

99412-01

DÉPÔT

6980-7

Dépôt N°: 85 04 019

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

09303-9

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 10565-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-08	85-04-01		85-03-08	87-09-30	4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'AUTOMOBILE DE LA REGION DE VICTORIAVILLE (CSN) 100, boul. Jutras Victoriaville, Québec G6P 4L5	<input type="checkbox"/> Déposant DUBOIS & FRERES LIMITEE 2194, rue Saint-Calixte Plessisville, Québec G6L 4L5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION DE LA METALLURGIE INC. (CSN) 155 est, boul. Charest Québec, Qué. G1K 3G6 Att.: Robert Le Parc	Région: <u>04-01</u> Activité: <u>6539-08</u> Affiliation: <u>06 CSN</u>

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

Signature: *Johanne Tremblay* Date: 85-04-03

Pour le commissaire général du travail

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

DE LA REGION DE VICTORIAVILLE (C.S.N.)

Ci-après désigné:

"LE SYNDICAT"

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

05 AVR - 1 14.15

B. G. O. T. G. U. F. E. R. C.

ENTRE: DUBOIS & FRERE LTEE - Plessisville

Ci-après désigné:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

National
SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'AUTOMOBILE
DE LA REGION DE VICTORIANVILLE (C.S.N.)

Ci-après désigné:

"LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 CACARTERE REPRESENTATIF

- 1.01 a) Les parties désignées sur la page couverture de cette convention se déclarent autorisées à signer la présente convention de travail et à demander l'extension juridique au nom des parties contractantes au décret.
- b) LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'AUTOMOBILE DE LA REGION DE VICTORAVILLE (CSN) est reconnue comme le seul agent négociateur aux fins de représenter, négocier et conclure une convention collective de travail avec chaque Employeur pour les salariés couverts par le certificat d'accréditation conformément à celui émis par le Ministère du Travail.
- 1.02 L'unité de négociation est celle définie dans le certificat de reconnaissance concernant l'établissement.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat, d'établir une méthode amicale pour négocier tout grief qui pourrait survenir entre les parties et de déterminer les conditions de travail que devront observer les parties.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Il est reconnu par le Syndicat que le droit d'administrer l'établissement appartient à l'Employeur qui doit cependant, se conformer aux clauses de la convention collective.
- 3.02 L'Employeur s'engage à ne pas donner à forfait du travail usuellement et actuellement exécuté par des salariés, sauf dans le cas de véhicules appartenant à l'établissement, à la condition qu'il ait l'équipement nécessaire pour l'accomplir et que le travail à forfait n'ait pas comme objet de restreindre l'unité de négociation.
- 3.03 Les parties à la présente convention reconnaissent qu'un employé qui n'est pas couvert par le certificat d'accréditation syndicale dans les départements décrits à l'article 6 a comme rôle, tout en assumant ses tâches professionnelles, de surveiller, coordonner, diriger les activités de tel département ou certains travaux spécifiques exécutés dans tel département.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR (suite)

3.03(suite) Sans limiter la généralité de ce qui précède, un tel employé forme, entraîne, aide, dépanne, les salariés travaillant dans tel département tout en promouvant le service à la clientèle.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION

4.01 L'Employeur s'engage à ne faire aucune discrimination ou intimidation quelconque envers les salariés.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

5.01 a) Tout salarié couvert par la présente convention doit, comme condition de son emploi, être membre du Syndicat.

b) Dans le cas de l'engagement de tout nouveau salarié couvert par la convention, l'Employeur avise, à la première journée d'engagement, le délégué syndical de cet engagement pour finaliser la documentation syndicale. La finalisation de la documentation syndicale se fait en dehors des heures ouvrables.

5.02 a) L'Employeur doit, pour tout salarié, à compter de la première paie hebdomadaire, déduire un montant équivalent aux cotisations syndicales comme condition d'emploi.

b) L'Employeur s'engage à faire la remise des retenues syndicales au Syndicat une fois par mois dans les quinze (15) jours du mois qui suivent la perception.

En même temps que la remise des retenues syndicales, l'Employeur fait parvenir au trésorier de chaque Syndicat, une copie de la formule intitulée:
" formule de retenue syndicale" dûment remplie.

Ces formules sont fournies par le Syndicat. Les informations suivantes apparaissent sur les formules:

1. le nom, le prénom du salarié avec le montant déduit pour chaque semaine;
2. l'occupation, la classe et le taux de salaire.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL (suite)

- 5.02 b) La classe indiquée sur la formule est celle qui correspond à la classe réellement détenue par le salarié selon sa carte ainsi que tout mouvement de main-d'oeuvre qui justifie le non prélèvement de la cotisation sur une base mensuelle. Une fois l'an, au début de l'année lors de l'embauchage, l'Employeur inscrit sur la formule la dernière adresse connue. Le changement d'adresse et de statut civil est communiqué dans la mesure où le salarié le donne à l'Employeur.
- (suite)
- 5.03 Tout salarié assujetti à la présente convention qui ne se conformera pas aux stipulations des paragraphes 5.01 et 5.02 qui précède, sera, sur un avis écrit du Syndicat à l'Employeur, immédiatement informé de s'y conformer. A défaut de se conformer à la convention, le congédiement deviendra effectif sept (7) jours après l'avis à l'Employeur. Cependant, si le Syndicat refuse d'admettre, suspend ou exclu de ses rangs un salarié, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier tel salarié pourvu que le salarié se conforme au paragraphe 5.02.
- 5.04 Le Syndicat informe, par écrit, chaque Employeur du montant de la cotisation syndicale.
- 5.05 Si, dans les quinze (15) jours du délai mentionné au paragraphe 5.02 b), la remise de la cotisation syndicale n'est pas faite par l'Employeur, le Syndicat fait parvenir à cet Employeur un avis de réclamation de la cotisation impayée en accompagnant cet avis du texte de la convention collective.
- 5.06 Il est convenu que l'Employeur inscrit sur la formule TP4 et la formule 74, le montant payé de la cotisation syndicale du salarié pour la durée de l'année ainsi que tout autre montant admissible.

