

NOM

NO

07979-8

C.A.E. 8915 NO.CONV. 79798  
AFFIL. 2 NB.EMPL. 42  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS.10 NO.ACC. M25853001  
DATE ENR.831024

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

07979-8

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25853-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-06-28	83-06-29		83-06-28	85-12-31	42	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Frat. Can. des Cheminots, Empl. des Trans. et Autres Ouv. loc.300</b> Att: M. John Bellini 1440 Ste-Catherine O. # 320 Montréal, QC. H3G 1R8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Comité Paritaire de l'Industrie de l'Automobile de Montréal et du District</b> 901 rue Bleury Montréal, QC. H2Z 1M4

Unité de négociation

**"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du directeur général, de la secrétaire exécutive et chef de bureau, du chef-inspecteur et des responsables du secrétariat d'inspection, de la qualification, des services financiers, des opératrices du service de la programmation et du service des relations publiques."**

Région	06-06	Activité	8915 (10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

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

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

4. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Manon Garneau/dg	83-08-09

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

25853-01

'83 JUN 29 13 12

hr

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

COMITE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DE  
L'AUTOMOBILE DE MONTREAL ET DU DISTRICT

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS  
EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS  
LOCAL 300

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - Reconnaissance et juridiction:	1
ARTICLE 2 - Droits de gérance:	1
ARTICLE 3 - But de la convention:	1
ARTICLE 4 - Définition des termes:	1
ARTICLE 5 - Régime syndical:	2
ARTICLE 6 - Retenues syndicales:	3
ARTICLE 7 - Affichage:	3
ARTICLE 8 - Absences pour activités syndicales:	3
ARTICLE 9 - Représentation syndicale:	4
ARTICLE 10 - Pratiques interdites:	5
ARTICLE 11 - Jours chômés et payés:	5
ARTICLE 12 - Congés sociaux:	6
ARTICLE 13 - Congés de maternité:	7
ARTICLE 14 - Durée de travail:	10
ARTICLE 15 - Travail supplémentaire:	12
ARTICLE 16 - Traitements et classifications:	12
ARTICLE 17 - Versement des gains:	13
ARTICLE 18 - Congés de maladie:	13
ARTICLE 19 - Vacances annuelles:	14
ARTICLE 20 - Sécurité et santé:	16
ARTICLE 21 - Contrats à forfait:	16
ARTICLE 22 - Assurances collectives:	16
ARTICLE 23 - Procédure de règlement des griefs:	17
ARTICLE 24 - Mesures disciplinaires:	18
ARTICLE 25 - Arbitrage:	18
ARTICLE 26 - Ancienneté:	20
ARTICLE 27 - Postes vacants et promotions:	21
ARTICLE 28 - Durée de la convention collective:	23
ARTICLE 29 - Annexes:	23

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 5 octobre 1982 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Service du Droit d'Association.

ARTICLE 2 - DROITS DE GERANCE

- 2.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme Employeur, sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse au contraire.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but de cette convention est de promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés, d'établir des traitements et conditions de travail justes et raisonnables.
- 3.02 Un comité de méthode d'inspection composé de deux (2) inspecteurs et de deux (2) représentants de l'employeur continu de siéger afin d'établir de meilleures méthodes d'inspection.

ARTICLE 4 - DEFINITIONS DES TERMES

4.01 Salarié régulier

Le terme "salarié régulier" signifie un salarié qui a complété sa période de probation de quatre vingt dix jours (90) ouvrables effectivement travaillés pour l'Employeur. Toutefois dans le cas des inspecteurs, la période de probation est de cent quatre vingt (180) jours ouvrables effectivement travaillés.

4.02 Salarié à l'essai

Le terme "salarié à l'essai" signifie un salarié qui n'a pas complété sa période de probation. Ce salarié n'est assujéti à aucune des dispositions de la convention collective, à l'exception du traitement hebdomadaire, de la durée du travail, du travail supplémentaire, des vacances payées, des congés sociaux, des congés chômés et payés, et du régime syndical.

4.03 Salarié temporaire

Le terme "salarié temporaire" signifie un salarié embauché pour accomplir des travaux à caractère cyclique ou non, pour accomplir un travail spécifique, pour parer à un surcroît de travail, à un événement imprévu, à un remplacement de salarié absent par maladie, accident, etc.

