

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 07034-2

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 21567-12**

Date Signature **85-04-01** Réception **85-05-02** Durée Du **85-04-01** Au **87-03-30** Nombre de salariées régis par la convention collective **105**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SERVICE DE PNEUS C.T.R. DISTRICT DE QUÉBEC 304-A Ave. St-Michel Beauport G1C 3G5	<input type="checkbox"/> Déposant SERVICE DE PNEUS C.T.R. LTÉE. 128, ave St-Sacrament Québec, Qué. G1N 3X6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>6193-09</u> Affiliation <u>12</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27

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

Etablissements visés - Québec et Charlesbourg.

Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-05

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87

RECHERCHE

B.C.G.T. QUÉBEC
 5 M1-2 - 9:50
 PAR MESSAGEUR

5-85

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27

1 Comité d'entreprise
 2 Négociation de la convention
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE SERVICE DE PNEUS C.T.R.
(Québec)



Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

ET:

SERVICE DE PNEUS C.T.R. LIMITEE
128, Avenue St-Sacrement
(Québec)

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

85 MAI -2- 9:50

E.C.C.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGEUR

S-85

1	Comité d'entreprise
2	Messieurs Desrosiers
3	
4	
5	
6	Georges & Madras
7	
8	
9	
10	Adresser
11	
12	
13	
14	Commissionaire
15	
16	
17	
18	C.T.R. Dist. & Intégré
19	
20	
21	
22	Production
23	
24	
25	
26	
27	Grand Total

TABLE DES MATIERES

page

But et objectif de la convention collective..... 1

Interprétation des termes..... 1

Reconnaissance et juridiction..... 3

Droit et gérance..... 3

Sécurité syndicale..... 4

Affaires syndicales..... 5

Grèves et autres arrêts de travail..... 6

Santé et sécurité au travail..... 7

Non-discrimination..... 8

Congés fériés..... 8

Congés sociaux..... 9

Coutumes établies..... 10

Griefs et arbitrage..... 11

Ancienneté..... 12

Heures de travail et temps supplémentaire..... 16

Paie..... 18

Vacances..... 18

Congés de maladie..... 20

Assurance collective..... 20

Généralités..... 20

Salaires..... 21

Durée de la convention..... 22

Impression..... 22

S-85

1	Comité d'entreprise
2	Mécanisme de la chaîne
3	
4	
5	
6	Grèves & Arrêts de travail
7	
8	
9	
10	Accidents
11	
12	
13	
14	Commissionaire
15	
16	
17	
18	CTA Québec Est
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

BUT ET OBJECTIF DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

Il est entendu d'un commun accord que les buts et l'intention de la présente convention collective de travail sont de:

- a. promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la compagnie et les salariés assujettis à cette convention;
- b. établir des salaires, heures et conditions de travail justes et équitables pour les deux (?) parties et promouvoir la sécurité et le bien-être des parties contractantes;
- c. favoriser le règlement à l'amiable, d'une façon prompte et équitable, en conformité avec les dispositions de la présente convention, de tout grief pouvant survenir entre la compagnie, le syndicat et/ou les salariés pendant la durée de la présente convention;

INTERPRETATION DES TERMES:

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a. Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après,

b. Employeur et syndicat:

L'employeur et le syndicat qui sont respectivement parties signataires de la présente convention collective.

c. Salarié à l'essai:

Tout salarié n'ayant pas complété la période de probation régie et définie dans la présente convention.

Ces salariés à l'essai n'ont pas le droit aux bénéfices de la présente convention, sauf pour ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires, heures et congés fériés.

Les salariés à l'essai n'ont pas droit de loger un grief, sauf stipulation spéciale dans la présente convention.

d. Salarié surnuméraire temporaire:

Tout salarié embauché de façon intermittente.

/2...

5-85

1	Comité d'entreprise
2	Mécanisme de la. ch.
3	
4	
5	
6	George & McInnes
7	
8	
9	
10	Annex
11	
12	
13	
14	Commissionaire
15	
16	
17	
18	CTA D. & S. Int. Ltd.
19	
20	
21	
22	Production
23	RC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

e. Grief:

Toute mésentente concernant la présente convention collective.

f. Jours consécutifs:

Jours de la semaine qui se succèdent sans interruption, y compris le samedi et le dimanche.

g. Jours ouvrables:

Les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, sauf dans la mesure où ceux-ci sont des congés fériés définis dans la présente convention.

h. Contremaître:

Une personne qui travaille pour l'employeur et qui est responsable dans son département désigné des salariés, des salariés à l'essai et de leur travail.

Le contremaître peut donner aux salariés et/ou aux salariées à l'essai des ordres s'il n'y a pas de chef d'équipe, tel que ci-après défini.

i. Chef d'équipe:

Un salarié, qui, en surplus de ses fonctions habituelles, reçoit des directives du contremaître et est chargé de les transmettre aux autres salariés.

L'employeur s'engage à rémunérer un chef d'équipe à raison d'un surplus de salaire de 0.25 l'heure.

j. Promotion:

Une promotion désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait.

k. Transfert:

Désigne la mutation d'un salarié d'un établissement de l'employeur à un autre établissement dudit employeur, même si cet établissement n'est pas régi par la présente convention collective.

NOTE:

a. Le genre masculin inclut également le féminin;

b. Le singulier inclura le pluriel et vice versa;

S-85

1	Comité
2	Mécanisme de la char
3	
4	
5	
6	Georges & Administr
7	
8	
9	
10	Admin
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA D. & Indust
19	
20	
21	
22	Production
23	
24	
25	
26	
27	Grand Total

/3...

c. Aucune clause de la présente convention collective ne sera inférieure à ce que stipulera toute loi applicable.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION:

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail, au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation obtenu du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

1.02 Dans l'éventualité où le syndicat obtiendrait un certificat d'accréditation pour représenter les salariés d'un établissement de l'employeur non couvert par la présente convention collective, la présente convention s'appliquera automatiquement entre les parties pour lesdits salariés.

1.03 L'employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle avec les salariés régis par la présente convention collective.