ARTICLE 6 ANCIENNETE

- 6.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté signifie la durée du service continu par un salarié pour l'Employeur conformément aux conditions suivantes:
- Tout salarié acquiert son ancienneté après quatre (4) mois de calendrier à l'intérieur d'une période d'un (1) an, à compter de la date de son embauchage. Après cette période, l'ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage.

ARTICLE 6 ANCIENNETE (suite)

6.01 (suite) Aucun grief ne peut être présenté concernant le congédiement, la suspension, la mise à pied ou le transfert d'un salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté ou qui l'a perdu conformément à l'article 6.02.

6.02 ACCUMULATION ET PERTE D'ANCIENNETE:

L'ancienneté s'accumule sauf dans les cas suivants, où elle se perd:

- a) abandon volontaire de l'emploi;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) défaut, à la suite d'une mise à pied, d'informer l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables de son rappel et/ou de se rapporter au travail dans les six (6) jours ouvrables de son rappel;
- d) absence du travail de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son Employeur ou son représentant ou sans avoir donné de motifs raisonnables;
- e) une mise à pied d'une durée excédent, dans chaque cas, la durée des services continus du salarié jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- f) tout salarié qui a atteint 65 ans. Cependant, un salarié ne peut être mis à la retraite par l'Employeur avant qu'il ait atteint l'âge de 65 ans.

6.03 a) En cas de promotion, de mise à pied et de rappel 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.

ARTICLE 6 ANCIENNETE (suite)

- 6.03 b) Les parties reconnaissent les classifications suivantes au sein des départements distincts suivants:
1. LE DEPARTEMENT DE MECANIQUE qui englobe les classifications de: mécanicien, apprenti-mécanicien, électronicien;
 2. LE DEPARTEMENT DES PIECES qui englobe les classifications de: préposé (commis) aux pièces, apprenti aux pièces;
 3. LE DEPARTEMENT DE CARROSSERIE qui englobe les classifications de: débosselaar, peintre, débosselaar et/ou peintre le cas échéant, apprenti débosselaar, vitrier;
 4. LE DEPARTEMENT DE SERVICE qui englobe la classification de: préposé au service;
 5. Enfin, LE COMMISSIONNAIRE forme en soi une classification HORS DEPARTEMENT.

APPLICATION:

Il est entendu que les différentes classes à l'intérieur d'une même classification ne constitueront pour les fins de l'ancienneté qu'une seule occupation.

- 6.04 a) Dans les trente (30) jours suivants la signature de la présente convention et subséquentement chaque année, le premier (1er) janvier, une liste d'ancienneté est affichée dans un endroit accessible à tous les salariés indiquant leur occupation et leur ancienneté. Une copie de cette liste d'ancienneté est fournie au Syndicat.
- b) Si il n'y a pas accord sur la liste, un grief peut être soumis selon la procédure établie dans la convention collective de travail.
- 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 tout les salariés actuellement exclus de l'unité de négociation et ayant déjà fait partie de cette même unité, le présent paragraphe s'applique à compter du 4 mars 1982 et leur ancienneté cesse de s'accumuler à cette date.

ARTICLE 6 ANCIENNETE (suite)

- 6.05 (suite) Lors du retour à l'intérieur de l'unité de négociation, seule l'ancienneté ainsi conservée s'applique et prévaut. Par la suite, à l'intérieur de l'unité de négociation, les dispositions de l'article 6 s'appliquent.
- 6.06 Le rappel se fait par ordre d'ancienneté en commençant par les salariés qui en possèdent le plus, selon leur département.
- 6.07 Les parties conviennent qu'un préposé au service exécute tous les travaux ne nécessitant pas une carte de compétence de mécanicien ou d'apprenti-mécanicien.

ARTICLE 7 ABSENCE SYNDICALE

- 7.01 Les délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de l'établissement afin d'accomplir des fonctions syndicales (congrès, journée d'étude, convocations d'urgence) mais sans paie pour la perte de temps. Ceux-ci doivent présenter à l'Employeur un avis à cet effet, deux (2) jours ouvrables à l'avance, à moins de raison valable.

Il est entendu, cependant, que l'absence syndicale mentionnée au paragraphe précédent ne peut être accordée pour plus d'un salarié par dix (10) à la fois ou fraction de dix (10) dans la même entreprise mais pas plus d'un (1) par département à moins d'entente contraire à cet effet avec l'Employeur.

- 7.02 L'Employeur maintient le salaire de tout employé qui est appelé à s'absenter en vertu de l'article 7.01, comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursées pour chaque employé, majorées de quinze pourcent (15%).

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01 L'Employeur fournit au Syndicat un tableau pour ses affichages ou ses avis; ces avis sont de nature syndicale, tels avis d'assemblée, etc...