Après avoir complété sa période de probation il a préséance pour accéder à un poste à temps complet.

4.04 Salarié à temps partiel

Le terme salarié à temps partiel signifie un salarié qui travaille moins de la moitié d'une semaine régulière de travail et qui n'est assujetti à aucune disposition de la convention.

Le travail d'un salarié à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de mettre à pied ou de maintenir en mise à pied un salarié régulier.

4.05 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat dans les dix (10) jours suivant leur embauche, le nom, statut, traitement et date d'entrée en service de tous nouveaux salariés.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

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

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

5.03 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu des paragraphes 5.01 et 5.02 qui précèdent, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6 (retenues syndicales) ci-dessous.

ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES

- 6.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié membre du Syndicat, la cotisation fixée par le Syndicat et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours du calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat. Une fois par année, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants retenus.
- 6.02 L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis le ou les salariés quant à des retenues syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de la remettre dans les délais prescrits. De plus, le Syndicat s'engage à dégager l'Employeur de toutes obligations, réclamations et responsabilités par suite de la déduction des cotisations syndicales de la paie d'un salarié.

ARTICLE 7 - AFFICHAGE

- 7.01 Le Syndicat peut afficher sur un tableau d'affichage mis à sa disposition par l'Employeur et placé à un endroit approprié, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical autorisé. Les avis ou documents doivent porter la signature du président du Syndicat ou de son représentant.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

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

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

8.02 La durée totale des absences permises pour participation à des activités syndicales officielles ne pourra excéder dans l'ensemble dix (10) jours ouvrables au cours d'une même année contractuelle.

Toute absence motivée par le règlement des griefs ou par la négociation de la convention collective n'affectera en rien les dix (10) jours mentionnés dans le présent paragraphe.

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

a) La demande doit être faite par écrit à l'Employeur, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

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

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

#### ARTICLE 9- REPRESENTATION SYNDICALE

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

9.02 Le Président du comité des griefs du Syndicat et ou les salariés concernés pourront, sans perte de traitement, rencontrer le représentant de l'Employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs, durant les heures de travail.

9.03 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un comité de négociation d'au plus de deux (2) membres. Le traitement de ces deux (2) membres ne sera pas diminué du fait de ces rencontres de négociations.

ARTICLE 10 - PRATIQUES INTERDITES

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

ARTICLE 11 - JOURS CHOMES ET PAYES

11.01 Les jours suivants seront chômés et payés:

Vendredi-Saint

Lundi de Pâques

Le Lundi de la même semaine que le 24 mai

La Fête Nationale (24 juin)

Le Jour du Canada (1er juillet)

La Fête du Travail

L'Action de Grâce

La période du 23 décembre 15 heures au

2 janvier inclusivement

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

11.02 Pour avoir droit au maintien de son traitement, à l'occasion des congés mentionnés au paragraphe 11.01 qui précède, un salarié doit être présent à son travail, le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le congé, à moins que son absence soit causée par l'un des motifs suivants:

a) absence autorisée conformément aux dispositions de la convention collective.

b) absence pour maladie dont la preuve médicale peut être requise.

b) absence pour fins de vacances annuelles.

ARTICLE 12 - CONGES SOCIAUX

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

a) son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage.

b) le décès de son conjoint, de son enfant, de ses père et mère: cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du décès.

c) le décès de ses frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs se situant entre la date du décès et celui des funérailles.

d) le décès de ses grand-père et grand-mère: un (1) jour ouvrable.

e) la naissance ou l'adoption d'un enfant: un (1) jour à la naissance à l'occasion de l'adoption ou du baptême de l'enfant.

f) à l'occasion de son déménagement: un (1) jour par année avec avis de trois (3) jours précédent le jour de l'absence.

12.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 12.01 qui précède coïncide avec une journée régulière de travail du salarié visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

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

ARTICLE 13 - CONGES DE MATERNITE

13.01 La salariée a droit de s'absenter de son travail sans perte de rémunération pour le temps requis de huit (8) visites chez son médecin.

13.02 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes 13.10 et 13.11.

Pour les fins du présent article, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

13.03 Sous réserve des paragraphes 13.07 et 13.08, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder dix huit (18) semaines sauf si, à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16ième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 13.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 13.05 A partir de la 6ième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 13.06 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 13.03 à compter du début de la 8ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 13.07 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 13.08 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 13.09 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

13.10 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au 2ième alinéa du paragraphe 13.06, le certificat médical remplace le présent avis.

