

NOM

NO

05795-0

C.A.E. 6549 NO.CONV. 57950
AFFIL. 5 NB.EMPL. 39
EMP.COUV. 6 ET.GEOG. 94300 20
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q99340001
DATE ENR.850513



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

N.C.: 05795-0
DÉPÔT

Q. 99340-01

Dépôt N°:

8	5	0	1	2	6	7
---	---	---	---	---	---	---

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

05795-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15273 ✓
Date	Signature 84-12-17	Reception 85-01-30	Durée	Du 84-12-17	Au 85-12-17	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Clinique du Silencieux du Saguenay Inc. 1016, boulevard Talbot CHICOUTIMI (Québec) G7H 4B6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUEBEC (Québec) GLJ 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu, cons. tech.	Région <u>2.01</u> Activité <u>6549 (8)</u> Affiliation <u>C.S.D. (05)</u>

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Thérèse Dumers*
 THERESE DUMERS
 Date: 85-01-31

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8,5 0,1 2,6,8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

05795-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23561-02
Date	Signature 84-12-17	Reception 85-01-30	Durée	Du 84-12-17	Au 85-12-17	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'essende du Saguenay Inc. 136, rue St-Jean C.P. 901 Jonquière, Québec G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Centre Auto A-1 (1984) Enr. 950, rue Bégin Chicoutimi, Qué. G7H 4P3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (G.S.D.) 801, 4 ^{ème} Rue Québec G1J 2T7 Att. M. Richard Beaulieu.	Région <u>02-01</u> Activité <u>6549-08</u> Affiliation <u>05 C.S.D.</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

Q 15008-01
Gille Bergeron Texaco

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Pierre Demers</i>	Date 85 01 31

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 1 2 6 9

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

05795-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21527-01
Date	Signature 85 12 17	Reception 85 01 30	Durée	Du 84 12 17	Au 85 12 17	Nombre de salariés régis par la convention collective 1

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Poste d'essence du Saguenay Inc 136, rue St-Jean C.P. 901 Jonquière, Québec G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Station service R.C. Ltée. 2910, boulevard du Saguenay Jonquière, Québec
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^{ème} Rue Québec, G1J 2T7 Att: M. Richard Beaulieu.	Région <u>02-01</u> Activité <u>6549-08</u> Affiliation <u>05 C.S.D.</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Bernard Demers</i>	Date 85-01-31

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 01 270**

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

05795-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21043-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-17	85-01-30		84-12-17	85-12-17	5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Pneus R. Guay Ltée 2560, rue Dubose JONQUIERE (Québec) G7S 1J2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUEBEC (Québec) GLJ 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu, cons. tech.	Région <u>2.01</u> Activité <u>6549 (8)</u> Affiliation <u>C.S.D. (05)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i> THERESE DEMERS	85-01-31

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

85 01 271

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

05795-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15021-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-17	85-01-30		84-12-17	85-12-17	4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Laurent Tremblay Texaco 2710, rue De La Salle JONQUIERE (Québec) G7S 2A7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de La Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUEBEC (Québec) GLJ 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu, cons. tech.	Région <u>2.01</u> Activité <u>6549 (8)</u> Affiliation <u>C.S.D. (05)</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

Q 15021-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i> THERESE DEMERS	85-01-31

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	5	0	1	2	7	2
---	---	---	---	---	---	---

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 **05795-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 23562-02	
Date	Signature 84-12-17	Reception 85-01-30	Durée	Du 84-12-17	Au 85-12-17	Nombre de salariés régis par la convention collective 2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Station de Service Raymond Boivin Inc. 2146, rue Deschênes JONQUIERE (Québec) G7S 2A9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUEBEC (Québec) G1J 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu, cons. tech.	Région <u>2.01</u> Activité <u>6549 (8)</u> Affiliation <u>C.S.D. (05)</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 <div style="text-align: right; font-size: 2em; font-family: cursive;">Q 15009-01</div>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature <i>Thérèse Demers</i> THERESE DEMERS</td> <td style="width: 20%;">Date 85-01-31</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature <i>Thérèse Demers</i> THERESE DEMERS	Date 85-01-31
Pour le commissaire général du travail					
Signature <i>Thérèse Demers</i> THERESE DEMERS	Date 85-01-31				

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	5	0	1	2	7	3
---	---	---	---	---	---	---

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

05195-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances → Q 23563-02
Date	Signature: 84-12-17 Réception: 85-01-30 Durée: 84-12-17 Du: 84-12-17 Au: 85-12-17	Nombre de salariés régis par la convention collective → 4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Station de Service J.M. Ouellet Inc. 3600, boulevard du Saguenay JONQUIERE (Québec) G7X 1H1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUÉBEC (Québec) GLJ 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu, cons. tech.	Région: <u>2.01</u> Activité: <u>6549 (8)</u> Affiliation: <u>C.S.D. (05)</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

Q 200 60-01

Ouellet Gulf Service

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thérèse Demers</i> THERESE DEMERS	Date: 85-01-31

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 1 2 7 4**

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 **05795-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23565-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-17	85-01-30		84-12-17	85-12-17	2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Garage André Ménard Inc. 81, rue Price Ouest CHICOUTIMI (Québec) G7J 1G6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUÉBEC (Québec) G1J 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu, cons. tech.	Région <u>2.01</u> Activité <u>6549 (8)</u> Affiliation <u>C.S.D. (05)</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 <div style="text-align: right; font-size: 1.2em; font-family: cursive;"> Q 21042-01 Girard + Ménard </div>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> <i>Thérèse Demers</i> THERÈSE DEMERS </td> <td style="text-align: center;"> 85-01-31 </td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Thérèse Demers</i> THERÈSE DEMERS	85-01-31
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>Thérèse Demers</i> THERÈSE DEMERS	85-01-31						

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

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 01 275**

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 **05795-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23566-02
Date	Signature: 84-12-17 Réception: 85-01-30	Durée	Du: 84-12-17 Au: 85-12-17
			Nombre de salariés régis par la convention collective 1