1.04 En autant que l'unité de négociation pour laquelle le syndicat est dûment accrédité est concernée, l'employeur convient qu'il ne donnera son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre union ou syndicat, dans le but de:

a. solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou;

b. réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

1.05 Les membres du comité du syndicat pourront rencontrer leur conseiller juridique durant les heures de travail, avec le consentement de l'employeur, et ce sans perte de salaire ou autre bénéfice pour lesdits membres.

Avec le consentement de l'employeur, les membres du comité du syndicat pourront s'absenter durant les heures de travail afin de rencontrer des personnes qui travaillent pour l'employeur, rattachées ou non à la présente convention, et ce sans perte de salaire ou autre bénéfice.

ARTICLE 2 DROIT DE GERANCE:

2.01 Le syndicat reconnaît que c'est le droit de l'employeur:

a. d'administrer son entreprise, y compris le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes et d'améliorer les facilités de production;

/4...

S-85

1	Comité
2	Mécanisme
3	de la
4	
5	
6	George
7	et
8	
9	
10	Admission
11	
12	
13	
14	Commissaire
15	
16	
17	
18	CTA
19	Droit
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/4...

- b. d'établir, de modifier et d'amener des règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite des salariés;
- c. de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- d. d'embaucher, de congédier, de diriger, de promouvoir, de suspendre, de mettre à pied et de discipliner.

Les droits de gérance seront sujet à la procédure de grief s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la présente convention collective et/ ou s'ils sont une cause d'injustice et de discrimination ou de mesure disciplinaire contre un ou des salariés.

2.02 La présente convention collective prévaut et prévaudra en tout temps sur tout règlement et directive de l'employeur.

ARTICLE 3 SECURITE SYNDICALE:

3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie du syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

Cette condition n'a pas pour effet d'empêcher la période de probation tel que définie dans la présente convention.

3.02 L'employeur s'engage à déduire les cotisations syndicales sur la base de chaque salarié, en conformité aux statuts et aux règlements du syndicat.

L'argent ainsi perçu par l'employeur sera remis au plus tard le quinzième jour du mois suivant au secrétaire financier du syndicat ou à son président.

Sur demande écrite du syndicat, l'employeur accompagnera de plus cette remise d'une liste des salariés et du montant des contributions perçues par l'employeur pour chaque salarié.

3.03 Si un salarié est assigné d'une façon permanente à une position ou à un poste qui est exclus de l'unité de négociation, l'employeur cessera de faire lesdites déductions.

3.04 L'employeur doit présenter tout nouveau salarié à l'un des officiers du syndicat le premier jour de son emploi.

/5...

S-85

1	Comité
2	Médecin de la clinique
3	
4	
5	
6	Grege & Administr
7	
8	
9	
10	Securite
11	
12	
13	
14	Commissionaire
15	
16	
17	
18	CTA Droit & Intéret
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grege Total

/5...

ARTICLE 4

AFFAIRES SYNDICALES:

- 4.01 L'employeur s'engage à mettre et à maintenir à la disposition du syndicat des tableaux d'affichage qui seront installés dans des lieux à facilité d'accès et de consultation, dans les départements et succursales visés par l'accréditation du syndicat.
- 4.02 Les officiers du syndicat veilleront à conserver les tableaux desdits départements et succursales en bon état de propreté et à les dégager des avis, annonces et mémos échus.
- 4.03 Lesdits tableaux d'affichage seront pour l'usage exclusif du syndicat, afin qu'ils affichent les avis, annonces et mémos concernant les élections syndicales, réunions et assemblées syndicales et activités sociales ou récréatives.
Ces avis, annonces et mémos doivent être signés par un officier du syndicat et une copie doit en être remise à l'employeur.
Tout autre avis sera sujet à l'approbation de l'employeur.
- 4.04 L'employeur sera tenu de rencontrer les représentants du syndicat dans les cinq (5) jours d'une demande écrite de ce dernier et dans laquelle sera stipulé le(ou les) sujet(s) de la rencontre.
- 4.05 Un représentant du syndicat peut rencontrer un salarié durant les heures de travail concernant une plainte de ce salarié que les circonstances lui imposent de mentionner immédiatement audit représentant.
Ledit représentant n'encourera aucune perte de salaire ou autre bénéfice, que la plainte ait une suite ou non.
- 4.06 L'employeur reconnaît le comité de négociations du syndicat qui est formé de quatre (4) membres désignés par celui-ci pour participer aux séances de négociations jusqu'à la signature de la convention collective.
Ces quatre (4) personnes n'encoureront aucune perte de salaire et devront rester les mêmes durant les négociations.
- 4.07 L'employeur accepte qu'un comité du syndicat se rencontre une fois par mois pendant un temps déterminé au préalable, afin d'examiner les dossiers en cours et étudier les nouveaux cas soumis durant le mois.
- 4.08 Lorsqu'un représentant du syndicat et un salarié directement concerné doivent se réunir pour régler un litige avec l'employeur ayant trait à la présente convention collective, cette rencontre devra se faire dans la mesure du possible durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire ou autre bénéfice pour ceux-ci.

/6...

S-85

1	Comité de production
2	Mécaniciens de la chaîne
3	
4	
5	
6	Forgerons & Mécaniciens
7	
8	
9	
10	Acier
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA Drot & Gauthier
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	bb
25	
26	
27	Grand Total

/6...

4.09 L'employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination envers les représentants et officiers du syndicat en raison de leurs fonctions syndicales.

ARTICLE 5 GREVES ET AUTRES ARRETS DE TRAVAIL:

5.01 Le syndicat et ses membres ne provoqueront ou ne prendront part à aucune grève, grève ralentissante ou arrêt de travail quelconque, et ce pour quelle que raison que ce soit pour toute la durée de la présente convention collective.

5.02 L'employeur s'engage quant à lui à ne pas faire de "lock out" ou de contre-grève pendant la durée de la présente convention collective.