13.11 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

13.12 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée également ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

13.13 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 13.10, 13.11 et 13.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

13.14 Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 13.03, 13.04, 13.07, 13.08 et 13.09 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 13.10, 13.11 et 13.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

13.15 Sous réserve du paragraphe 13.04, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

- 13.16 L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 13.17 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 13.18 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
- 13.19 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition de son poste si elle avait alors été au travail.
- 13.20 Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 13.21 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 14 - DUREE DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail est de 35 heures pour tous les salariés, elle est répartie également du lundi au vendredi entre 8:15 heures a.m. et 17:00 heures pour les employés qui ne sont pas soumis à des horaires fixes ou variables tels que stipulés aux articles 14.02 et 14.03. Les heures de présence obligatoire sont de 10:00 heures à 12:00 et de 14:00 heures à 16:00 heures.

- 14.02 Nonobstant l'article 14.01, l'employeur peut établir un horaire différent pour les salariés occupant les postes ci-après énumérés:

La téléphoniste,  
les inspecteurs,  
les préposés à la qualification,  
le concierge.

- 14.03 a) Selon les besoins de l'employeur, les inspecteurs devront assurer par équipe de deux (2) le service d'inspection au moins 10 soirées par mois jusqu'à 21:00 heures 30 minutes incluant au moins deux (2) jeudis et deux (2) vendredis.

Un calendrier de travail sera affiché mensuellement par le responsable du service afin de désigner les inspecteurs chargés du service de soirée. Les affectations se feront de manière juste et équitable.

L'inspecteur qui est affecté au service de soirée débute sa journée de travail à 13:30 heures et son travail d'équipe débute à 18:00 heures.

b) Les préposés à la qualification peuvent travailler selon l'horaire variable les lundi, mardi et mercredi pourvu qu'ils assurent un service à la clientèle qui satisfasse le responsable du service.

c) Malgré un horaire variable, lorsque les besoins du service d'informatique le requiert, l'employeur peut exiger que tous les employés du service prennent leur période de repas en même temps.

- 14.04 Les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demie journée de travail.

- 14.05 Les employés doivent prendre une période de repas au moins  $\frac{1}{2}$  heure entre 12:00 heures et 14:00 heures.

ARTICLE 15 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Tout travail requis d'un salarié par le représentant de l'Employeur en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, ou en-dehors des heures prévues par son calendrier, est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demi (1½) le traitement régulier du salarié, selon la formule prescrite au paragraphe 15.02.
- 15.02 Aux fins de payer le travail supplémentaire, le traitement hebdomadaire d'un salarié est divisé par son nombre d'heures hebdomadaire régulier.
- 15.03 Le travail supplémentaire est attribué, de préférence, aux salariés visés par cette convention et occupant la classification dans le service où le travail supplémentaire est requis et il sera distribué de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations de l'Employeur.

ARTICLE 16 - TRAITEMENTS ET CLASSIFICATIONS

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

ARTICLE 17 - VERSEMENT DES GAINS

- 17.01 La paie des salariés leur est versée par chèque ou par toute autre méthode convenue par les parties, le jeudi dans l'avant-midi de chaque semaine pour la période terminant la semaine de travail régulière précédente. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent. Dans le cas des inspecteurs, leur paie peut être faite par dépôt bancaire, conformément aux pratiques de la banque de l'Employeur, ainsi que pour les salariés qui en font la demande.
- 17.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts et des gains nets.
- 17.03 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée lors de la paie suivant sa découverte.
- 17.04 Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'Employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels, au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi chez l'Employeur.

ARTICLE 18 - CONGES DE MALADIE

- 18.01 Les salariés réguliers de l'Employeur et ceux qui le deviendront par la suite, ont droit annuellement à un crédit de maladie de douze (12) jours dans une année de service actif.
- 18.02 Un mois de service actif signifie un mois au cours duquel le salarié a effectivement travaillé la moitié et plus des jours ouvrables. Dans le cas contraire, il perd son crédit pour ce mois, sauf lorsqu'il est absent pour la prise des vacances annuelles.
- 18.03 Le salarié absent par maladie doit aviser le responsable de son département avant 10:00 heures. Si ce dernier est absent, le salarié communique alors avec le bureau du directeur général.
- 18.04 Le salarié régulier reçoit lors de son départ, la totalité du solde de jours de maladie alors à son crédit.