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Garage Guy Beaulieu 403, rue Hôtel-Dieu CHICOUTIMI (Québec) G7H 1V3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUEBEC (Québec) G1J 2T7 Att.: <u>M. Richard Beaulieu, cons. tech.</u>	Région <u>2.01</u> Activité <u>6549 (8)</u> Affiliation <u>C.S.D. (05)</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

Q 21049-01

Guy Beaulieu Texaco

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Therese Demers</i> THERESE DEMERS	Date: 85-01-31

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 01 276**

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

05795-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23567-02
Date	Signature 84-12-17	Reception 85-01-30	Durée	Du 84-12-17	Au 85-12-17	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Station Service Gérard Bouchard Inc. 2743, boulevard Saguenay JONQUIERE (Secteur Arvida) (Québec)
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUEBEC (Québec) G1J 2T7 Att.: M. Richard Deaulieu, cons. tech.	Région <u>2.01</u> Activité <u>6549 (8)</u> Affiliation <u>C.S.D. (05)</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Q 21559-01

Réjean Otis

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i> THERÈSE DEMERS	Date 85-01-31

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 2 7 7

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

057950

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23564-02
Date	Signature 84-12-17	Réception 85-01-30	Durée	Du 84-12-17	Au 85-12-17	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Postes d'Essence du Saguenay Inc. 136, rue Saint-Jean C.P. 901 JONQUIERE (Québec) G7X 7W8	<input type="checkbox"/> Déposant Fidèle Parent Texaco Service Enr. 266, rue Racine Est CHICOUTIMI (Québec) G7H 1R9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Démocratique de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue QUÉBEC (Québec) G1J 2T7 Att.: M. Richard Beaulieu, cons. tech.	Région <u>2.01</u> Activité <u>6549 (8)</u> Affiliation <u>C.S.D. (05)</u>

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
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Q 200 74-01
Denis Bouchard

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese Demers</i> THERESE DEMERS	Date 85-01-31

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

PAR MESSAGER

B. C. G. T.
QUÉBEC

J. J.

'85 JAN 30 10:01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE D'UNE PART:

FEDERATION DES GARAGISTES ET DETAILLANTS
D'ESSENCE DU QUEBEC INC.

pour et au nom des employeurs dont les
noms apparaissent en annexe et qui sont
chacun ci-après appelés:

"L'EMPLOYEUR"

ET D'AUTRE PART:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE POSTES D'ESSENCE
DU SAGUENAY INC.

lequel est ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGE</u>
1	DEFINITION	1
2	CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES	5
3	BUT DE LA CONVENTION	7
4	INTERPRETATION	8
5	DROIT DE LA DIRECTION	9
6	GREVE OU CONTRE-GREVE	10
7	AFFICHAGE D'AVIS	11
8	SECURITE SYNDICALE	12
9	REPRESENTANTS SYNDICAUX	13
10	ANCIENNETE	14
11	REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESEN- TENTES	17
12	ARBITRAGE	19
13	SALAIRES	23
14	HEURES DE TRAVAIL	24
15	HEURES SUPPLEMENTAIRES	26
16	VACANCES ANNUELLES	27
17	JOURS FERIES ET PAYES	31
18	CONGES SOCIAUX	32
19	CONGE DE MALADIE	33
20	DISPOSITIONS SPECIALES	34
21	PREAVIS	35
22	MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE HYGIENE	36
23	EXTENSION JURIDIQUE, CLASSIFICATIONS	38
24	ANNEXES	39
25	DUREE DE LA CONVENTION	40
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES		41
ANNEXE "B" - LISTE DES EMPLOYEURS		42

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective de travail, les mots et termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée:

- 1.01 *Vendeur détaillant de gazoline:* Ce terme désigne toute personne qui, à titre de propriétaire ou de locataire, d'employeur professionnel ou employeur exploitant individuellement ou en société, soit un débit d'essence, un poste de service, un comptoir d'essence, un service automatique ou tout autre établissement ouvert au public et donnant les mêmes services, complètement automatique ou non, muni d'une ou plusieurs pompes, où l'on y exécute ou y fait exécuter, en entier ou en partie, une ou plusieurs des opérations définies dans le présent chapitre, qu'il y ait du travail de mécanique ou non.
- 1.02 *Poste d'essence, comptoir d'essence, service automatique:* Ces termes désignent tout établissement fixe ou mobile, automatique ou non, où l'on vend de l'essence et des lubrifiants pour l'usage des véhicules à moteur ou des moteurs.
- 1.03 *Station de service:* Ce terme désigne tout établissement où l'on exécute ou fait exécuter, en partie ou en entier, une ou plusieurs des opérations nécessaires pour rendre les services suivants: vente d'essence, de lubrifiants, de pneus; alignement du système de conduite et du roulement; mise au point générale, lubrification du moteur, du carter, de la transmission, du différentiel ou des roues; remplacement, réparation, vérification, enlèvement, ajustement, nettoyage de la transmission, des roues, des pneus, des filtres, du système d'éclairage ou des accumulateurs des freins, des chambres à air, balancement des roues, des pneus, nettoyage ou lavage de l'intérieur ou de l'extérieur d'un véhicule à moteur ou d'un moteur; remplacement ou vérification du ou des réservoirs attachés à un véhicule à moteur; remorquage, dépannage, remisage d'un véhicule à moteur, remplacement ou vérification de l'antigel avec ou sans fourniture et vente de produits ou accessoires nécessaires aux véhicules à moteur, ainsi que tout travail de réparation sur un véhicule à moteur.