5.03 Cependant, un arrêt temporaire de nature permanente qui serait hors du contrôle de l'employeur, tel que le feu, l'émeute, une panne d'électricité ou tout autre événement fortuit ne sera pas interprété comme un "lock-out" ou une contre-grève, non plus qu'un arrêt de travail ou un ralentissement de celui-ci.

5.04 a. Dans l'éventualité d'un arrêt temporaire de travail tel que défini à l'article 5.03, les salariés ne seront pas rémunérés pour les heures entières qui restent à courir durant la journée ou le temps absolument nécessaire à l'employeur pour les réparations.

b. Dans le cas d'une panne d'électricité, l'employeur ne pourra considérer celle-ci comme étant une cause d'un arrêt temporaire de travail que dans la mesure où elle dure au moins une heure.

c. Pour ce qui est des autres facteurs pouvant provoquer un arrêt temporaire de travail, l'employeur ne pourra renvoyer les salariés que dans la mesure où ceux-ci ne peuvent continuer à exécuter normalement leur travail.

d. De plus, si un salarié se rend à son lieu de travail et qu'une panne d'électricité l'empêche d'effectuer celui-ci, l'employeur sera tenu de payer à ce salarié une heure à temps régulier.

5.05 Si un ouragan, une tornade, un tremblement de terre, une tempête de neige ou tout autre événement d'importance causé par les éléments naturels mettent en danger la sécurité des syndiqués à l'intérieur ou à l'extérieur de leur lieu de travail, ceux-ci pourront quitter les lieux de travail avec l'approbation de leur contremaître.

L'employeur n'aura pas alors à payer de salaire pour les heures entières à courir durant la journée.

/7...

S-85

1	Comité
2	Maintenance
3	Electricité
4	
5	
6	Gravier & Mécaniciens
7	
8	
9	
10	Assurance
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA Duct & Entretien
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/7...

5.06 Si l'employeur ferme son ou ses établissements dans les circonstances mentionnées à l'article 5.05, mais sans que la sécurité des salariés n'en soit autrement affectée, l'employeur devra alors rémunérer ceux-ci à raison de l'heure en cours à temps régulier.

ARTICLE 6 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL:

6.01 L'employeur doit prendre tous les moyens disponibles pour assurer la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail.

6.02 L'employeur s'engage à respecter et à se conformer aux lois et règlements concernant la santé et la sécurité au travail, lesquels lois et règlements deviennent partie intégrante de la présente convention collective comme une base minimum de condition de travail.

6.03 En tout temps sur demande du syndicat, l'employeur doit rencontrer les représentants syndicaux pour discuter avec eux de toutes les revendications et sujets ayant trait à la santé et à la sécurité au travail.

Le comité du syndicat sera tel que constitué présentement.

6.04 Ces rencontres auront lieu normalement durant les heures de travail ou, pour les cas d'urgence, en dehors des heures de travail.

Durant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subiront aucune perte de droits, bénéfices, salaires et autres auxquels ils ont droit en vertu des dispositions de la présente convention.

6.05 L'employeur s'engage à discuter, négocier et conclure promptement une entente avec le syndicat sur les questions relatives à la santé et à la sécurité du travail qui seront soumises par le syndicat par écrit ou verbalement dans les cas où il n'est pas possible de faire autrement.

6.06 L'employeur s'engage à fournir aux salariés de l'équipement adéquat, afin que ceux-ci puissent effectuer leur travail adéquatement dans leurs départements respectifs.

Ces équipements ainsi fournis devront être régulièrement vérifiés, nettoyés, lubrifiés s'il y a lieu et doivent être réparés aussitôt qu'ils s'avèrent défectueux.

6.07 L'employeur s'engage et s'appliquera à garder tous ses véhicules routiers, tels camions, automobiles, remorques et autres, en bonne condition, afin de garantir aux salariés qui doivent travailler avec ces véhicules une sécurité et un usage adéquats pour effectuer normalement leur travail;

/8...

S-85

1	Comité
2	Mécanisme
3	De la
4	
5	
6	George
7	Administration
8	
9	
10	Admission
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA Dist. & Entrepôt
19	
20	
21	
22	Production
23	AP
24	BP
25	
26	
27	Grand Total

/8...

L'employeur et le syndicat conviennent que toute défectuosité à un tel véhicule routier soit immédiatement rapportée et que ledit véhicule devra être réparé avant de pouvoir reprendre la route;

- 6.08 L'employeur verra à ce que tous les équipements nécessaires au travail des salariés soit toujours maintenu en bon état et, si besoin est, les réparations et remplacements devront se faire dans les meilleurs délais et immédiatement si possible.
- 6.09 L'employeur et le syndicat, dans leurs négociations ayant trait à la santé et à la sécurité au travail, s'engagent à trouver les voies nécessaires et adéquates afin de procurer aux salariés un milieu sûr dans lequel ils effectueront leur travail.
- 6.10 L'employeur s'engage à apporter toute sa collaboration au comité de la sécurité afin qu'ils définissent ensemble un programme de sécurité logique et adéquat.
- 6.11 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution des tâches normales de ses fonctions sans danger d'aggravation de son état.
L'employeur doit rétablir un tel salarié dans ses fonctions si son absence à cause d'une maladie ou d'un accident est inférieure à vingt-quatre (24) mois consécutifs.

ARTICLE 7

NON-DISCRIMINATION:

- 7.00 L'employeur n'exercera ni directement ni indirectement de contrainte discriminatoire ou injuste contre un ou des salariés en raison, entre autres, de sa race, son origine ethnique, sa nationalité, ses croyances religieuses, son orientation sexuelle, ses appartenances politiques, un handicap physique, son statut syndical, ses fonctions syndicales, sa langue d'origine, l'exercice d'un droit ou l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou lui impose la présente convention collective ou une loi ou autre règlement ayant force de loi.

ARTICLE 8

CONGES FERIES:

- 8.01 Tout salarié, dès son embauche, et tant qu'il demeure à l'emploi de l'employeur, a droit aux jours de congés fériés et payés comme s'il était au travail, dans tous les cas suivants:

/9...

