"	0.40	0.30	0.40	0.30	0.40	0.30
	"C"	0.40	0.30	0.40	0.30	0.40	0.30
<u>APPRENTIS:</u>	(4)	0.32	0.24	0.32	0.24	0.32	0.24
	(3)	0.30	0.23	0.30	0.23	0.30	0.23
	(2)	0.28	0.21	0.28	0.21	0.28	0.21
	(1)	0.26	0.20	0.26	0.20	0.26	0.20
<u>PREP. SERVICE:</u>	(6)	0.32	0.24	0.32	0.24	0.32	0.24
	(5)	0.30	0.23	0.30	0.23	0.30	0.23
	(4)	0.27	0.21	0.27	0.21	0.27	0.21
	(3)	0.26	0.19	0.26	0.19	0.26	0.19
	(2)	0.24	0.18	0.24	0.18	0.24	0.18
	(1)	0.21	0.16	0.21	0.16	0.21	0.16
<u>COMMISSIONNAIRES:</u>		0.21	0.16	0.21	0.16	0.21	0.16

A N N E X E "A"

ECHELLE DE SALAIRES - CONVENTION COLLECTIVE

1er octobre 1981

<u>COMPAGNONS:</u>	"A"	10.58
	"B"	10.20
	"C"	9.97
 <u>APPRENTIS:</u>	(4) (80%)	8.49
	(3) (75%)	7.99
	(2) (70%)	7.43
	(1) (65%)	6.92
 <u>PIECES:</u>	"A"	9.77
	"B"	9.52
	"C"	9.26
 <u>APPRENTIS:</u>	(4) (80%)	7.82
	(3) (75%)	7.36
	(2) (70%)	6.85
	(1) (65%)	6.38
 <u>PRE. SERVICE</u>	(6)	8.37
	(5)	8.04
	(4) (85%)	7.15
	(3) (80%)	6.74
	(2) (75%)	6.38
	(1) (65%)	5.62
 <u>COMMISSIONNAIRE</u>		5.62

A N N E X E "A-1"

Tous les salaires prévus à l'annexe "A", sans affecter l'échelle de salaire du 1er octobre 1981 comme salaire de référence pour l'augmentation du coût de la vie, seront majorés comme suit:

\$0.10 au 1er octobre 1981;

\$0.10 au 1er octobre 1982;

\$0.15 au 1er octobre 1983.

ANNEXE " B "

L'employeur paiera à tous les salariés en conformité avec les dispositions de l'article 21 de la convention collective, l'équivalent de trois (3) jours fériés au taux du 1er octobre 1981 prévu à l'annexe "A" de la présente convention collective, dans les dix (10) jours de la signature de la présente.

Tous les salariés qui étaient éligibles aux congés fériés au moment du lock-out pourront bénéficier de trois (3) jours de congés mobiles avec solde, à la date de leur choix, après un avis raisonnable donné à l'employeur, sauf pour les mois de juillet et août où les congés se prendront après entente quant à la date de prise effective.

Le montant que représente l'augmentation du coût de la vie pour la période de juillet à septembre 1981.

<u>COMPAGNONS:</u>	"A"	0.19
	"B"	0.17
	"C"	0.17
<u>APPRENTIS:</u>	(4) (80%)	0.15
	(3) (75%)	0.14
	(2) (70%)	0.13
	(1) (65%)	0.12
<u>PIECES:</u>	"A"	0.17
	"B"	0.16
	"C"	0.16
<u>APPRENTIS:</u>	(4) (80%)	0.13
	(3) (75%)	0.13
	(2) (70%)	0.12
	(1) (65%)	0.11
<u>PRE. SERVICE</u>	(6)	0.14
	(5)	0.14
	(4) (85%)	0.12
	(3) (80%)	0.12
	(2) (75%)	0.11
	(1) (65%)	0.10
<u>COMMISSIONNAIRE</u>		0.10

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à une convention collective de travail, régissant les parties ci-haut mentionnées et en considération du retour au travail des employés, à la suite du lock-out du 23 décembre 1981 et des cinq (5) journées d'étude tenues au cours des négociations, les parties conviennent ce qui suit:

- 1- Les employeurs ci-haut mentionnés s'engagent à n'entreprendre aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire quelle qu'elle soit, à l'endroit de quiconque qui aurait participé de près ou de loin, directement ou indirectement au conflit de travail, ou toute autre action y ayant donné lieu.
- 2- Les employeurs ci-haut mentionnés, se désistent s'il y a lieu et renoncent à tout recours judiciaire sur lequel ils ont un contrôle, qu'ils ont ou pourraient avoir contre les salariés, et/ou toute autre personne et/ou les syndicats ci-haut mentionnés, et/ou la Confédération des Syndicats Nationaux, et/ou tous et chacun de ses corps affiliés, et/ou les représentants des susdites organisations, en conséquence dudit conflit et journée d'étude, et/ou autres actions en vue de la conclusion de la convention collective.
- 3- Les syndicats ci-haut mentionnés se désistent s'il y a lieu et renoncent à tout recours judiciaire sur lequel ils ont un contrôle, qu'ils ont ou pourraient avoir contre les employeurs, et/ou toute autre personne, et/ou entreprises ci-haut mentionnées, en conséquence dudit conflit et journées d'étude et autre action en vue de la conclusion de la convention collective.
- 4- Le service continu d'un salarié qui a de l'ancienneté, ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par le conflit et ce, pour toute fin applicable dans la convention et relativement aux relations entre les employeurs et leurs salariés.
- 5- Les employeurs ci-haut mentionnés s'engagent à enlever de tous les dossiers personnels des salariés, toutes mesures disciplinaires ou congédiements, liés au conflit de travail, depuis le 1er octobre 1981.
- 6- Les employeurs ci-haut mentionnés s'engagent à rétablir immédiatement les programmes d'assurance-collective en vigueur le 22 décembre 1981 et de fournir les contributions prévues à cet effet par la convention collective.
- 7- A la suite de la signature de la présente entente, tous les salariés qui étaient au travail avant le lock-out, seront rappelés à la position régulière qu'ils détenaient avant le lock-out, ce, progressivement et selon les besoins et par ordre d'ancienneté.

- 8- Tous les salariés qui étaient en vacance au moment du lock-out ou avaient déjà cédulé leurs vacances, pourront s'ils le désirent, prendre leurs vacances à la date prévue ou les reporter.

- 9- Les parties s'engagent à se désister des griefs existants relatifs à l'application de la lettre d'entente, concernant l'augmentation du coût de la vie apparaissant en annexe "A" de la convention collective, expirée le 30 septembre 1981 et à signer les procédures de règlement hors-cour en ce qui a trait aux procédures judiciaires découlant desdits griefs.

- 10- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

ENTRE: LEBLOND AUTOMOBILES INC.

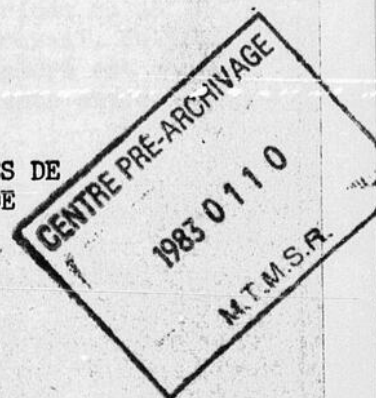
Partie de première part,
ci-après appelée:

"l'Employeur"

ET: Le SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'AUTOMOBILE DE LA REGION DE
THETFORD MINES (C.S.N.)

Partie de seconde part,
ci-après appelée:

"le Syndicat"



MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGE.

Suite à l'acceptation par le Ministère de l'Emploi et de l'Immigration concernant la mise en place d'un programme de travail partagé, les parties conviennent ce qui suit:

- 1.- Que les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties le 4 mars 1982 s'appliquent comme si les salariés travaillaient leur semaine régulière de travail avec les modalités suivantes:
 - a) "Que les montants des prestations d'assurance-chômage qui sont versés aux salariés chaque semaine, pendant la durée du programme, sont considérés comme étant des gains et ajoutés au salaire pour fin de calcul de la paie de vacances;
 - b) Que les jours payés par l'assurance chômage aux salariés, pendant la durée du programme, sont considérés comme étant des jours travaillés chez l'employeur pour fin de calcul de l'ancienneté.
- 2.- L'Employeur reconnaît que le salaire applicable lors de l'établissement du programme ainsi que pour les dates précédentes servant au calcul des prestations d'assurance-chômage, est celui prévu à la convention collective de travail.

De plus, l'Employeur reconnaît devoir à chacun des employés les montants impayés de ces augmentations.
- 3.- Les jours de travail pour tous les salariés syndiqués, pendant la durée du programme, sont divisés en deux (2) parties de semaine, soit une équipe les lundi, mardi et mercredi (pour l'équipe No. 1) et l'autre équipe mercredi, jeudi et vendredi (pour l'équipe No. 2).
- 4.- Les salariés syndiqués qui font partie de chaque équipe sont déterminés par ordre d'ancienneté donnant le premier choix de l'équipe à ceux en possédant le plus, tout en tenant compte des classes et des postes.

- 5.- Il est entendu que dans l'éventualité où une fête chômée et payée prévue à la convention collective survient pendant la durée du programme et durant la période où un employé est censé ne pas se présenter au travail, ce jour férié est reporté au premier jour (où l'employé est censé travailler) ou à tout autre jour selon entente entre les parties.
- 6.- La présente entente n'est valide que pour la durée du programme de travail partagé et il est bien entendu qu'au moment où le programme prendra fin, on en reviendra à l'application intégrale de la convention collective."

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Thetford Mines, Qué.

20 15 septembre 1982
BT.

LEBLOND AUTOMOBILES INC.

Claude Leblond

Le SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'AUTOMOBILE DE LA REGION DE
THETFORD MINES (C.S.N.)

Camille Bernard

Suzanne Dallaire