- 1.04 *Poste de lavage:* Ce terme désigne tout endroit public où le travail principal est le lavage ou le polissage des véhicules à moteur, que ce travail soit fait par un salarié ou par toute autre personne.
- 1.05 *Gérant:* Ce mot désigne toute personne qui, à la place et au nom du propriétaire, dirige et exploite un établissement touché par la présente convention et qui a la charge de surveiller au moins trois (3) salariés à plein temps.
- 1.06 *Compagnon:* Ce terme désigne tout salarié qui détient un certificat de qualification reconnu par le Comité paritaire de l'Industrie de l'automobile des régions du Saguenay Lac St-Jean et est apte à exécuter tous les travaux compris au paragraphe 1.03. Le salarié qui détient actuellement un certificat de qualification autre que celui reconnu par le Comité paritaire de l'Industrie de l'automobile des régions du Saguenay Lac St-Jean, devra pour maintenir son statu quo de compétence, obtenir un certificat reconnu en vue de bénéficier des augmentations de salaire prévues à la présente convention.
- 1.07 *Contremaître:* Tout employeur professionnel ayant à son service quatre (4) salariés réguliers ou plus peut se nommer un contremaître. Le contremaître est responsable en tout temps de la bonne marche des opérations de l'établissement de son employeur et remplace ce dernier lorsqu'il est absent.
- 1.08 *Homme de service:* Ce terme désigne tout salarié dont le travail consiste essentiellement à faire la lubrification du châssis complet; faire le changement de l'huile à moteur et du filtre; faire le changement d'huile à transmission manuelle, vérification du niveau transmission automatique; faire la vérification de l'huile à différentiel et changement; faire le plein du maître-cylindre; faire le plein du réservoir du servodirection; faire l'entretien du système de refroidissement, remplacement des boyaux, thermostat, et antigel vérification; faire l'application d'enduit d'antirouille; remplacer les courroies; faire le remplacement des amortisseurs télescopiques standard seulement; faire l'installation des chauffe-eaux; faire la vérification du réservoir de lave-vitres; remplacer les boyaux de chaufferettes; remplacer les lames et les bras des es-

suie-glaces; faire le remplacement de la batterie, et charge; faire le remplacement des câbles de batterie; faire le remplacement du système d'échappement; faire le remplacement des lumières, et des fusibles; faire le remplacement du commutateur de croisement (au pied seulement); faire le remplacement des clignoteurs; faire le remplacement du filtre à air et du filtre de canister; faire le remplacement des avertisseurs (klaxons); faire le changement des pneus, rotation, réparation et équilibrage; faire le nettoyage et lavage extérieur et intérieur; faire le service de l'essence; faire l'application des cires et polis; faire la vente des services ou objets énumérés plus haut; faire le transport de la clientèle; faire le nettoyage intérieur et extérieur de l'établissement; faire le remorquage et le service routier.

1.09

Employé de bureau: Ce terme désigne tout salarié qui est préposé aux écritures, à la vérification, à la comptabilité, à la caisse, au téléphone, à la classification des documents, à la correspondance, au contrôle des inventaires.

1.10

Pompiste: Ce mot désigne tout salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à la vente de l'essence ou de lubrifiants, au lavage des véhicules automobiles, à la surveillance des pompes distributrices des livres-services, aux services courants tels que la vérification du niveau du liquide dans les accumulateurs, le nettoyage des pare-brise ou tout autre travail du même genre. De plus, le pompiste est responsable de sa caisse, en autant qu'il est le seul à y avoir accès et une marge de cinq dollars (5 \$) d'erreur par quart de travail lui sera allouée, et ce, sans remboursement de sa part. Cependant, il est entendu qu'en aucun cas, le pompiste n'est responsable de sa caisse en cas de vol.

1.11

Salarié régulier: Ce terme signifie tous les salariés dont la semaine normale de travail comprend plus de trente (30) heures.

1.12

Salarié temporaire, surnuméraire, remplaçant: Ces termes désignent tout salarié dont les services sont retenus et rémunérés à la journée ou à l'heure et qui

suite 1.12

41

travaille moins de trente (30) heures par semaine.

1.13

Salarié à l'essai: Ce terme désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai prévue au paragraphe 10.02.

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES CONTRACTANTES

2.01 Le syndicat plus haut désigné est dûment autorisé à signer la présente convention collective de travail.

2.02 1o. La Fédération des garagistes et détaillants d'essence du Québec Inc. signe les présentes comme mandataire dûment autorisée de chacun des établissements membres qui sont accrédités avec le Syndicat signataire, et dont les noms apparaissent à l'annexe "B" comme mandants de la Fédération.

Donc pour les fins de la présente convention collective, le mot "salarié" signifie, dans le cas de chacun des employeurs, seulement les salariés visés dans les certificats d'accréditation émis en faveur du syndicat à l'égard de chacun d'eux individuellement.

2o. Un employeur qui cesse d'être membre de l'association au cours de la présente convention y demeurera lié jusqu'à la date d'expiration.

2.03 1o. Caractère représentatif du syndicat - juridiction

Le Syndicat des employés de postes d'essence du Saguenay Inc. est reconnu comme le seul agent négociateur aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail avec chaque employeur pour les salariés exerçant une des occupations mentionnées dans la ou les unité (s) de négociation de son établissement conformément aux certificats d'accréditation émis suivant le Code du travail.

2o. Juridiction

Dans chaque établissement partie aux présentes, l'unité de négociation est celle définie dans le ou les certificat (s) d'accréditation concernant chaque employeur.

Pendant la durée de la convention, seul le syn-

dicat est reconnu pour apporter des modifications à la convention avec chaque employeur s'il s'avère nécessaire de la modifier. Aucune entente contraire à la convention collective n'est valable sauf si elle est ratifiée par le syndicat.

2.04

Les parties plus haut mentionnées peuvent en tout temps durant le terme de la convention, accepter des nouveaux membres et ces derniers sont soumis à toutes les clauses de la présente convention aux conditions suivantes:

- pour la Fédération des garagistes et détaillants d'essence du Québec Inc., être dûment mandatée pour l'établissement qui y adhère, y apporter la signature du propriétaire ou des propriétaires, et,*
- pour le Syndicat, y annexer le certificat de reconnaissance syndicale obtenu en vertu du Code du travail.*

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 *Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés, représentés par le syndicat et de prévoir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire.*
- 3.02 *C'est la ferme intention de l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat de coopérer en vue de remplir le but ci-dessus.*
- 3.03 *L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté, le syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'employeur.*

ARTICLE 4 - INTERPRETATION

4.01 Interprétation

- 1- Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble.
- 2- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.