S-85

1	Comité de Sécurité
2	Nécessaire de la loi
3	
4	
5	
6	Granger & Administrateur
7	
8	
9	
10	Accident
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	C.T.R. Duct. & Entrep.
19	
20	
21	
22	Production
23	AC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/9...

- Veille de Noël, à partir de midi;
- Veille du Jour de l'An, à partir de midi;
- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- 1er juillet;
- Fête du travail;
- Action de grâce;
- Jour de Noël;
- Lendemain du jour de Noël;
- Fête de Dollard;
- 24 juin, (St-Jean Baptiste);

Sauf pour les salariés régis par le comité paritaire qui auront congé la veille de Noël et qui par contre devront faire leur journée normale de travail la veille du Jour de l'An.

- 8.02 Toute autre journée proclamée jour de fête par les autorités civiles s'ajouteront aux jours fériés mentionnés à la clause 8.01.
- 8.03 Les jours de congés fériés qui coïncident avec un samedi seront reportés au vendredi qui précède.

Les jours de congés qui coïncident avec un dimanche seront reportés au lundi qui suit.
- 8.04 Les jours de congés fériés qui coïncident avec la période des vacances d'un salarié s'ajouteront à ses vacances ou à ses autres congés.
- 8.05 Les parties peuvent s'entendre par écrit pour déplacer un congé férié.
- 8.06 N'aura pas droit à un jour de congé férié et payé le salarié qui est absent du travail sans permission la veille ou le lendemain dudit jour de congé, bien que requis de travailler par sa cédule de travail.

ARTICLE 9 CONGES SOCIAUX:

- 9.01 Tous les salariés bénéficieront d'un congé payé pour les périodes de temps prévues dans les cas suivants:
 - a. Le décès de son conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-frère, d'une belle-mère;
 - Cinq (5) jours ouvrables successifs.

/10...

S-85

1	Comité Paritaire
2	Mécanisme de l'Arche
3	
4	
5	
6	George & Administration
7	
8	
9	
10	Admission
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA Dist. & Intérim
19	
20	
21	
22	Production
23	RC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

RC

/10...

b. le décès de ses frère, soeur, beau-frère, belle-soeur;

Trois (3) jours ouvrables successifs.

c. le décès de ses grands-parents;

Un (1) jour ouvrable.

d. le mariage du salarié;

Un (1) jour si le jour dudit mariage coïncide avec un jour ouvrable.

e. le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur, demi-frère, demie-soeur;

Un (1) jour si le jour dudit mariage coïncide avec un jour ouvrable.

f. la naissance d'un enfant;

Trois (3) jours ouvrables, au choix du salarié.

g. lors de l'adoption d'un enfant;

Deux (2) jours ouvrables, au choix du salarié.

9.02 Tous les salariés, en cas d'urgence, et après en avoir avisé l'employeur, ont droit de s'absenter la journée même pour des raisons sérieuses, sans perte de traitement et en conservant tous les avantages prévus par la convention collective. Une preuve devra être fournie par le salarié sur demande de l'employeur.

9.03 Le salarié qui est appelé à agir comme jury ou à comparaître comme témoin peut s'absenter sans perte de traitement et en conservant tous les avantages prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 10 COUTUMES ETABLIES:

10.01 Tous les droits et privilèges dont jouissaient les salariés avant la mise en vigueur de la présente convention collective doivent être maintenus.

10.02 L'employeur doit fournir des installations hygiéniques satisfaisantes, y compris des toilettes propres, ventilées et nettoyées tous les jours.

/11...

S-85

1	Comité
2	Administration des Services
3	
4	
5	
6	Georges & Administration
7	
8	
9	
10	Personnel
11	
12	
13	
14	Communication
15	
16	
17	
18	CTA Dist. & Intérim
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/11...

L'employeur doit fournir de l'eau chaude, pour se laver et un abreuvoir d'eau potable.

L'employeur verra également à fournir dans tous les départements ou succursales qui sont séparés l'un de l'autre ou à l'intérieur desquels les salariés ne peuvent se réunir, une salle à manger propre et nettoyée tous les jours. Ce nettoyage devra s'effectuer en dehors des heures où les salariés utilisent ces salles.

10.03 L'employeur paiera 100% du prix pour une paire de bottines de sécurité de qualité qui a été approuvée comme telle, et cela une fois par année. Le salarié qui désire ces bottines pourra les recevoir en tout temps, durant l'année. L'achat de ces bottines sera fait par l'employeur après s'être entendu avec les représentants syndicaux sur la qualité de ces bottines.

10.04 a. L'employeur doit fournir au besoin une paire de gants de cuir et de caoutchouc, des lunettes de sécurité et des cache-oreilles aux salariés dont la tâche l'exige. De plus, sur présentation de l'un de ces articles abîmé, l'employeur en fournira un en remplacement.
b. Avec le consentement de l'employeur, tous les salariés dont leurs fonctions exigent de travailler une grande partie de la journée à l'extérieur se verront fournir un habit d'hiver confortable. Cet habit sera acheté par le salarié aux frais de l'employeur.

10.05 L'employeur doit fournir aux salariés qui en ont besoin un ensemble de pluie en caoutchouc, y compris les bottes.

10.06 Tous les salariés ont droit, pour se nettoyer, à cinq (5) minutes avant le repas du midi et cinq (5) minutes avant la fin de leur journée de travail.

ARTICLE 11 GRIEFS ET ARBITRAGE:

11.01 Un grief désigne une mésentente au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention collective.

De plus, tous les salariés réguliers ont droit aux griefs et à l'arbitrage dans le cas de mesures disciplinaires, telles que congédiement, suspension, réprimande ou toute autre raison valable en relation avec la présente convention.

/12...

5-85

1	Comité d'usine
2	Mécanisme de la chaîne
3	
4	
5	
6	Groupes & Industriels
7	
8	
9	
10	Services
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA Dist. & Intéret
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/12...