- 18.05 Au 15 décembre de chaque année, le salarié reçoit le remboursement du nombre de jours de congé en maladie qu'il a à son crédit en date du 30 novembre de l'année en cours. Ce remboursement est fait selon le salaire alors en vigueur pour le salarié.

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

- 19.01 Le salarié ayant moins d'une (1) année de service continu au 1er mai de chaque année, a droit à un (1) jour ouvrable par mois de service (avec maximum de dix (10) jours ouvrables). Toutefois, le salarié qui n'a pas droit à cinq (5) jours ouvrables de vacances peut compléter la semaine à ses frais.
- 19.02 Le salarié ayant un (1) an de service continu au 1er mai a droit à dix (10) jours de vacances annuelles payés à son taux régulier de salaire quotidien.
- 19.03 Le salarié ayant deux (2) ans de service continu au 1er mai a droit à douze (12) jours de vacances annuelles payés à son taux régulier de salaire quotidien.
- 19.04 Le salarié ayant plus de deux (2) ans de service continu a droit à des vacances annuelles payées selon son taux régulier de salaire quotidien selon le tableau suivant:
- 3 ans de service au 1er mai donnent droit à 13 jours de vacances.
- 4 ans de service au 1er mai donnent droit à 14 jours de vacances.
- 5 ans de service au 1er mai donnent droit à 15 jours de vacances.
- 6 ans de service au 1er mai donnent droit à 16 jours de vacances.
- 7 ans de service au 1er mai donnent droit à 17 jours de vacances.
- 8 ans de service au 1er mai donnent droit à 18 jours de vacances.
- 9 ans de service au 1er mai donnent droit à 19 jours de vacances
- 10 ans de service au 1er mai donnent droit à 20 jours de vacances
- 11 ans de service au 1er mai donnent droit à 21

jours de vacances.

12 ans de service au 1er mai donnent droit à 22 jours de vacances.

13 ans de service au 1er mai donnent droit à 23 jours de vacances

14 ans de service au 1er mai donnent droit à 24 jours de vacances.

15 ans et plus de service au 1er mai donnent droit à 25 jours de vacances.

- 19.05 La période de vacances annuelle des salariés sera déterminée par l'employeur en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés et leur ancienneté respective. Toutefois, si une classification renferme plus d'un salarié, on ne pourra pas refuser à un salarié de prendre ses vacances annuelles au moment de son choix sauf si les besoins du service l'exige.
- 19.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 19.05 qui précède, l'employeur peut décider d'accorder à la majorité de ses salariés, deux (2) semaines de vacances annuelles consécutives pendant lesquelles il y aurait interruption des services réguliers de l'employeur. Dans ce cas, les vacances annuelles devront être accordées dans la période comprise entre le 1er juillet et le 15 août et avis préalable doit être donné par l'employeur aux salariés concernés au moins cinq (5) mois avant le début de la période fixée par l'employeur.
- 19.07 Avant son départ pour ses vacances annuelles, le salarié reçoit la rémunération à laquelle il a droit à ce titre.
- 19.08 Si un jour chômé et payé prévu au paragraphe 11.01 de l'article 12 coïncide avec la période des vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de vacances.
- 19.09 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour la prise de ses vacances annuelles peut, après entente avec le représentant de l'employeur, reporter ses vacances annuelles. Il doit, de plus, fournir sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de cette maladie.

19.10 Tout salarié qui quitte le service de l'employeur sans avoir pris ses vacances annuelles, a droit au paiement:

- a) des jours de vacances annuelles qu'il a accumulés au 30 avril précédent.
- b) plus le pourcentage selon le cas, des vacances gagnées depuis le 1er mai précédant son départ.

19.11 Pour fin de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois est considéré comme ayant son plein mois de service.

19.12 Les vacances doivent être prises entre le 1er mai et le 30 avril suivant.

#### ARTICLE 20 - SECURITE ET SANTE

20.01 Nonobstant toute autre disposition à ce contraire, le salarié victime d'un accident de travail est assuré du maintien de son traitement pour tout accident survenu au travail et dont la durée de l'absence est moindre de trois (3) jours.