ARTICLE 9 PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01 a) Un salarié ou le Syndicat qui se croit lésé par suite d'une violation ou fausse interprétation des termes de cette convention, doit, dans les trente (30) jours ouvrables de l'évènement, soumettre son grief suivant la procédure établie ci-après. L'Employeur, ou son remplaçant, accuse réception de la formule de grief.

ETAPE 1:

Le salarié, seul ou accompagné du délégué ou le Syndicat, présente le grief écrit à l'Employeur ou à son remplaçant, ou le grief peut être envoyé par poste recommandée ou certifiée.

L'Employeur ou son représentant doit rendre sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du grief.

Les délais peuvent être extensionnés par écrit après entente entre les parties.

ETAPE 2:

- a) Si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur, ou si l'Employeur ne répond pas dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration de l'étape 1, selon le Code du Travail de la Province de Québec.
- b) La décision de l'arbitre est finale et obligatoire. L'arbitre ne peut changer, modifier, altérer aucune clause de la présente convention mais doit l'appliquer dans la lettre et dans l'esprit.
- c) Les parties défraient à parts égales les frais de l'arbitre à moins que le Ministère du Travail couvre ces frais.

ARTICLE 10 CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

- 10.01 Dans le cas de congédiement ou suspension dont la preuve incombera à l'Employeur, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision de l'Employeur. L'arbitre a également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de décider du montant de compensation pour salaire perdu.

ARTICLE 10 CONGEDIEMENT ET SUSPENSION (suite)

- 10.02 Toute offense commise par un salarié et pour laquelle il n'y a pas récidive dans les douze (12) mois, ne peut être invoquée contre un salarié.
- 10.03 Dans les quatre (4) jours, suivant le congédiement ou une suspension d'un salarié, l'Employeur remet au Syndicat et au salarié un écrit énonçant les motifs qui ont provoqué le congédiement ou sa suspension.

ARTICLE 11 REPRESENTATION

11.01 Le Syndicat peut désigner au maximum deux (2) délégués par établissement pour le représenter auprès de l'Employeur. Les noms de ces délégués doivent être communiqués, par écrit, à l'Employeur par le Syndicat avec indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.

11.02 Le délégué d'atelier a le pouvoir dans toute action entreprise de bonne foi après avis à son supérieur immédiat, de quitter son travail sans perte de salaire, pour enquêter à l'intérieur d'une entreprise sur tout grief qui lui sera soumis et ce, dans la mesure où l'enquête se fait avec le plus de rapidité et de diligence possible.

11.03 Un délégué ou un officier syndical ne subit pas de préjudice ou d'intimidation en raison de l'exercice légitime de ses fonctions syndicales.

L'Employeur fait en sorte que les messages téléphoniques adressés à un délégué syndical lui soient transmis immédiatement. Compte tenu de l'organisation technique de l'entreprise le délégué syndical peut effectuer les appels locaux urgents au moment où son travail professionnel s'en trouve le moins affecté.

ARTICLE 12 CONSEILLER SYNDICAL

12.01 Le conseiller syndical ou tout représentant autorisé du Syndicat a accès, pendant les heures régulières d'affaires, au bureau de chaque établissement pourvu qu'il ait préalablement pris un rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant.

ARTICLE 12 CONSEILLER SYNDICAL (suite)

- 12.02 *Le conseiller syndical ou tout représentant autorisé du Syndicat peut, en avisant l'Employeur ou son représentant, rencontrer tout officier, délégué syndical ou tout salarié d'un établissement au moment où le travail professionnel s'en trouve le moins affecté.*

ARTICLE 13 GREVE ET LOCK-OUT

- 13.01 *Toute grève ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.*

Le Syndicat ou toute personne agissant pour le Syndicat ne peut ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 14 PERIODE DE COLLATION

- 14.01 *Tout salarié a droit à une période de repos de dix (10) minutes au milieu de chaque demi-journée (1/2) de travail.*

- 14.02 *L'Employeur doit procurer aux salariés des facilités pour obtenir une collation de qualité convenable: cantine mobile, commande par téléphone ou commissionnaire.*

- 14.03 *L'Employeur fournit à ses salariés un endroit propre et convenable pour la prise de la période des repas et de repos.*

ARTICLE 15 PERIODE DE REPAS

- 15.01 *L'Employeur ne peut forcer un salarié à travailler plus de quatre (4) heures entre chaque repas.*

ARTICLE 16 RAPPEL AU TRAVAIL

- 16.01 *Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement est payé au taux de temps supplémentaire applicable et a droit à un minimum équivalent à deux (2) heures à taux régulier et n'accomplit que le travail pour lequel il a été rappelé.*