4.02 Validité

Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance d'ordre fédéral, provincial ou municipal est non avenue mais n'affecte pas la validité des autres dispositions de la convention. Toute telle disposition qui est ou devient non avenue doit être révisée pour la rendre conforme à la loi ou telle ordonnance.

ARTICLE 5 - DROIT DE LA DIRECTION

- 5.01 *Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'employeur de diriger et de conduire ses affaires d'une façon qui n'est pas incompatible avec les dispositions de la convention, de maintenir l'ordre, la description, et le rendement.*
- 5.02 *Le salarié ne devra pas concurrencer son métier pour le compte d'un client ou d'un autre employeur couvert ou non par la présente convention.*
- 5.03 *Un employeur ou un salarié qui se croit lésé par l'interprétation ou l'application du paragraphe 5.02 doit tout d'abord soumettre sa plainte à l'autre partie.*

ARTICLE 6 - GREVE OU CONTRE-GREVE

6.01

Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne doit pas y avoir de grève de la part des salariés, ni de contre-grève de la part de l'employeur pendant la durée de cette convention.

7.02

La direction ou ses représentants ne feront sur les lieux de travail aucune distribution de tracts ou autres imprimés sans la permission de l'employeur.

ARTICLE 7 - AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 *L'employeur s'engage à coopérer avec le syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis du syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires, à condition que ces avis ne soient pas dirigés contre l'employeur. Le syndicat fait parvenir au gérant une copie de ces avis vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible.*
- 7.02 *Le syndicat ou ses représentants ne feront sur les lieux du travail aucune distribution de circulaires ou autres imprimés, sauf avec la permission de l'employeur.*

ARTICLE 8 - SECURITE SYNDICALE

- 8.01
10. *Tout salarié à l'emploi de l'employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du syndicat, pour toute la durée de la convention et, en conséquence, l'employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du syndicat.*
 20. *Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention et, en conséquence, l'employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du syndicat.*

8.02 Précompte

L'employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

8.03 Retrait d'adhésion

Si un salarié cesse son adhésion au syndicat en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, l'officier autorisé du syndicat donne avis, par écrit, à l'employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

- 8.04
- Toute retenue syndicale non prélevée selon les normes du présent article devient la responsabilité de l'employeur, c'est-à-dire que les prélèvements non effectués sont absorbés par ce dernier.*

ARTICLE 9 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

9.01 *L'employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.*

9.02 *L'employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux, de rencontrer en tout temps ses salariés sur les lieux du travail. Les représentants syndicaux devront avoir eu au préalable la permission de l'employeur.*

9.03 *Les délégués et officiers du syndicat pourront s'absenter de leur travail pour accomplir leurs fonctions syndicales.*

Cependant, un (1) seul salarié à la fois pourra s'absenter pour vaquer à de telles activités syndicales et il devra, au préalable avoir obtenu la permission de l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 *L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur, ou de ses acquéreurs éventuels dans l'établissement où le salarié est assigné.*
- 10.02 *Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit avoir complété la période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés à l'intérieur d'une période de quatre (4) mois consécutifs de calendrier comme salarié de l'employeur. Après cette date, le salarié à l'essai acquiert son droit d'ancienneté et elle est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.*
- 10.03 *Le salarié à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de cette convention mais si l'employeur le congédie parce que non satisfait de son travail, il n'a pas le droit de recours en vertu de la procédure de griefs.*
- A- *Mise à pied totale ou partielle pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'employeur soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi; les salariés sont mis à pied dans l'ordre suivant, et commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:*
1. *les salariés surnuméraires;*
 2. *les salariés à l'essai;*
 3. *les salariés réguliers.*
- Il est spécifiquement entendu que l'employeur avise les salariés réguliers susceptibles d'être mis à pied au moins une semaine de travail à l'avance ou leur verse l'équivalent d'une semaine de paie.*
- Sans restreindre la partie du paragraphe 10.03 A-*
- B- *L'ancienneté prévaut dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre tels que les promotions, les transferts, les mises à pied et les réembauchages, et l'employeur convient d'accorder dans ces cas, la préférence au salarié qualifié pour remplir les exigences normales de la tâche et qui a*

le plus d'ancienneté. L'ancienneté s'applique par métier et par département.

C- Cependant, le salarié de tout autre département a la préséance pour demeurer au service de l'employeur en cas de mise à pied s'il établit qu'il a le plus d'ancienneté chez l'employeur et qu'il est qualifié pour remplir la tâche à accomplir dans le département concerné. Le salaire est celui de la tâche effectivement remplie.

D- Promotion en dehors de l'unité de négociation:

Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociation accumulent leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation. A leur retour à l'unité de négociation, elles ont le crédit de leur pleine ancienneté. Après six (6) mois de travail à l'occupation à laquelle il a été promu, le salarié n'est plus assujéti à cette clause de même qu'à cette convention.

10.04

Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- 1o. Il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence;
- 2o. Il est congédié pour cause;
- 3o. Il est absent, sans permission ou sans excuse valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- 4o. Si le salarié néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse;
- 5o. Il est mis à pied pour manque de travail pour une période de travail excédant six (6) mois ou est absent de son travail pour cause de maladie ou accident, autres que maladies industrielles ou accidents de travail au service de l'employeur pen-

suite 10.04

dant une période équivalent à l'ancienneté acquise lors de son départ, avec un maximum de dix-huit (18) mois.

10.05

Pendant cette période, le salarié mis à pied, malade ou accidenté voit son ancienneté augmenter pour autant de mois qu'il a été absent, mais les bénéfices sociaux ne s'appliquent pas.

10.06

Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de cette convention, l'employeur s'engage à fournir au syndicat une liste complète de ses salariés avec nom, adresse et ancienneté.