20.02 L'Employeur fournit gratuitement les articles nécessaires à l'exercice des fonctions normales du salarié.

#### ARTICLE 21 - CONTRATS A FORFAIT

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

21.02 Le contrat de secrétariat du bureau des examinateurs est accordé de préférence à un salarié du service de la qualification ou aux salariés réguliers disponibles ayant la compétence. La somme accordée pour ce travail à forfait est celle qui est versée au 31 décembre 1982.

#### ARTICLE 22 - ASSURANCES COLLECTIVES

22.01 Le régime d'assurance en vigueur est maintenu.

ARTICLE 23 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 23.01 Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec le représentant de l'employeur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire de son délégué syndical.
- 23.02 C'est le ferme désir des parties de régler dans les plus brefs délais possibles tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention collective.
- 23.03 Dans tous les cas de grief, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après.

PREMIERE ETAPE

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

L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé; tel avis contient également les clauses impliquées et le correctif requis.

DEUXIEME ETAPE

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

TROISIEME ETAPE

Si la décision de l'Employeur n'est pas satisfaisante ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai prévu, le Syndicat pourra, dans le délai et en la manière prévue à l'article 25, soumettre ce grief à l'arbitrage.

- 23.04 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas à toutes les étapes précédant l'arbitrage.
- 23.05 Les délais prévus au présent article et à l'article 25 ci-dessous sont calculés en jours ouvrables. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Sans restreindre ses droits de gérance, l'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour des raisons valables dont la preuve lui incombe. Dans chacun des cas, l'Employeur doit justifier par écrit les raisons qui le motivent et doit en remettre une copie au salarié et au Syndicat.
- 24.02 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié injustement peut soumettre un grief selon les dispositions prévues à l'article 25 de la présente convention.
- 24.03 Tout salarié peut, sur demande, prendre connaissance de son dossier disciplinaire et il peut aussi se faire accompagner d'un représentant du syndicat.
- 24.04 Toute réprimande doit généralement être faite d'une manière privée dans le bureau du supérieur.

ARTICLE 25 - ARBITRAGE

- 25.01 Si le grief n'est pas réglé à la troisième (3e) étape, il peut alors être soumis à l'arbitrage par avis écrit à l'Employeur. Il est convenu cependant qu'aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage après une période excédant trente (30) jours ouvrables de la date de la décision de l'Employeur.

- 25.02 L'arbitre sera choisi en commun accord des parties. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, le Ministre du Travail en nommera un, à la demande de l'une ou l'autre des parties. En tout temps, avant le choix de l'arbitre, le conseiller syndical du local pourra rencontrer le directeur général afin de régler ledit grief.
- 25.03 L'arbitre chargé de l'audition du grief doit fixer sans délai la date de la première audition.
- 25.04 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitre, s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure des griefs.
- 25.05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 25.06 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention, lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 25.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoires, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai fixé. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une (1) copie signée.
- 25.08 Chaque partie aux présentes acquitte les dépenses et honoraires de ses représentants ainsi que les frais de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chacune des parties.
- 25.09 Pour les fins de la procédure de grief et d'arbitrage, le mot représentant de l'Employeur signifie le responsable du service et l'Employeur signifie le directeur général ou la personne qu'il désigne.

ARTICLE 26 - ANCIENNETE

- 26.01 L'ancienneté de tout salarié régulier actuel de l'Employeur et de tous ceux qui le deviendront dans l'avenir est égale à la durée en année, en mois et en jours de service chez l'Employeur et ce, depuis la date de son dernier embauchage.
- 26.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord compléter la période d'essai prévue dans son cas au paragraphe 5.02 de l'article 5.
- 26.03 Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) abandon volontaire.
  - b) absence sans donner d'avis excédent trois (3) jours consécutifs de travail.
  - c) congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
  - d) refus de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la date de rappel, fait par télégramme, à la dernière adresse connue du salarié. Dans le cas d'un salarié qui occupe un autre emploi, refus ou omission de confirmer, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de rappel, fait par télégramme, à la dernière adresse connue du salarié, son intention de revenir au travail dans un délai maximum de cinq (5) jours.
  - e) mise-à-pied pour plus de douze (12) mois.
  - f) absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail de plus de vingt-quatre (24) mois.
- 26.04 L'Employeur fournit au Syndicat la liste des salariés régis par la présente convention collective en indiquant dans chaque cas le nom, la classification, la date d'entrée au service de l'Employeur et l'ancienneté. Tenant compte des dispositions qui précèdent, toute modification à la liste sera communiquée au Syndicat.