ARTICLE 17 SALAIRES

- 17.01 *Les taux de salaire minimum et les occupations professionnelles apparaissent à l'Annexe "A" de la présente convention qui en fait partie intégrante.*
- 17.02 *Tout salarié qui bénéficie du salaire et de conditions de travail supérieurs à ce qui est prévu à la présente convention, les conservent après l'entrée en vigueur ou pendant la durée de la convention.*
- 17.03 *Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire ou hebdomadaire sous réserve des dispositions de l'article 17.06.*
- 17.04 POURBOIRES:
Le pourboire est la propriété du salarié et l'Employeur ne peut le retenir ou s'en servir même avec le consentement du salarié, comme partie de salaire en autant qu'il n'est pas au détriment du patron ou de son établissement.
- 17.05 TRAVAIL D'UNE CATEGORIE INFERIEURE:
L'Employeur peut exiger de tout salarié de son établissement l'exécution de tout travail d'une catégorie inférieure à celle déterminée dans son certificat de qualification, pourvu que ce salarié continue de recevoir le salaire qui s'applique à la catégorie des salariés à laquelle il appartient d'après son certificat de qualification.
- 17.06 FLAT RATE:
Le travail au temps standard "flat rate", est possible mais l'Employeur ne peut l'exiger d'aucun salarié.
Le montant total pour le travail exécuté est établi avec le salarié avant que le travail débute.
Le taux horaire prévu pour chaque occupation constitue une garantie minimum pour tout travail exécuté à "flat rate".
- 17.07 *Dans l'éventualité où une loi et/ou règlement fixe un taux de salaire inférieur au taux prévu par le certificat de qualification, le salarié continuera de bénéficier du taux qui lui est applicable selon son certificat de qualification.*

ARTICLE 17 SALAIRES (suite)

17.08 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".

17.09 PRIMES DE CAMION

Pour la période pendant laquelle un salarié exécute des réparations sur un camion de 19,000 livre ou plus, (gross vehicle weight), il a droit au salaire payé majoré de cinquante cents (0.50\$), sauf dans le cas des entreprises où existent des ententes écrites sur ce sujet antérieurement à la présente convention.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

18.01 La semaine régulière et normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale et régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre 08h00 a.m. et 17h00 heures avec une (1) heure pour le repas.

- a) Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été averti de ne pas se présenter la veille, reçoit le paiement de sa journée complète.
- b) Tout salarié est rémunéré selon les dispositions de cette convention pour toutes les heures où il a été présent et disponible durant la journée régulière de travail, que son temps ait été vendu ou non. Toutefois, ceci n'implique pas que l'Employeur n'a pas le droit de faire de mises à pied.
- c) Tout salarié reçoit une rémunération quotidienne minimum équivalent au nombre d'heures ouvrables depuis son arrivée régulière de travail en conformité avec l'article 18.
- d) L'Employeur qui ferme son établissement en totalité ou en partie, pour une période déterminée, doit avertir ses salariés au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans le cas de force majeure, sans quoi, il leur paie le temps normal de travail pendant la période de fermeture.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL (suite)

18.01(suite) e) Si l'Employeur ferme volontairement son établissement en totalité ou en partie à l'occasion de présentation de nouveaux modèles, il paie ses salariés pour leur nombre d'heures normales de travail pendant la fermeture.

18.02 DEUXIEME EQUIPE:

Nonobstant les heures régulières de travail inscrites à la présente clause, il est loisible dans le cas des compagnons, apprentis, préposés aux pièces et autres salariés nécessaires, d'organiser une deuxième équipe. Dans tel cas, la journée régulière de la deuxième équipe est de huit (8) heures réparties entre 17h00 p.m. et 04h00 a.m., du lundi au vendredi inclusivement dans le cas des salariés déjà affectés à une deuxième équipe.

Dans le cas de tout nouveau salarié qui s'adjoit à la deuxième équipe, la journée régulière sera de huit (8) heures réparties entre 13h00 p.m. et 04h00 a.m. du lundi au vendredi inclusivement.

Une période de repas sans paie peut être fixée par entente entre les parties et doit être d'une durée d'une demi-heure (1/2) à une (1) heure.

18.03 Il est convenu que l'Employeur ne peut réduire le nombre de salariés sur l'équipe de jour pour constituer l'équipe de nuit.

Aucun salarié travaillant actuellement de jour ne peut être contraint de travailler sur l'équipe de nuit.

18.04 La prime d'une telle équipe est de soixante-quinze cents l'heure (0.75\$) en plus du taux réel du salarié sur l'équipe de nuit.

18.05 Tout salarié travaillant sur une équipe autre que celle de jour peut faire valoir son droit d'ancienneté en cas d'ouverture d'emploi pour être transféré sur l'équipe de jour et vice-versa.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 18.06 Dans les cas de la deuxième équipe, tout préposé au service qui travaille sur une équipe qui se termine après 17h30 (05h30 p.m.) bénéficiera d'une prime de soixante-quinze cents l'heure (0.75\$) pour toutes les heures travaillées cette journée-là. Nonobstant ce qui précède, les heures des préposés au service ne peuvent excéder le nombre et la répartition des heures faites avant la signature de la présente convention.
- 18.07. Un salarié mis à pied qui touche des prestations d'assurance-chômage, s'il est rappelé au travail, le sera pour une période maximale d'un (1) jour ou une période minimale de quatre (4) jours dans la même semaine.

ARTICLE 19 TEMPS SUPPLEMENTAIRES

- 19.01 Tout travail supplémentaire exécuté en dehors des limites de chaque journée régulière de travail est rémunéré au taux horaire du salarié majoré de cinquante pourcent (50%) excepté lorsque l'article 19.02 prévoit un autre taux.
- 19.02 Le taux double est payé pour tout travail excédent quatre (4) heures de temps supplémentaire exécuté en dehors des limites de chaque journée régulière de travail. Il en est de même pour tout travail exécuté le dimanche.
- 19.03 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux et demi pour les quatre (4) premières heures de travail et au taux double pour les heures en excédent les quatre (4) premières heures.
- 19.04 Tout travail exécuté les jours fériés et payés est rémunéré au taux de temps double plus le paiement du jour férié.
- 19.05 Toute majoration de salaire pour le temps supplémentaire doit être calculée sur le taux horaire du salarié et non sur le ~~taux~~ de sa classification.
- 19.06 Il est convenu que le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Cependant, à moins de se faire remplacer, un salarié est tenu de terminer un travail déjà commencé si ce travail peut se terminer dans un délai de quinze (15) minutes.
- Le travail supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés qui font normalement le travail à accomplir.