- 11.02 Tout salarié régulier qui se croit lésé dans ses droits que lui reconnaît la présente convention collective devra, sous peine de nullité, dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief ou de leur connaissance, soumettre son différend par écrit au contremaître ou au gérant du département.
- 11.03 Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa présentation écrite par le salarié, le syndicat peut le soumettre officiellement par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivants, sous peine de nullité.
- Si aucun règlement n'intervient à ce niveau dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage à la manière ci-après déterminée dans les dix (10) jours ouvrables suivant ce dernier délai.
- 11.04 Les parties conviennent de s'entendre pour la nomination d'un arbitre unique pour étudier les griefs pouvant survenir durant la présente convention collective et, à défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant le dernier délai, une demande devra être faite au Ministère du Travail, conformément à la loi.
- 11.05 Toute décision du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties.
- 11.06 Le tribunal d'arbitrage n'a pas juridiction pour modifier ou enlever ou ajouter aucune des clauses de la présente convention collective.
- 11.07 Les honoraires et les frais de déplacement de l'arbitre seront payés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.
- 11.08 Le syndicat peut également présenter un grief de groupe.
- 11.09 Le jugement final du tribunal d'arbitrage sur un grief devra être remis aux deux parties contractantes dans les trente (30) jours après sa présentation, sauf sur l'accord des deux parties.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ:

- 12.01 L'ancienneté se compte à partir de la date d'embauche d'un salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son embauche, ou à partir de la date du réembauchage d'un ancien salarié.

/13...

5-85

1	Comité
2	Maintenance
3	Production
4	
5	
6	Grease & Administration
7	
8	
9	
10	Admin
11	
12	
13	
14	Commissionaire
15	
16	
17	
18	CTR Dist. & Entrep
19	
20	
21	
22	Production
23	
24	
25	
26	
27	Grand Total

/13...

- 12.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs. Après cette période de probation, l'ancienneté d'un salarié est de soixante (60) jours.
- 12.03 Durant cette période de probation, un "salarié à l'essai" peut être mis à pied ou congédié, sans qu'il puisse se prévaloir de la présente convention collective.
- 12.04 Un salarié perd toute ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans l'un des cas suivants:
- a. s'il laisse volontairement l'emploi de la compagnie;
 - b. s'il est congédié pour cause, sauf si le syndicat prouve que la cause est mal fondée;
 - c. pour toute prolongation non autorisée d'une permission d'absence, sauf raison valable;
 - d. pour une absence de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou raison valable;
 - e. pour une mise à pied pendant une période consécutive de douze (12) mois plus un maximum de douze (12) mois équivalent à un mois cumulatif par année d'ancienneté du salarié au sein de la compagnie;
 - f. si un salarié ne prévient pas l'employeur dans les trois (3) jours ouvrables suivant réception d'une lettre enregistrée à sa dernière adresse connue l'avisant d'un rappel au travail ou si, après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, il ne donne pas suite dans les deux (2) jours ouvrables suivants.
- 12.05 Si un salarié est incapable de se rendre au travail, il doit, dans la mesure du possible, en avertir son surveillant avant le commencement de son équipe et fournir les raisons et la durée probable de son absence, sinon il sera sujet à une mesure disciplinaire.
- 12.06
- a. Lorsqu'un poste devient vacant ou est créé, à compétence et habileté égales, le choix portera d'abord sur un salarié de l'entreprise ayant le plus d'ancienneté au sens de l'article 12.01, en autant qu'il puisse rencontrer les qualifications mentionnées à l'affichage, lesquelles doivent être pertinentes et normales à la fonction, ou ensuite sur un candidat de l'extérieur.
 - b. Le candidat choisi aura droit à une période d'essai de dix (10) jours ouvrables. Au cours de cette période, si le salarié décide de réintégrer son ancien poste ou s'il doit le faire à la demande de l'employeur, il le fait sans préjudice à ses droits.

/14...

5-85

1	Compte Rendu
2	Receissin de la chaus
3	
4	
5	
6	Progrès & Administration
7	
8	
9	
10	Annuaire
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	C.T.R. Duct. & Entretien
19	
20	
21	
22	Production
23	RC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/14...

Après la période d'essai complétée, le salarié à l'essai obtient le salaire du poste.

- c. Tout poste ouvert qui fait partie d'un département syndiqué ou d'un département non-syndiqué doit être affiché afin de permettre au salarié syndiqué de pouvoir y postuler et obtenir ainsi de l'avancement au sein de la compagnie. La procédure d'application est la même que tout autre poste qui serait affiché dans tous les secteurs.
- d. Un salarié peut également soumettre sa candidature à un poste considéré comme étant dans un secteur cadre de la compagnie, après avoir fait les démarches spécifiées dans la présente convention.

L'employeur qui, après étude, accepte cette candidature, attribue ce poste au salarié.

Le salarié pourra alors s'il le désire protéger son ancienneté durant une période d'un (1) an, pendant laquelle il peut manifester le désir de réintégrer son ancien poste. Cependant, pour avoir droit à cet avantage, le salarié devra autoriser le syndicat à percevoir sa cotisation syndicale hebdomadaire.

12.07

- a. Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention collective, une liste d'ancienneté sera affichée dans les départements ou succursales, dans un lieu accessible à tous les salariés. Cette liste indiquera les noms, occupations, et ancienneté des salariés. Tout salarié peut contester une erreur sur cette liste tout au long de la présente convention collective.
- b. L'employeur fournira sur demande écrite du syndicat une copie de la liste corrigée indiquant les nouveaux syndiqués et le montant perçu des cotisations de chaque salarié du mois courant, ou de la période de la convention collective qui se sera écoulée selon la spécification du syndicat.

12.08

- a. Tout avis par l'employeur demandant du personnel devra indiquer clairement sa date et être affiché à ladite date pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

Ledit avis devra, sous peine de nullité, décrire les qualifications exigées pour accomplir les tâches.

Un salarié qui désire faire application à un poste affiché doit le faire par écrit durant les cinq (5) jours ouvrables que dure l'affichage.

Des formules d'application conformes seront fournies par l'employeur qui chargera ses représentants de les fournir aux salariés qui en font la demande.