- 26.05 La liste d'ancienneté des salariés réguliers de l'Employeur, à la date de la signature de la convention collective, apparaît à l'Annexe A des présentes. Les dates d'ancienneté y mentionnées constituent les dates officielles d'ancienneté de chacun des salariés visés.
- 26.06 Un salarié qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.
- 26.07 Dans le cas de mise à pied et rappel, l'ancienneté sera le facteur décisif pourvu que ceux qui restent au travail puissent répondre aux exigences normales de l'emploi.
- 26.08 Lors du rappel, les salariés mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

ARTICLE 27 - POSTES VACANTS ET PROMOTIONS

- 27.01 Si, pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur décide de créer de nouvelles classifications à l'intérieur de l'unité de négociation, il peut le faire en avisant dans chacun des cas et par écrit, le Syndicat du titre de la classification, des exigences qu'elle requiert et du traitement. Si le Syndicat n'est pas satisfait du traitement établi par l'Employeur, il demande d'étudier cette nouvelle classification et tout ce qui s'y rattache. Advenant que les parties ne puissent s'entendre, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage.
- 27.02 Dans tous les cas de promotion, mutation, poste vacant ou nouveau poste régi par cette convention, le poste est accordée au salarié régulier possédant le plus d'ancienneté dans le service visé par le mouvement de personnel en autant qu'il puisse accomplir les exigences normales de l'Emploi après une période d'essai minimale de un (1) mois mais avant la fin d'une période de trois (3) mois.
- 27.03 Si, en application du paragraphe 27.02 qui précède, le poste concerné n'a pu être comblé, l'Employeur pourra embaucher un candidat de l'extérieur.

- 27.04 Tous les postes vacants dont il est question au paragraphe 27.02 du présent article, doivent être affichés pendant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables et copie de tel affichage doit être transmise au Syndicat. Les salariés intéressés à poser leur candidature pourront le faire pendant ce délai.
- 27.05 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou un transfert n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou un transfert ultérieur.
- 27.06 Tout salarié promu à une fonction non couverte par l'unité de négociation pourra, dans un délai maximal de trois (3) mois, revenir à une fonction couverte par l'Unité de négociation, si les circonstances l'exigent. Son ancienneté n'aura pas été interrompu de ce fait.
- 27.07 Un salarié promu à une fonction qui, après une période d'essai minimale d'une durée de un (1) mois, mais avant la fin d'une période de trois (3) mois, se révèle incapable d'accomplir normalement ladite fonction, pourra revenir à la fonction qu'il occupait au moment de la promotion, sans préjudice aux droits qu'il avait alors.
- 27.08 Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction régie par la présente convention autre que celle qu'il occupe régulièrement, il reçoit, pour la durée de son travail, le traitement fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, à condition toutefois, que ce travail temporaire dure au moins une (1) semaine complète.
- 27.09 Tout travail exécuté par des salariés régis par le certificat d'accréditation ne peut être exécuté par des employés du Comité exclus de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

- a) pour fins d'entraînement.
- b) lorsque des salariés ne se présentent pas au travail mais seulement pour la période de temps nécessaire pour trouver un remplaçant.
- c) en cas d'urgence

La présente disposition n'a pas pour effet de restreindre les tâches normalement exécutées par le personnel cadre de l'employeur.

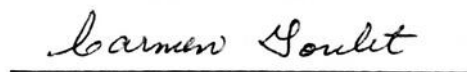
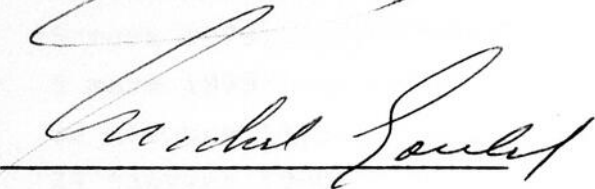
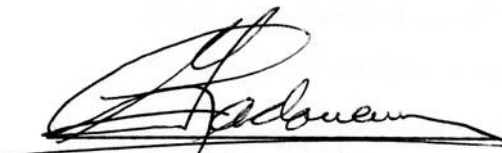
ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01 Sauf tel qu'expressément prévu à l'annexe B, la présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985,