ARTICLE 20 VACANCES

20.01 DROIT AUX VACANCES:

Tout salarié qui au premier (1er) mai de chaque année a moins d'un (1) an de service conformément à l'article 6 pour le même Employeur, aura droit à des vacances dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de service sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines.

Tout salarié qui au premier (1er) mai de chaque année a un (1) an de service conformément à l'article 6 et moins de cinq (5) ans pour le même Employeur, a droit à deux (2) semaines complètes de vacances.

Tout salarié qui au premier (1er) mai de chaque année a cinq (5) ans de service conformément à l'article 6 pour le même Employeur aura droit à trois (3) semaines complètes de vacances.

Tout salarié qui au premier (1er) mai de chaque année a quinze (15) ans de service conformément à l'article 6 pour le même Employeur aura droit à quatre (4) semaines complètes de vacances.

REMUNERATION DE VACANCES

Tout salarié qui a droit à deux (2) semaines ou moins, reçoit une rémunération de vacances égale à quatre pourcent (4%) des gains qu'il a effectués entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril précédent la qualification aux vacances.

Tout salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances, reçoit une rémunération de vacances égale à six pourcent (6%) des gains qu'il a effectués entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril précédent la qualification aux vacances.

Tout salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances, reçoit une rémunération de vacances égale à huit pourcent (8%) des gains qu'il a effectués entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril précédent la qualification aux vacances.

A moins d'entente contraire entre un salarié et son Employeur, les vacances annuelles seront prises de la façon suivante:

La première (1ère) et la deuxième (2e) semaines prises consécutivement entre le quinze (15) juin et le quinze (15) septembre.

ARTICLE 20 VACANCES (suite)

20.02 La troisième (3e) semaine et s'il y a lieu la quatrième (4e) semaine entre le quinze (15) septembre et le quinze (15) juin.

Au cours de la deuxième (2e) semaine du mois de mai, l'Employeur affiche la cédule de vacances. La cédule des vacances est établie en tenant compte de l'ancienneté dans chaque département ce qui signifie que le salarié le plus ancien a le premier choix, le deuxième (2e) le second choix et ainsi de suite. Si l'ancienneté est égale, l'âge du salarié prévaut.

20.03 PAIEMENT DES VACANCES

Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances avant son départ en vacances.

20.04 a) Un salarié qui quitte volontairement son emploi reçoit sa rémunération de vacances auxquelles il a droit.

b) La rémunération de vacances du salarié n'est pas remise au salarié lors d'une mise à pied mais est remise au salarié au plus tard le trente-et-un (31) juillet de l'année durant laquelle le congé est dû ou sur demande du salarié.

20.05 ANNIVERSAIRE:

Un salarié qui célèbre son anniversaire d'embauchage lui donnant droit à une (1) semaine additionnelle de vacances après le premier (1er) mai de l'année en cours et avant le trente (30) avril de l'année suivante, a droit de prendre telle semaine de vacances additionnelle à compter du moment où il célèbre son anniversaire d'embauchage.

20.06 JOURS FERIES PENDANT LES VACANCES:

Si un ou plusieurs jours fériés et payés tombent pendant la période de prises de vacances annuelles de tout salarié, celui-ci a droit à autant de jours additionnels qu'il y a de tels jours.

20.07 Nonobstant 20.01 DROIT AUX VACANCES, la deuxième (2e) année de la convention un salarié a droit à quatre (4) semaines de vacances après quatorze (14) ans de service et pour la troisième (3e) année de la convention après treize (13) ans de service.

ARTICLE 21 JOURS FERIES ET PAYES

21.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident:

- Jour de l'An
- le 2 janvier
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- 24 décembre
- Noël
- Lendemain de Noël
- 31 décembre
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Action de Grâces
- Un (1) congé flottant par année qui peut être utilisé à la discrétion du salarié. Cependant, pas plus que deux (2) salariés par classification peuvent l'utiliser au même moment. Si un problème survient, l'ancienneté prévaut.

Si un jour férié décrit au présent paragraphe coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier (1er) jour ouvrable suivant ou à un autre jour ouvrable selon entente entre les parties.

- 21.02 a) Pour avoir droit aux jours fériés et payés définis au paragraphe précédent, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et suivant les jours fériés.
- b) Il est convenu qu'un salarié qui est en retard de pas plus d'une (1) heure pour le jour ouvrable précédent ou suivant, ne perd pas le paiement de ses jours fériés.
- c) Un salarié absent avec permission ou en raison d'accident, maladie, accident de travail, mise à pied depuis moins d'un (1) mois, ne perd pas le paiement de ses jours fériés.
- d) Il est convenu qu'un salarié ne perd jamais plus d'un jour férié à la fois lors de l'application des paragraphes 21.01 a) et b).

ARTICLE 21 JOURS FERIES ET PAYES (suite)

21.03 Paiement:

Tout salarié reçoit, pour chaque jour férié et payé, une somme égale à son gain pour une (1) journée régulière de travail comprenant les primes d'équipe.