/15...

S-85

1	Comité
2	Maintenance
3	
4	
5	
6	Finance & Administration
7	
8	
9	
10	Personnel
11	
12	
13	
14	Commissariat
15	
16	
17	
18	CTA Data & Entrepôt
19	
20	
21	
22	Production
23	
24	
25	
26	
27	Grand Total

/15...

b. Aucun salarié syndiqué ou non ne devra combler ce poste affiché durant les cinq (5) jours que dure l'affichage, à moins d'entente entre l'employeur et le syndicat.

12.09 Un salarié syndiqué sera avisé de sa mise à pied cinq (5) jours ouvrables avant qu'elle ne prenne effet et le syndicat en sera avisé au même moment.

Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un événement de force majeure reconnu.

L'ancienneté s'applique au cas de mise à pied ou de rappel au travail.

12.10 L'ancienneté s'applique par département et par succursale. Les parties s'entendent pour dire qu'à l'intérieur des succursales visées par cette convention, il existe les départements suivants:

1. service;
2. mécanique;
3. production;
4. entrepôt;
5. commissionnaire;
6. maintenance générale;

12.11 a. Si l'employeur affiche un poste ouvert dans l'un ou l'autre des départements mentionnés à l'article 12.10, un salarié syndiqué, mis à pied, qui n'est pas revenu au travail, pourra dans la mesure du possible appliquer et combler le poste temporairement. Le salarié qui comblera ce poste conservera son salaire.

Au cas de plusieurs applications, le salarié qui a le plus d'ancienneté au sein de la compagnie comblera ce poste, mais ce salarié sera considéré comme le dernier du département dans lequel le poste fut ouvert.

Cependant, s'il y a un retour au travail effectué dans le département d'où provient ce salarié, celui-ci se verra retourné dans son département, en conservant tous ses droits et privilèges.

b. A l'intérieur d'une même succursale, lorsque les départements de mécanique et de service à l'automobile se retrouvent, les mises à pied et les rappels au travail dans lesdits départements se feront en prenant en considération l'ancienneté, à compétence égale.

c. Tous les salariés de service, mécanique, production, entrepôt, commissionnaire et maintenance générale devront être utilisés dans la limite du possible, selon les définitions apportées dans la présente convention, et ce pour garantir à chacun des salariés une sécurité et un travail mieux effectués.

/16...

5-85

1	Service à l'automobile
2	Mécanique
3	Production
4	
5	
6	Entrepos
7	Commissionnaire
8	
9	
10	Service
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA Dist. & Entrepôt
19	
20	
21	
22	Production
23	
24	
25	
26	
27	Grand Total

/16...

- d. Au cas où un manque de travail se ferait sentir dans l'un ou l'autre des domaines identifiés dans cette convention et que l'employeur serait obligé de faire des mises à pied, elles devront se faire par ordre d'ancienneté par départements, tant et aussi longtemps que le salarié pourra effectuer normalement le travail d'un salarié possédant le moins d'ancienneté d'un autre domaine.
- e. Pour toute mise à pied, le salarié syndiqué et le syndicat devront être avisés cinq (5) jours ouvrables avant sa prise d'effet.

12.12

Dans le cas d'un transfert de salarié, pour quelle que raison que ce soit, d'un département à un autre ou d'une succursale à une autre, il conserve son ancienneté, son salaire et tout autre bénéfice déjà acquis auparavant.

12.13

"ANCIENNETE PREFERENTIELLE"

L'ancienneté préférentielle consiste à conserver au comité du syndicat et à tous les délégués de départements ou succursales une ancienneté préférentielle à tout autre salarié régi par la présente convention collective.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01

- a. La semaine régulière de travail est de 42½ heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, et ce pour les départements suivants:

- C.T.R. Distribution;
- Québec Service;
- Département de production;

Pour les autres succursales visées par cette convention collective, la semaine régulière de travail est de 40 heures par semaine.

- b. La journée régulière de travail pour les départements de service est de 8½ heures, soit de 8:00 a.m. à 17:00 p.m., avec une interruption d'une demie-heure sans paie pour le repas du midi.

- c. La journée régulière de travail pour les départements de production est de 9 heures, soit de 7:00 a.m. à 16:30 p.m., du lundi au jeudi inclusivement, avec interruption d'une demie-heure sans paie, pour le repas du midi; -et- de 7:00 a.m. à 14:00 p.m. le vendredi, avec interruption d'une demie-heure sans paie pour le repas du midi.

/17...

5-85

1	Comité
2	Production
3	Administration
4	
5	
6	Québec
7	Administration
8	
9	
10	Administration
11	
12	
13	
14	Administration
15	
16	
17	
18	CTR Dist. & Entrep.
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/17...

- d. Les heures de travail pour les autres succursales visées par cette convention collective seront de 8 heures par jour, soit de 8:00 a.m. à 17:00 p.m., avec interruption d'une heure sans paie pour le repas du midi.
- e. La semaine de travail régulière pour le département de garage-maintenance est de 42½ heures réparties comme suit:
 - lundi: de 7:30 a.m. à 12:00 hres, (soit 4:30 heures)
de 12:30 p.m. à 16:30 p.m., (soit 4 heures);
 - mardi: de 7:30 a.m. à 12:00 hres, (soit 4:30 heures)
de 12:30 p.m. à 16:30 p.m., (soit 4 heures);
 - mercredi: de 7:00 a.m. à 12:00 hres, (soit 5:00 heures)
de 12:30 p.m. à 16:30 p.m., (soit 4 heures);
 - jeudi: de 7:00 a.m. à 12:00 hres, (soit 5 heures)
de 12:30 p.m. à 16:30 p.m., (soit 4 heures);
 - vendredi: de 7:00 a.m. à 12:00 a.m., (soit 5 heures)
de 12:30 p.m. à 15:00 p.m., (soit 2:30 heures)

TOTAL DES HEURES: 42½ heures.

13.02 Tous les salariés de chaque département ou succursale ont droit à une période de repos (sonnée) de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi, à l'exception des départements de production pour le vendredi après-midi.