ARTICLE 11 - REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES

11.01 1ère étape:

Pour la soumission d'un grief ou d'une mésentente, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou d'un délégué d'atelier, ou le syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la mésentente ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

11.02 2ème étape:

Si l'employeur ne rend pas sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief ou de la mésentente ou si le syndicat n'accepte pas la décision de l'employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage, (article 12).

11.03 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.04 Entente

Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de mésentente doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Il est convenu que cette entente lie les deux parties en cause.

11.05 Renseignements

Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, l'employeur convient de leur fournir toute information ou tout document concernant l'application de la convention.

- 11.06 a) Si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus à la présente convention, il est considéré comme non existant, de même que si l'employeur concerné ne donne pas réponse au grief soumis, le grief est considéré comme fondé et l'employeur s'engage à y faire suite tel que demandé.
- b) Chacune des étapes de la procédure des règlements des griefs peuvent être prolongées après entente entre les parties.
- 11.07 Dans le cas d'un grief présenté par un salarié ou le syndicat, relativement à la charge de travail d'un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 11.08 L'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE12.01 Arbitrage 3ème étape

1. A défaut d'entente écrite ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'employeur, le syndicat peut, par un avis écrit déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage dans les soixante (60) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.02.
2. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.
3. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
4. Dans les griefs relatifs à l'allure normale ou à la charge maximum de travail, les parties s'entendent pour déférer le grief à un ingénieur industriel.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.

Le Tribunal d'arbitrage doit donner à l'association accréditée, à l'employeur et au salarié intéressé l'occasion d'être entendus.

2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

S

- a) *maintenir, annuler ou modifier la décision de l'employeur ou y substituer toute décision jugée équitable;*
 - b) *réinstaller le salarié dans ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné peut être déduit;*
 - c) *rendre toute décision équitable dans les circonstances.*
3. *Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs ou mécontentes au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.*

12.03

Renseignements

Au cours de toute discussion sur un grief ou mécontente ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'employeur convient de fournir tout renseignement pertinent au litige.

12.04

Témoin - plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mécontente devant l'arbitre, l'employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

12.05

Sentence arbitrale

1. *La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.*

suite 12.05

2.a- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief ou de la mésentente, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit être dans les trente (30) jours.

b- Cependant les parties peuvent, de consentement par écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

12.06

Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part assument leur propre frais d'arbitrage; les deux (2) parties défraient à parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.07

Le droit

1o. Sous réserve des dispositions de l'article 11, Règlement des griefs et des mésententes et de l'article 12, Arbitrage, l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'employeur et à cette fin, l'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

2o. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et des mésententes et de l'arbitrage.

12.08

Avis d'imposition de mesures disciplinaires

L'employeur enverra au syndicat, une copie de toute mesure disciplinaire écrite (réprimande, suspension, congédiement), inscrite au dossier du salarié en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié

concerné avec les précisions à ce sujet.

Tel avis au salarié devra lui être remis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la connaissance des circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire. Les parties peuvent, par écrit, convenir d'extensionner ce délai.

12.09

Prescription de mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire doit être automatiquement effacée du dossier du salarié douze (12) mois après son inscription, sauf dans le cas d'une récidive de la part du salarié.

12.10

Signature d'un rapport disciplinaire

Si un salarié signe un accusé réception ou un document à l'effet qu'il en prend connaissance, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Les salaires des salariés sont établis sur une base horaire. Les taux horaires payés selon la classification des salariés, sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention qui en fait partie intégrante.

13.02 Paie

A- L'employeur convient que la paie soit remise au salarié au plus tard le jeudi soir à dix-sept heures trente (17 h 30).

B- A l'occasion de la paie hebdomadaire, les informations suivantes doivent être données au salarié.

La rémunération du salarié doit lui être versée en espèces ou par chèque sous enveloppe scellée. Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie ou sur un bulletin de paie distinct, soit:

- 1o. le nom de l'employeur;
- 2o. les nom et prénom du salarié;
- 3o. l'identification de l'emploi du salarié;
- 4o. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5o. le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6o. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7o. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8o. le taux du salaire;
- 9o. le montant du salaire brut;
- 10o. la nature et le montant des déductions opérées;
- 11o. le montant du salaire net versé au salarié.

13.03 Les taux de salaire supérieurs à ceux de la présente convention ne peuvent être diminués. Toutefois, dans le cas d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé ou pour toute autre raison particulière, est incapable de continuer de remplir sa tâche habituelle avec un rendement normal, l'employeur et le syndicat peuvent, par entente mutuelle, établir un taux de salaire différent de celui qui figure à l'échelle des salaires de la présente convention, annexe "A".

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 *La semaine normale de travail est de quarante (40) heures pour les compagnons, apprentis et salariés de bureau, et de quarante-deux heures et demie (42½) pour tout autre salarié.*
- 14.02 *Pour les compagnons, apprentis et salariés de bureau, la journée normale est d'un maximum de huit (8) heures réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30), du lundi au vendredi inclusivement, et entre huit heures (8 h) et douze heures le samedi.*
- 14.03 *Pour les salariés de la section service et pompiste, la semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demie (42½) réparties du lundi au samedi inclusivement mais n'excédant pas dix (10) heures par jour.*
- 14.04 *Pour les salariés de la section service et pompiste, il sera loisible à un employeur d'établir des équipes successives de travail sur la base du même nombre d'heures régulières et stipulées dans les clauses ci-dessus, l'employeur tenant compte du même temps requis pour les repas. Dans ce cas, cependant, l'employeur doit payer une prime de dix pour cent (10%) l'heure du salaire payé.*
- 14.05 *Il est loisible à un employeur de faire travailler ses hommes de service, ses pompistes au taux normal durant le congé payé de même que le dimanche, à condition toutefois que dans les six (6) jours ouvrables précédant ou suivant, le salarié bénéficie d'un jour de congé pour un nombre d'heures égal au jour de congé perdu avec, s'il s'agit d'un congé payé, la rémunération prévue à la présente convention.*
- 14.06 Congé de repas
Une (1) heure doit être accordée aux salariés pour leur repas du midi et une (1) heure doit leur être également accordée pour leur repas du soir lorsqu'ils travaillent les soirs ouvrables.

suite 14.06

Cependant pour le repas du midi, l'heure accordée aux salariés doit être prise entre onze heures trente (11 h 30) et treize heures trente (13 h 30), mais elle doit être prise à heure fixe et tout changement aux heures fixées sera effectué après entente avec le salarié concerné.