21.04 Tout arrêté en conseil, ordonnance ou loi fédérale, provinciale ou municipale qui transporte la célébration de l'une ou l'autre de ces jours fériés susmentionnés, s'applique de droit.

ARTICLE 22 VACANCES DECRETEES PAR LE GOUVERNEMENT

22.01 Si le gouvernement décrète un régime de vacances comportant des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, la présente convention sera amendée de façon à prévoir les bénéfices supérieurs prévus dans le régime décrété par le gouvernement.

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.

ARTICLE 23 ASSURANCE-COLLECTIVE (suite)

23.01 (suite)

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.)

23.02

Retenue de la contribution

Sur réception d'une autorisation écrite de tout salarié et tant et aussi longtemps que cette autorisation est maintenue, l'employeur déduit de la paie de tel salarié, sa contribution personnelle à l'assurance collective, et en fait remise au Syndicat selon la formule préparée à cet effet.

23.03

Le syndicat informera, par écrit, l'employeur du montant de la contribution à l'assurance collective.

ARTICLE 24 ACCIDENT DE TRAVAIL

24.01

Les salariés qui sont blessés à l'occasion de leur travail et qui ont besoin d'attention médicale, recouvrent leur taux régulier de paie pour la balance de cette journée, s'ils sont incapables de retourner à leur travail selon qu'en fait foi un certificat médical à cet effet remis à l'Employeur.

24.02

L'Employeur s'engage à se conformer aux dispositions de l'article 40A) de la Loi des Accidents du Travail, en ce qui concerne les paiements devant être faits à un salarié assujéti aux dispositions de la loi.

ARTICLE 25 CONGES SOCIAUX

- 25.01 Tout salarié qui est à l'emploi de l'Employeur a droit à des congés payés pour les raisons suivantes:
- a) cinq (5) jours ouvrables, à compter du jour du décès, dans le cas du décès de son conjoint, de fait ou de droit, ou de son enfant;
 - b) trois (3) jours ouvrables pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur;
 - c) un (1) jour ouvrable lors de la naissance d'un enfant.
- 25.02 Les jours définis aux sous-paragraphes a) et b) de l'article précédent sont des jours ouvrables à partir du décès.
- Si les événements prévus à 25.01 a) ci-haut surviennent durant la période de vacances d'un salarié, les jours auxquels il a droit sont rapportés immédiatement après la prise de ces vacances.
- 25.03 Pour recevoir les bénéfices prévus ci-haut, le salarié doit remplir une formule prévue à cet effet par l'Employeur et, sur demande, produire une preuve attestant le décès ou la naissance.
- 25.04 a) L'Employeur accorde un congé sans solde à tous salariés occupant un poste de maire, député provincial, député fédéral, et ce, pour la durée de son mandat.
- b) Les salariés élus au poste d'échevin ou commissaire d'école sont libérés de leur travail, sans paie, pour assister aux assemblées régulières et spéciales relatives à leurs charges.
- 25.05 Tout salarié agissant comme "candidat juré" ou comme "juré" dans toute cause reçoit un ajustement représentant la différence entre la paie de juré et son salaire à taux régulier, pour un maximum de huit (8) heures par jour, pour les journées de travail perdues en raison de tel service.

Ajouter page 20 A)

25.06 CONGE POUR ETUDES

Tout salarié qui s'inscrit pour suivre, à plein temps, dans une institution reconnue, des cours de formation professionnelle en relation avec son travail ou de récupération scolaire, reçoit de l'Employeur, pour la durée de tels cours, un congé sans solde, au cours duquel il conserve son ancienneté et le droit de reprendre sa classification s'il revient à l'emploi de l'Employeur avant un (1) an.

Il est convenu que ce salarié n'accumule pas d'ancienneté. Ce droit est accordé à un salarié par classification à la fois.

ARTICLE 25 CONGES SOCIAUX (suite)

25.07 CONGE SANS SOLDE:

Tout salarié, après trois (3) ans d'ancienneté, a droit à une permission d'absence d'une durée minimum et maximum de six (6) mois, sans paie. Le salarié désirant se prévaloir d'un tel congé avise, par écrit, l'Employeur deux (2) semaines avant le début de son absence. L'Employeur fait parvenir copie de cet avis au Syndicat. Les permissions sont limitées à un (1) salarié à la fois et elles sont accordées par ordre d'ancienneté. Le salarié à qui une telle permission d'absence est accordée ne peut travailler pour un compétiteur de l'Employeur. A la fin de son congé sans solde, le salarié retourne à la tâche qu'il occupait avant son départ. Le salarié peut utiliser ce congé une (1) fois par année de convention.

ARTICLE 26 COURS DE PERFECTIONNEMENT

26.01 COURS APRES LES HEURES DE TRAVAIL:

L'Employeur peut inviter tout salarié à assister, sans rémunération, à des cours de perfectionnement après les heures de travail. Le Syndicat convient d'inciter les membres à assister au cours de perfectionnement.

COURS PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL:

L'Employeur s'engage à répartir équitablement les cours qui sont donnés durant les heures de travail entre les salariés ayant un (1) an de service et possédant une carte de compétence en autant que les cours sont reliés à leurs tâches. Le salarié ne subit aucune perte de salaire pour ces cours; les dépenses occasionnées par ces cours de même que le transport, s'ils sont donnés à l'extérieur d'un rayon de cinq (5) milles dans les limites de la municipalité où se trouve le garage, seront à la charge de l'Employeur.