13.03 Si pour les départements de production, un chiffre de nuit devenait nécessaire pour l'employeur, le travail s'effectuerait sur une semaine de quatre (4) jours consécutifs, soit du lundi au jeudi inclusivement, et les heures de travail seraient de 16:30 p.m. à 3:00 a.m., soit dix (10) heures par jour avec interruption d'une demie-heure sans paie pour le repas, et ceci du lundi au jeudi inclusivement.

Pour tous les salariés travaillant sur un chiffre de nuit continu, ceux-ci se verront allouer une période de vingt (20) minutes après quatre (4) heures de travail consécutif qu'ils auront effectuées.

- 13.04 a. Tout travail effectué le samedi ou tout travail effectué en dehors de la journée régulière de travail est rémunérée à taux et demi (150%) du salaire régulier et tout travail effectué le dimanche ou les jours fériés est rémunéré à taux double (200%) du salaire régulier.
- b. Le salarié rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail reçoit un minimum de quatre (4) heures à temps simple, ou il est rémunéré au taux du temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

/18...

S-85

1	Comité
2	Mécanisme
3	
4	
5	
6	Garage & Maintenance
7	
8	
9	
10	Adm.
11	
12	
13	
14	Commissionaire
15	
16	
17	
18	CTA Dist. & Entrep.
19	
20	
21	
22	Production
23	
24	
25	
26	
27	Grand Total

/18...

c. Le salarié qui se rapporte au travail selon l'heure régulière de travail, lorsqu'il n'y a pas de travail, même au cas de tempête, recevra un minimum de quatre (4) heures à temps régulier.

13.05 Le temps supplémentaire est réparti de façon équitable et juste envers les salariés. Un salarié qui se croit lésé dans la distribution de temps supplémentaire devra en aviser l'employeur par écrit. Il n'aura droit à la procédure de grief que si l'employeur n'a pas commencé à corriger la situation dans les trois (3) jours suivants, ou à la première occasion s'il n'y a pas eu de temps supplémentaire dans les trois (3) jours suivants.

13.06 Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire et aucune sanction n'est prise contre un salarié qui refuse d'en effectuer; sauf pour le samedi avant-midi, ou pour le travail commencé et non terminé, ou tout autre cas qui sera jugé urgent par les deux parties.

ARTICLE 14 PAIE:

14.00 La paie est distribuée au plus tard le jeudi à 12:00 de chaque semaine à tous les salariés régis par la présente convention collective.

L'employeur doit remettre au salarié, le jour de la paie, dans une enveloppe, un bulletin contenant les mentions suivantes:

- le nom et prénom du salarié;
- le nom de l'employeur;
- le jour, le mois et l'année de la période de paie;
- le total des heures de travail;
- le taux de salaire horaire;
- le salaire gagné;
- les déductions à la source cumulatives;
- le montant net versé.

ARTICLE 15 VACANCES:

15.01 Tout salarié régi par la présente convention collective a droit à des vacances annuelles payées d'une durée de:

1. autant de journées qu'il y a de mois de calendrier de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, si le salarié n'a pas un (1) an d'ancienneté;
2. deux (2) semaines après un (1) an d'ancienneté;

/19...

S-85

1	Comité
2	Médecin
3	
4	
5	
6	Greffe
7	
8	
9	
10	Secrétariat
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA Dist. & Entrep.
19	
20	
21	
22	Production
23	
24	
25	
26	
27	Grand Total

/19...

- 3. trois (3) semaines après cinq (5) ans d'ancienneté;
- 4. quatre (4) semaines après douze (12) ans d'ancienneté;

- 15.02 Pour le calcul des vacances annuelles, la période d'ancienneté d'un salarié qui donne droit aux dites vacances s'établit à la date d'anniversaire d'engagement de chaque salarié.
- 15.03 Le salarié reçoit comme paie de vacance, et ce pour chaque semaine à laquelle il a droit, son salaire régulier au moment de la prise de vacance;
- 15.04
 - a. Les salariés du département de production ont droit à deux (2) semaines consécutives pendant la période correspondant à la période de vacance de l'industrie de la construction.
 - b. Les salariés du département de service ont droit à deux (2) semaines consécutives entre le 15 juin et le 15 septembre, et ce par ordre d'ancienneté et après entente avec l'employeur.
 - c. Un salarié désirant prendre deux (2) semaines consécutives en même temps qu'un de ses confrères pourra en faire la demande par écrit à son contre-maître pour s'entendre à l'amiable sur cette prise de vacance.
- 15.05 Les semaines excédant deux (2) semaines de vacances, s'il y a lieu, pourront être prises pendant l'année à une période déterminée après entente avec l'employeur et en tenant compte de l'ancienneté.
- 15.06 Tout salarié quittant son emploi ou qui est congédié pour cause et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, reçoit une allocation correspondant à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment, plus le pourcentage de ses gains de vacances accumulées à cette date pour l'année en cours.
- 15.07 Avant son départ pour ses vacances, le salarié doit recevoir l'allocation de vacance à laquelle il a droit pour les vacances qu'il doit prendre.
- 15.08 L'indemnité pour un jour de fête est égale au salaire d'une journée normale de travail.
- 15.09 La rémunération de vacance est calculée sur les salaires effectivement payés, à savoir:
 - a. de 0 à 5 ans d'ancienneté: 4%
 - b. de 5 à 12 ans d'ancienneté: 6%
 - c. à 12 ans et plus d'ancienneté: 8%

/20...

5-85

1	Comité
2	Production
3	Administration
4	
5	
6	Ingénierie & Maintenance
7	
8	
9	
10	Services
11	
12	
13	
14	Communication
15	
16	
17	
18	CTR Data & Support
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/20...

15.10 Les vacances ne sont régies que par les clauses qui précèdent, nonobstant toute politique ou entente écrite ou verbale entérieurement à ladite convention.

ARTICLE 16 CONGES DE MALADIE PAYES:

16.00 Tout salarié régulier faisant partie intégrante de la présente convention collective se verra porter à son crédit, au début de chaque année que la présente convention stipule, un nombre de six (6) jours de maladie qu'il pourra, pour des raisons valables, utiliser selon son choix.