La durée hebdomadaire du travail mentionnée ci-devant ne comprend pas les heures attribuées à ces congés de repas.

14.07

Tout salarié a droit à une période de repos hebdomadaire d'au moins trente-six (36) heures consécutives.

14.08

Périodes de repos

Dix (10) minutes de repos sont allouées aux salariés l'avant-midi entre 10 h et 10 h 30, et l'après-midi entre 14 h 30 et 15 h.

ARTICLE 15 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 15.01 *Tout travail effectué en plus ou en dehors des heures normales entraîne une majoration du taux normal de cinquante pour cent (50%).*
- 15.02 A- *Tout travail effectué le dimanche ou un jour férié chômé et payé entraîne une majoration du taux normal de 100%.*
- B-1) *Tout travail effectué après la quatrième (4ème) heure de travail supplémentaire dans une même journée entraîne une majoration du taux normal de 100%.*
- 2) *Cette majoration s'applique tant que l'employeur n'a pas accordé huit (8) heures consécutives de repos à son salarié.*
- 15.03 *Un homme de service temporaire ou un pompiste temporaire peut travailler les dimanches et les jours fériés au taux régulier.*
- 15.04 *Tout salarié répondant à un appel au travail après la journée normale de travail doit recevoir une indemnité minimale égale à trois (3) heures à temps et demi.*
- A cette occasion, si le salarié doit attendre qu'on l'emploie, cette période d'attente doit être également rémunérée.*
- 15.05 Répartition
- Le travail supplémentaire est volontaire. Il doit être offert suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés qualifiés pour remplir les exigences normales de la tâche.*
- Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité avec les heures normales, il doit être offert au salarié qui a déjà commencé tel travail.*

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

16.01

a) Moins d'un (1) an de service au 1er mai

Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a moins d'un (1) an de service continu, bénéficie à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum équivalent à autant de journées qu'il a de mois de service continu dans les douze (12) mois précédant le 1er mai.

b) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a un (1) an et plus de service continu bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de deux (2) semaines complètes.

c) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a trois (3) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de trois (3) semaines complètes.

d) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a dix (10) ans complets de service continu, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimum de quatre (4) semaines complètes.

16.02

Rémunération de vacances

Le salarié qui a droit à moins de deux (2) semaines complètes de congé annuel ou à deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de congé annuel touche une indemnité de congé égale au plus élevé des montants suivants:-

a) Tout salarié qui a droit à moins de deux (2) semaines complètes de vacances recevra une rémunération de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances.

b) Tout salarié bénéficiant de deux (2), trois (3) ou

quatre (4) semaines de vacances recevra la rémunération de vacances suivante: le taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures de travail de sa semaine régulière de travail multiplié par le nombre de semaines de vacances ce à quoi il a droit, selon le paragraphe 16.01 de la présente convention.

Cependant, il a droit à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) selon le cas, du salaire de base gagné durant les heures régulières entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances si le salarié a été absent quatre-vingt-dix (90) jours ou plus, durant cette période de douze (12) mois.

- c) Toutefois, si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux (2), trois (3) ou quatre (4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans le sous-paragraphe 16.01 a), et dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

16.03

Prise de vacances ou de congés annuels

A moins d'entente contraire entre un salarié et son employeur, les semaines de vacances ou de congés annuels sont prises entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année, et ce, de la façon suivante:

- a) L'employeur donne préférence à chaque salarié de choisir ses semaines de congés annuels selon l'ordre de l'ancienneté.
- b) La première (1ère) et deuxième (2ème) semaines se prennent consécutivement entre le 1er mai et le 15 septembre.

- c) *La troisième (3ème) et quatrième (4ème) semaines se prennent consécutivement ou séparément au choix du salarié, et ce, entre le 15 septembre et le 30 avril.*

- d) *L'employeur ne peut être tenu de laisser partir en congé plus d'un salarié à la fois pour chaque groupe de quatre (4) salariés ou moins par établissement.*

- e) *Nonobstant les paragraphes susmentionnés, l'employeur peut fermer partiellement ou totalement son entreprise pour fins de vacances et dans ce cas, il doit organiser les vacances de ses salariés en pas plus de deux (2) groupes, entre le 24 juin et le 15 août. L'employeur affiche au plus tard le 1er mai, les dates de fermeture.*

- f) *Pour tous les salariés de l'établissement le choix par ancienneté des congés annuels se fait dans les trente (30) jours précédant la troisième (3ème) semaine d'avril. La liste de choix de prise de ces semaines de congés annuels doit être affichée pour le 1er mai.*

En ce qui concerne les vacances d'hiver, le choix doit se faire dans les trente (30) jours précédant la troisième (3ème) semaine d'août de chaque année et la liste doit être affichée pour le 1er septembre.

- g) *Un salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour son congé, peut le prendre à une autre date, après entente avec l'employeur.*

- h) *Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice le congé prescrit par cette section.*

16.04 Paielement des vacances

Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances équivalente au nombre de jours ou de semaines pris avant son départ en vacances.

16.05 Gains

Les gains au sens de la présente section comprennent le temps supplémentaire, la prime de dix pour cent (10%) ainsi que tout montant payé par l'employeur au salarié durant la période prévue à la convention.

16.06 Départ

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour juste cause reçoit au moment de son départ, la rémunération de vacances acquise avant le 1er mai précédant qui n'ont pas été prises, plus quatre pour cent (4%), ou six pour cent (6%), ou huit pour cent (8%) des gains réalisés depuis tel 1er mai selon qu'il est dans la catégorie 16.01 a), b), c) ou d).