Le présent article n'a pas pour objet de restreindre la possibilité pour l'employeur de désigner des employés hors de l'unité de négociation pour suivre de tels cours.

ARTICLE 26 COURS DE PERFECTIONNEMENT (suite)

26.02 Il est entendu que l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat lors de changements technologiques afin de discuter de l'opportunité de donner l'entraînement nécessaire aux salariés concernés.

ARTICLE 27 APPRENTISSAGE

27.01 La durée de l'apprentissage est de quatre (4) ans. Cependant, à la fin de sa troisième (3e) année, tout apprenti doit passer un examen qui, s'il est réussi, lui donne droit à la carte correspondante de compagnon.

Il ne doit pas y avoir plus d'un (1) apprenti par deux (2) compagnons par département.

Tout apprenti qui a fréquenté une école régie par la Loi de l'Enseignement spécialisé ou qui a acquis de l'expérience ailleurs, doit recevoir un crédit proportionné à la durée de ses études et aux résultats de ses examens. Cependant, en cas de conflits, le Comité Paritaire fera passer un examen afin d'établir sa classification.

Aucun nouvel apprenti ne peut être accepté avant d'avoir terminé l'équivalent de secondaire 1.

Tout salarié qui a failli son examen a droit de reprise après neuf (9) mois à compter de la date où il s'est présenté à son dernier examen.

Tout salarié doit posséder une carte du Comité Paritaire de l'Automobile des Cantons de l'Est.

Les parties aux présentes reconnaissent les cartes déjà émises par le Comité Paritaire de l'Automobile des Cantons de l'Est.

ARTICLE 28 SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE

28.01 L'Employeur fournit le savon et l'eau chaude pour permettre aux salariés de se nettoyer de façon à quitter les lieux de leur travail dans une tenue convenable.

Le salarié aura droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée (1/2) de travail afin de lui permettre de se laver et de serrer ses outils.

Tout véhicule enneigé ou glacé doit être, le plus possible, déneigé et déglacé avant d'être travaillé par un employé et ceci dans le but de protéger la santé des travailleurs.

Ajouter page 22 A)

28.01 (Suite)

Tout employeur doit installer dans son garage et maintenir en bon ordre par la suite, un système suffisamment perfectionné pour permettre l'évaporation à l'extérieur du gaz et des autres produits dont la présence en trop grande quantité dans son garage est nuisible à la santé des salariés spécialement durant les mois d'hiver, en autant que le tout est conforme à la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les règlements en découlant.

ARTICLE 28 SECURITE , HYGIENE ET BIEN-ETRE (suite)

28.02 L'Employeur doit avoir une buvette réfrigérée à la disposition des salariés dont l'eau est potable et buvable.

28.03 L'Employeur convient que lorsque la chose est possible les camions de rebuts et autres, avant d'entrer dans l'établissement seront raisonnablement nettoyés.

ARTICLE 29 LOYAUTE

29.01 Il est interdit à un salarié d'exécuter un travail quelconque relevant de l'un ou l'autre des métiers de l'Industrie de l'automobile à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur, sans autorisation.

ARTICLE 30 LA PAIE

30.01 La paie est distribuée aux salariés une fois par semaine, au plus tard le jeudi avant-midi.

La paie est accompagnée des informations écrites suivantes:

- a) le nom et le prénom du salarié;
- b) la date de la période de paie;
- c) le taux du salaire;
- d) le temps supplémentaire;
- e) les déductions;
- f) le montant net.

Les informations concernant les déductions et le montant brut compilés de façon cumulative sont données dans les garages où il est possible de le faire.

ARTICLE 31 COSTUMES ET UNIFORMES

31.01 Les costumes, uniformes habituels, salopettes, sarreaux, à raison de deux (2) par semaine ou plus selon les besoins pour les employés pour qui c'est nécessaire, sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Tels costumes, uniformes, salopettes, sarreaux sont la propriété de l'Employeur.

Le salarié doit porter le costume que lui indiquera son Employeur.

ARTICLE 31 COSTUMES ET UNIFORMES (suite)

31.01 (suite) L'Employeur fournit les couvertures protégeant les autos et les sièges et le salarié les paie s'il les perd. L'Employeur déduit de la paie du salarié les montants à cette fin.

Nonobstant ce qui précède, si l'Employeur exige un costume spécial, il le paiera à cent pourcent (100%).

31.02 Si l'Employeur exige le port d'un soulier de sécurité, il s'engage à en défrayer le coût.

ARTICLE 32 OUTILS

32.01 Le salarié engagé comme homme de métier, doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier (jusqu'à un pouce et quart) (1 1/4) ou l'équivalent en métrique.

32.02 Le salarié doit posséder, selon la pratique établie, les outils généralement utilisés pour effectuer convenablement son travail.

32.03 L'entretien normal d'un outil pneumatique fourni par le salarié en raison de son travail est au frais de l'Employeur pourvu que cet outil serve régulièrement au salarié avec l'accord de l'Employeur et soit à sa disposition sur les lieux du travail.

32.04 L'Employeur s'engage à assurer "valeur à neuf" contre l'incendie et le vol par effraction le coffre ou partie du coffre d'outils des salariés, et ce, sur présentation préalable d'une déclaration écrite de chaque salarié concerné, attestant la valeur des outils.