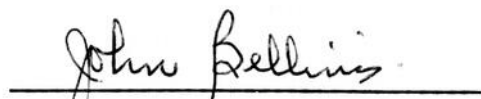
ARTICLE 29 - ANNEXES

29.01 Les Annexes A et B inclusivement font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées ont signé à Montréal ce 28 ième jour de Juin 1983



COMITE PARITAIRE DE  
L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE  
DE MONTREAL ET DU DISTRICT



LA FRATERNITE CANADIENNE  
DES CHEMINOTS EMPLOYES  
DES TRANSPORTS ET AUTRES  
OUVRIERS, LOCAL 300

"ANNEXE A"

LISTE D'ANCIENNETE

Date d'entrée	Nom
5 octobre 1955	M.J. Guillemette
4 juillet 1960	André Morrier
2 février 1965	Marcelle Goudreau
9 décembre 1971	Christiane Arlandis
14 mai 1973	Normand Lafaille
11 février 1974	André St-Pierre
16 avril 1974	Pierre Juneau
11 avril 1975	Guy Laurier
28 avril 1975	Gislaine Morel
2 septembre 1975	Carmen Goulet
20 octobre 1975	André Boulé
21 octobre 1975	Camille Thibault
8 décembre 1975	Johanne Durocher
11 décembre 1975	Denyse Audet
11 décembre 1975	Isabelle Guerreiro
15 mars 1976	Carolle Maheux
4 mai 1976	Lynne Chartrand
10 mai 1976	Gérard Fugère
25 mai 1976	Antonio Buono
22 novembre 1976	Viateur Lavoie
22 novembre 1976	Ross St-Pierre
16 décembre 1977	Diane Perron
13 novembre 1978	Michel Matte
5 mars 1979	Diane Mercier
5 mars 1979	Lise Trahan
30 octobre 1979	Myriam Barria
24 janvier 1980	Manon Goulet
24 janvier 1980	Johanne Jarret
10 février 1980	Elaine Boudreau
10 février 1980	Sylvie Grenier
22 mai 1980	François Giroux
22 mai 1980	Claude Lachance
6 février 1981	Linda Beaucage
30 mars 1981	Michel Plouffe
2 juillet 1981	Gaston Ladouceur
2 septembre 1981	Dominique Francoeur
3 septembre 1981	Sabrina Arozamena
8 septembre 1981	Sylvie Vizioz
4 décembre 1981	François Lamarre
14 décembre 1981	Paul Drouin
4 mars 1982	Astride Fournier
4 mars 1982	Nathalie Poulin

ANNEXE B

TRAITEMENT ET CLASSIFICATION AU 1er JANVIER 1983

D.S.F.

COMMIS AU RAPPORT MENSUEL

Probation:	\$170.00
Après période de probation jusqu'à 12 mois:	\$185.00
12 mois à 24 mois:	\$200.00
24 mois à 36 mois:	\$223.00
36 mois et plus:	\$255.00

PREPOSE A LA QUALIFICATION

Premier 12 mois:	\$185.00
12 mois à 24 mois:	\$200.00
24 mois à 36 mois:	\$223.00
36 mois et plus:	\$255.00

SECRETARIAT D'INSPECTION

Analyste et secrétaire

Premier 12 mois:	\$255.00
12 mois à 24 mois:	\$270.00
24 mois à 36 mois:	\$290.00
36 mois et plus:	\$313.00

PREPOSE AU CLASSEMENT

ECHELLE DES PREPOSES A LA QUALIFICATION

PREPOSE A L'ENREGISTREMENT DES DONNEES

Premier 12 mois:	\$223.00
12 mois à 24 mois:	\$238.00
24 mois à 36 mois:	\$258.00
36 mois et plus:	\$278.00

VERIFICATEUR DES DOCUMENTS D'ENTREE

Premier 12 mois:	\$238.00
12 mois à 24 mois:	\$253.00
24 mois à 36 mois:	\$273.00
36 mois et plus:	\$293.00

TRAITEMENT ET CLASSIFICATION (Suite)

TELEPHONISTE

Premier 12 mois:	\$223.00
12 mois à 24 mois:	\$238.00
24 mois à 36 mois:	\$259.00
36 mois et plus:	\$278.00

CONCIERGE:

\$250.00

INSPECTEUR

0:	\$331.71
Après probation:	\$364.88
Après 12 mois:	\$401.36
Après 18 mois:	\$441.50
Après 24 mois:	\$485.65
Après 36 mois:	\$504.83

AGENT DE LIAISON

Premier 12 mois:	\$410.00
12 mois à 24 mois:	\$450.00
24 mois à 36 mois:	\$490.00
36 mois et plus:	\$530.00

PREPOSE A LA COMPTABILITE

Premier 12 mois:	\$359.00
12 mois à 24 mois:	\$384.00
24 mois à 36 mois:	\$409.00
36 mois et plus:	\$429.00

COORDONNATEUR DU SERVICE D'INSPECTION

Premier 12 mois:	\$298.00
12 mois à 24 mois:	\$318.00
24 mois à 36 mois:	\$338.00
36 mois et plus:	\$359.00

TRAITEMENT ET CLASSIFICATION (Suite)

RETROACTIVITE

L'employeur verse à titre de rétroactivité les sommes forfaitaires équivalentes à l'augmentation salariale que l'employé aurait dû recevoir entre le 1er janvier 1983 et la date de la signature de la convention comme si le taux de 8% avait été versé à compter du 1er janvier 1983.

RENTREMENT TRAITEMENT DE TIERCE

12 mois:	2781,00
12 mois:	2781,00
12 mois à 12 mois:	1488,00
12 mois et plus:	2781,00

ADJUSTEMENT GENERAL DU SALAIRE

Les augmentations générales de 8% sur les salaires sont accordées à tous les employés à compter du 1er janvier 1983 et de la signature de la convention.

À compter du 1er janvier 1983, l'employeur verse aux employés des augmentations de salaire de 8%.

Pour la période antérieure à la signature de la convention, les augmentations de salaire de 8% sont accordées à tous les employés à compter du 1er janvier 1983 et de la signature de la convention.

ADJUSTEMENT GENERAL DU SALAIRE

TRAITEMENT ET CLASSIFICATION (Suite)

CHEF D'EQUIPE AU D.S.F.

Premier 12 mois:	\$298.00
12 mois à 24 mois:	\$318.00
24 mois à 36 mois:	\$338.00
36 mois et plus:	\$359.00

ASSISTANT RESPONSABLE DES OPERATRICES

Premier 12 mois:	\$298.00
12 mois à 24 mois:	\$318.00
24 mois à 36 mois:	\$338.00
36 mois et plus:	\$359.00

OPERATEUR TRAITEMENT DE TEXTE

Premier 12 mois:	\$233.00
Jusqu'à 12 mois:	\$248.00
24 mois à 36 mois:	\$268.00
36 mois et plus:	\$288.00

AUGMENTATION GENERALE DE SALAIRE

Une augmentation générale de 8% sur tous les salaires sera accordé à tous les employés à l'emploi du comité au moment de la signature de la présente convention.

A compter du 1er janvier 1984 l'employeur versera aux employés une augmentation supplémentaire de 7%.

Pour la troisième année du présent contrat, soit du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, les parties conviennent de renégocier conformément aux dispositions du code du travail, les salaires et le taux de kilométrage des salariés visés par cette convention.

ALLOCATION D'AUTOMOBILE

La politique de l'employeur continu de s'appliquer relativement à l'allocation mensuelle d'automobile et au taux pour le kilométrage.

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-25853-01</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>85-01-15</b> Réception: <b>85-01-25</b> Durée:	Au: <span style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 50px; height: 15px;"></span> Nombre de salariés régiés par la convention collective:

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Frat. Can. des Cheminots, Employés des Transports et Autres Ouvriers, local 531</b> Att: M. Gaston Côté 1440 O. rue Ste-Catherine, ste 320 Montréal, QC. H3G 1R8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Comité Paritaire de L'Industrie de l'Automobile de Montréal et du District</b> 901 rue Bleury Montréal, QC. H2Z 1M4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8915 (10)</u> Affiliation: <u>10</u>

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

Remarques	Pour le commissaire général du travail				
<p><b>- Entente: Modification de l'échelle salariale pour l'année 1985.</b></p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Céline Carrette/dg</b></td> <td style="text-align: center;"><b>85-02-13</b></td> </tr> </table>	Signature	Date	<b>Céline Carrette/dg</b>	<b>85-02-13</b>
Signature	Date				
<b>Céline Carrette/dg</b>	<b>85-02-13</b>				

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