16.07 Si une ou plusieurs fêtes chômées et payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit, à son choix, de se faire payer de telles fêtes ou de les reporter à une date convenue entre lui et son employeur.

ARTICLE 17 - JOURS FERIES ET PAYES

- 17.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés.
- la veille du Jour de l'An, à partir de 16 h;
 - le Jour de l'An;
 - le lendemain du Jour de l'An;
 - le Lundi de Pâques;
 - la Saint-Jean-Baptiste;
 - la Confédération;
 - la Fête du Travail;
 - l'Action de Grâce;
 - la veille de Noël, à partir de 16 h;
 - Noël;
 - le lendemain de Noël.
- 17.02 a) Sauf pour le jour de la fête nationale, lorsqu'un des jours fériés, chômés et payés prévus à l'article 17.01 tombe un samedi ou un dimanche, il doit être chômé le lundi ou le mardi suivant.
- b) Pour tous les salariés, la Saint-Jean-Baptiste est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1).
- 17.03 L'indemnité que doit toucher un salarié pour chaque jour férié chômé et payé doit être égale à sa rémunération pour une journée ouvrable. Dans tous les cas, cette indemnité doit être au moins égale à la rémunération que doit toucher le salarié pour huit (8) heures de travail.
- 17.04 Pour tous les hommes de service, possibilité de remplacer les jours du lendemain de Noël et du lendemain du Jour de l'An, par des jours de congé précédant ou suivant les deux (2) fêtes ci-haut mentionnées.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

- 18.01 *Lors du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de son frère ou sa soeur, de son beau-père ou sa belle-mère, tout salarié a droit à un congé pour la période qui s'étend du jour du décès au jour des funérailles.*
- Le salarié ne doit subir aucune perte de salaire pour tout jour ouvrable compris dans cette période jusqu'à concurrence de trois (3) jours.*
- 18.02 *Lors du mariage de son enfant, le salarié a droit à un congé d'un (1) jour ouvrable sans diminution de salaire.*
- 18.03 *A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un congé payé d'un (1) jour.*

ARTICLE 19 - CONGE DE MALADIE

19.01

Au cours d'une année de service, en cas de maladie, le salarié bénéficie d'une (1) journée de congé de maladie par mois, jusqu'à concurrence de huit (8) journées par année. L'employeur peut exiger un certificat médical, seul les trois (3) premiers jours de congé de maladie seront monnayables si non utilisés.

ARTICLE 20 - DISPOSITIONS SPECIALES

20.01 Vente en cession d'un établissement

Au cas de vente ou de cession d'un établissement assujetti à la présente convention durant la période annuelle de service d'un salarié, l'acheteur ou le concessionnaire de cet établissement doit assumer l'obligation du vendeur ou cédant relativement à l'octroi à ce salarié des vacances auxquelles il a droit suivant les prescriptions de la présente convention.

20.02 Tout salarié régulier qui quitte son employeur pour entrer au service d'un autre employeur conserve son droit à l'expérience acquise et au salaire approprié.

20.03 Dès qu'un salarié travaille plus de trente (30) heures par semaine, il doit être considéré comme un salarié régulier ayant droit à la rémunération de la semaine normale prévue à l'article 13.

20.04 Aucun salarié ne doit être tenu responsable ni de l'évaporation ni de la contraction de l'essence, ni de la caisse, si plusieurs y ont accès pendant la durée de son travail; aucun salarié ne doit subir de reproches abusifs et prolongés quant aux bris causés antérieurement.

20.05 Le pourboire versé par le client au salarié lui appartient en propre et ne peut être considéré comme faisant partie du salaire dû.

20.06 Les produits en usage dans les établissements faisant l'objet de la juridiction commerciale des présentes négociations pour les services rendus à la clientèle sont à la charge exclusive de l'employeur ou de l'employeur professionnel, le coût de ces produits ne peut être déduit de quelque façon que ce soit du salaire payable au salarié.

ARTICLE 21 - PREAVIS

21.01

Un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

21.02

Dans le cas où un amendement à la Loi réduisant les délais de préavis serait apporté, le texte de notre convention devrait s'ajuster en conséquence.

ARTICLE 22 - MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

22.01 Principe général

1. Il incombe à l'employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés;
2. Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

22.02 Chambres de toilettes

L'employeur doit aménager des chambres de toilettes en nombre suffisant et fournir les accessoires nécessaires, tels que savons, serviettes, etc.

22.03 Machine, outil ou autre équipement dangereux

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, cet outil ou autre équipement ne soit remis en état normal d'opération.

22.04 Accessoires de sécurité

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.

22.05 Accident de travail

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'employeur, il est secouru et aidé aussitôt que l'employeur en

est avisé, sinon, tout salarié sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire tout le nécessaire pour aider le blessé lorsque la blessure nécessite que le blessé soit transporté chez un médecin ou à l'hôpital. Tout salarié, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut effectuer le transport du blessé sans aucune perte de salaire, avec un véhicule de l'employeur. L'employeur doit rembourser les frais additionnels de transport, si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance aux frais de l'employeur.

22.06

Rémunération de l'accidenté

Pour toute absence pour consultation médicale ou perte de temps à la suite d'un accident au travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une journée complète de travail au taux de salaire effectif.