ARTICLE 33 DIVERS

33.01 Lors de toute rencontre entre un salarié et l'Employeur, relative à la convention, le délégué syndical doit être présent si le salarié l'exige.

33.02 L'Employeur doit prendre le plus rapidement possible les moyens nécessaires pour fournir un stationnement adéquat à ses salariés.

33.03 Les "préposés au service" accèdent à la Classe "V" après avoir travaillé douze (12) mois à la classe "IV", et ils accèdent à la Classe "VI" après avoir travaillé douze (12) mois dans la Classe "V".

Ajouter page 24 A)

32.03 (Suite)

Il est entendu qu'un salarié ne sera pas lésé ou ne subira pas de préjudice par le fait que l'employeur ne met pas à sa disposition les outils pneumatiques nécessaires à l'exécution de son travail.

ARTICLE 34 EXTENSION

34.01 *Les parties aux présentes conviennent de présenter au Ministère du Travail de la province de Québec, une requête conjointe demandant l'extension juridique de la présente convention en conformité avec la Loi de la convention collective de la province de Québec.*

ARTICLE 35 DUREE DE LA CONVENTION

35.01 *La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 30 septembre 1987.*

35.02 *Un avis de l'intention de modifier cette convention doit être donné par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de cette convention.*

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

Tous les salariés qui ont travaillé entre le 1er octobre 1984 et le 31 décembre 1984 recevront un montant forfaitaire de \$150.00 dans les quinze jours de la signature de la présente.

Ce montant ne s'applique qu'aux salariés des garages suivants:

- Fontaine Auto Parts Inc.*
- Dubois & Frères Ltée - Plessisville*
- Garage Camille Houle*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville ce 8 ième
jour du mois de Mars 1985.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
L'AUTOMOBILE DE LA REGION
DE VICTORIANVILLE (CSN)

DUBOIS & FRERES LTEE - Plessisville

René Gauthier

M. Gauthier

[Signature]

A N N E X E "ii"

ECHELLES DE SALAIRES - CONVENTION COLLECTIVE

30 septembre 1984

COMPAGNONS:	"A"	\$13.53
	"B"	13.70
	"C"	12.85
APPRENTIS:	(4) (80%)	10.92
	(3) (75%)	10.30
	(2) (70%)	9.60
	(1) (65%)	8.97
PIECES:	"A"	12.62
	"B"	12.35
	"C"	12.06
APPRENTIS:	(4) (80%)	10.17
	(3) (75%)	9.60
	(2) (70%)	8.95
	(1) (65%)	8.37
PREPOSE AU SERVICE	(6)	10.79
	(5)	10.36
	(4) (85%)	9.27
	(3) (80%)	8.75
	(2) (75%)	8.29
	(1) (65%)	7.35
COMMISSIONNAIRE:		7.35

L'échelle de salaire est majoré de:

- deux et demi pourcent (2 1/2%) au 1er janvier 1985
- trois et demi pourcent (3 1/2%) au 1er octobre 1985
- cinq pourcent (5%) au 1er octobre 1986

INDEXATION

- Si au 30 septembre 1985, le coût de la vie est supérieur à quatre pourcent (4%), l'Employeur paie la différence, non rétroactivement, entre quatre pourcent (4%) et le coût de la vie et il l'intègre au salaire horaire.
- Si au 30 septembre 1986, le coût de la vie est supérieur à cinq pourcent (5%), l'Employeur paie la différence, non rétroactivement, entre cinq pourcent (5%) et le coût de la vie et il l'intègre au salaire horaire.
- Si au 30 septembre 1987, le coût de la vie est supérieur à six pourcent (6%), l'Employeur paie la différence, non rétroactivement, entre six pourcent (6%) et le coût de la vie et l'intègre au salaire horaire.

ANNEXE "A" (Suite)

N.B.: Il est entendu que le paiement, s'il y a lieu, de cette indexation se fait au plus tard dans la semaine qui suit la publication par Statistiques Canada du taux d'inflation du mois de septembre pour la région de Montréal et que ledit paiement est rétroactif au 30 septembre de l'année en cours.

DEPOT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Commissaire général du travail
MINISTERE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE
ET DE LA SECURITE DU REVENU
Service du droit d'association
425, St-Amable
QUEBEC, (QUEBEC)
G1R 4Z1

85
AMR - 1 14:47
C

DEPOT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SELON L'ARTICLE 72 DU CODE DU TRAVAIL

NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT: Syndicat National des employés de l'automobile
de la région de Victoriaville (CSN)

100 est, boul. Jutras, Victoriaville, (Québec) - G6P 4L5

NOM ET ADRESSE DE LA COMPAGNIE: Dubois et Frères Limitée
2194, rue St-Calixte, Plessisville, (Québec) - G6L 1S4

DATE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION: 7 janvier 1966

DESCRIPTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION:

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail,
à l'exception des employés de bureau et des vendeurs".

NOMBRE DE SALARIES VISES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE: environ 4 salariés

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE: Du 8 mars 1985 au 30 septembre 1987

QUEBEC, ce 28 mars 1985

copie conforme:

- Compagnie
- Syndicat
- dossier

Pièces jointes (5)

LETTRE CERTIFIEE: L-8778462

Robert Le Parc / R.P. -

ROBERT LE PARC
Conseiller syndical
FEDERATION DE LA METALLURGIE (CSN)
155 est, boul. Charest
QUEBEC, (QUEBEC) G1K 3G6

POUR LE SYNDICAT CONCERNE

COPIE CONFORME