ARTICLE 23 - EXTENSION JURIDIQUE, CLASSIFICATIONS

- 23.01 *Les parties conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension juridique de certaines clauses monétaires de la présente convention collective à toutes les entreprises situées dans le territoire de la région 02.*
- 23.02 *L'employeur et le syndicat reconnaissent le régime de classification et de qualification actuel des compagnons et leurs apprentis conformément aux dispositions du décret sur les salariés de garages de la région du Saguenay Lac St-Jean et administré par le Comité paritaire de l'Industrie de l'automobile des régions Saguenay Lac St-Jean, à moins qu'un autre régime soit convenu entre les parties aux présentes.*
- Cependant, dans le cas de la classification de l'homme de service, même si les parties reconnaissent cette classification contenue au décret, il est à noter que la convention reconnaît une cinquième (5ème) année avec un salaire à cette classification, et ceci s'applique à cette convention, et ce, même si la cinquième (5ème) année n'apparaît pas dans la classification prévue au décret.*
- Toutefois, les parties aux présentes conviennent de reconnaître le régime de classifications prévu à la convention collective précédente soit du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983, et ce, tant et aussi longtemps que le transfert de régime au décret sur les salariés de garages de la région du Saguenay Lac St-Jean ne sera pas complété.*
- 23.03 *Les salariés qualifiés "A", "B", "C" sont reconnus comme tels par l'employeur.*

ARTICLE 24 - ANNEXES

24.01 Les annexes "A" et "B" font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et expire le 31 décembre 1985 inclusivement.

25.02 A partir de l'expiration de la présente convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention.

25.03 Rétroactivité

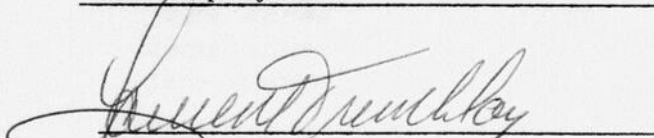
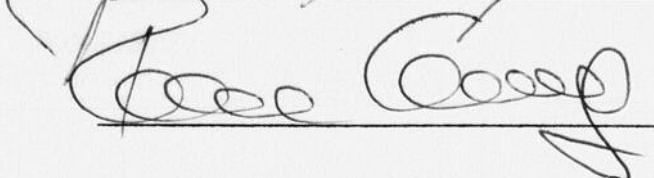
Tous les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur le 1er janvier 1984 ou qui le sont devenus par la suite et qui le sont au moment de la signature toucheront une rétroactivité de 4.5% des gains réalisés pour la période s'étendant entre le 1er janvier 1984 et la date de signature de la convention.

De plus, le montant de cette rétroactivité doit être payé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention.

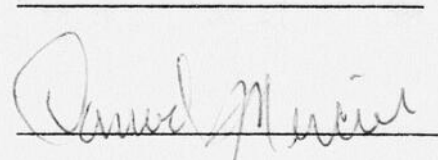
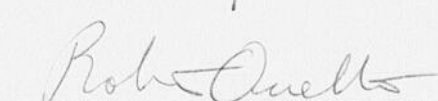
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 17^{ème} jour du mois de décembre 1984.

FEDERATION DES GARAGISTES ET DE-
TAILLANTS D'ESSENCE DU QUEBEC INC.

(à titre de mandataire pour le compte
des employeurs)

/ SYNDICAT DES EMPLOYES
DE POSTES D'ESSENCE DU
SAGUENAY INC.

ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES - (Taux horaires)

	<u>A la date de signature</u>			<u>Au 1er janvier 1985</u>		
	<u>Salaire actuel</u>	<u>Aug. min. sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	<u>Aug. min. sur taux réel</u>	<u>Echelle</u>	
HOMME DE METIER:						
<i>(Compagnons-apprentis)</i>						
<u><i>(Semaine de 40 heures)</i></u>						
Classe "A"	\$12.06	\$0.54	\$12.60	\$0.63	\$13.23	
Classe "B"	10.99	0.49	11.48	0.57	12.05	
Classe "C"	9.91	0.45	10.36	0.52	10.88	
<u>Apprentis:</u>						
4 ^{ème} année	\$9.82	\$0.44	\$10.26	\$0.51	\$10.77	
3 ^{ème} année	7.94	0.36	8.30	0.42	8.72	
2 ^{ème} année	7.40	0.33	7.73	0.39	8.12	
1 ^{ère} année	6.68	0.30	6.98	0.35	7.33	
HOMME DE SERVICE:						
<u><i>(Semaine de 42½ heures)</i></u>						
5 ^{ème} année	\$8.92	\$0.40	\$9.32	\$0.47	\$9.79	
4 ^{ème} année	8.12	0.37	8.49	0.42	8.91	
3 ^{ème} année	7.48	0.34	7.82	0.39	8.21	
2 ^{ème} année	6.68	0.30	6.98	0.35	7.33	
1 ^{ère} année	6.14	0.27	6.41	0.32	6.73	
EMPLOYE (E) DE BUREAU:						
<u><i>(Semaine de 40 heures)</i></u>						
3 ^{ème} année	\$7.84	\$0.35	\$8.19	\$0.41	\$8.60	
2 ^{ème} année	7.22	0.32	7.54	0.38	7.92	
1 ^{ère} année	6.87	0.31	7.18	0.36	7.54	
POMPISTE:						
<u><i>(Semaine de 42½ heures)</i></u>						
	\$7.11	\$0.32	\$7.43	\$0.37	\$7.80	

ANNEXE "B" -

Liste des employeurs représentés par la Fédération des garagistes et détaillants d'essence du Québec Inc. pour fins de négociation de la convention collective de travail.

- Centre Auto A-1 (1984) Enr.
- Clinique du Silencieux du Saguenay Inc.
- Fidèle Parent Texaco Service Enr.
- Garage Guy Beaulieu
- Garage André Ménard Inc.
- Les Pneus R. Guay Ltée
- Station Service R.C. Ltée
- Station de Service Raymond Boivin Inc.
- Station Service Gérard Bouchard Inc.
- Station de Service J.M. Cuellet Inc.
- Laurent Tremblay Texaco

ORIGINE CRSMT	DATE DU LOT 83-01-26	NO LOT 20	TYPE DE DOCUMENT: 31		IDENTITE
31	057950	82-08-19	A1	BERGERON TEXACO GILLES ET AUTRES	8312318205156549
			A2		000000
			A3	950 RUE BEGIN	CHICOUTIMI G7H4P3
			A4	SYND EMPL POSTES D'ESSENCE	Q993400010000436549
			A5		0108076470942002040600024
			A6	005830117004	

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE	VALEUR	CHP MESSAGE	VALEUR
A16 E VAL.INEXACTE CHAMP RELIE	647		