Des journées non prises seront payées à 100% du salaire régulier. Ledit paiement s'effectuera à la dernière semaine de l'anniversaire de la convention collective.

ARTICLE 17 ASSURANCE COLLECTIVE:

17.01 Le plan d'assurance-groupe reste actuellement en vigueur, dont 50% de la prime est payée par la compagnie.

17.02 L'employeur fournira aux salariés qui en font la demande par écrit, toutes les informations adéquates pour fins d'inscription, et fournira tous les détails sur les avantages de ce plan.

ARTICLE 18 GENERALITES:

18.01 L'employeur accepte l'établissement de rencontres périodiques entre ses représentants et ceux du syndicat, afin de discuter des mesures à apporter pour prévenir ou régler les griefs qui peuvent survenir et dans le but de maintenir des relations harmonieuses entre les deux parties.

18.02 Dans le cas de mesures disciplinaires telles que suspension ou congédiement, le salarié concerné et le syndicat seront avisés par écrit.

18.03 Tout avis d'information au dossier d'un salarié est retiré après six (6) mois, sauf dans un cas d'infraction similaire dans ce délai.

18.04 Les parties pourront convenir de congé sans solde.

/21...

S-85

1	Comité d'entreprise
2	Mécanisme de résolution
3	
4	
5	
6	Greep & Industries
7	
8	
9	
10	Aluminium
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTR Dots & Subst
19	
20	
21	
22	Production
23	PC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

/21...

- 18.05 L'employeur consent une égalisation de tous les bonus pour ceux qui en ont et qui font le même travail. Ces bonus font partie des droits acquis selon l'article 10.01 de la présente convention.
- 18.06 Deux (2) jours de congé seront alloués à un salarié qui est obligé de se déplacer en dehors de la ville en raison de l'hospitalisation d'un membre proche de sa famille et ce, sans perte de bénéfice et après en avoir fourni les preuves.
- 18.07 Dans les départements ou succursales enregistrés ici dans cette convention, le personnel cadre ne pourra effectuer le travail des salariés.
- 19.00 Si l'augmentation des salariés régis par un décret est inférieure à l'annexe (S85), ces salariés verront leur augmentation rejoindre l'annexe (S85).
- 20.00 L'employeur consent à défrayer 50% du coût de perfectionnement en relation directe avec le travail, à condition que ces cours soient donnés dans la ville de Québec.

Pour avoir accès à ces cours, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'employeur, en spécifiant les avantages que lui procureront ces cours dans le but d'améliorer son travail au sein de la compagnie.

La répartition de ces cours devra s'effectuer comme suit:

1. le salarié ayant le plus d'ancienneté au sein de son département prévaudra;
2. l'employeur pourra dans les cinq (5) jours de la demande donner son accord ou son refus en spécifiant les raisons;
3. le salarié ayant suivi un cours devra effectuer douze mois de travail au sein de la compagnie, à partir de la date de terminaison de son cours, sinon il devra rembourser le total des frais encourus par l'employeur pour le cours suivi.

ARTICLE 21 SALAIRES:

- 21.01 Les salariés recevront en date du 1er avril 1985 une augmentation décrite dans l'annexe (S85) et (S86).
- 21.02 Au premier anniversaire de la signature de la présente convention, les salariés recevront une augmentation décrite dans la deuxième partie du tableau (S85) et (S86).

/22...

S-85

1	Comité d'entreprise
2	Maintenance de véhicules
3	
4	
5	
6	Travaux & Administration
7	
8	
9	
10	Securité
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTR Québec Industriel
19	
20	
21	
22	Production
23	
24	
25	
26	
27	Grand Total

/22....

21.03 Les salariés à l'essai recevront un salaire décrit dans le tableau (S85) et (S86).

ARTICLE 22 DUREE DE LA CONVENTION:

22.00 La présente convention collective entrera en vigueur le 1er avril 1985 et se terminera le 30 mars 1987.

Après sa terminaison, cette convention continuera de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective sous réserve des droits des parties.

ARTICLE 23 IMPRESSION:

23.00 L'employeur s'engage à payer les frais pour l'impression de la convention collective en petits livrets, au nombre de cent cinquante (150), quinze (15) jours après la signature de la présente convention.

24.00 Les parties peuvent déroger par écrit à la présente convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES DUMENT MANDATEES ET AUTORISES ONT SIGNE A QUEBEC, CE 1er jour du mois d'avril 1985.

S-85

1	Comité d'Action
2	Mécaniciens de la Chaîne
3	
4	
5	
6	Georges & Robert
7	
8	
9	
10	Amice
11	
12	
13	
14	Commissionnaire
15	
16	
17	
18	CTA Auto & Équipement
19	
20	
21	
22	Production
23	RC
24	BB
25	
26	
27	Grand Total

EMPLOYEUR PAR

Service de Pneus CTR Ltée

Maïf Jéty

SYNDICAT PAR



Rodrigue Boutin
Selle Bros

S-85

1	Comité d'entreprise	
2	Mécanisme de consultation	
3		
4		
5		
6	Groupes & sous-comités	
7		
8		
9		
10	Service	
11		
12		
13		
14	Commissionaire	
15		
16		
17		
18	CTR Dist. & Entrepôt	
19		
20		
21		
22	Production	
23		
24		
25		
26		
27	Grand Total	

S-85

Service de l'Imprimerie CTR Ltée
Résumé par département

S-86

2 avril 1985

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Taux moyen Actuel	0.55	Ajustement	Total en lignes finies	Augm. basique	Taux moyen	Augmentation 1/4/86	Ajuste- ment	Sal. Moyen moyen	Total Aug. 2 ans	% Augment. 2 ans
1	Comité directeur		1/4/84			1/4/85		1/4/86					
2	Commission Charles-Charbonneau		10386	550		10936	550	10936	500		11436	1050	
3	(10)		1039	055		1094	055	1094	050		1144	105	10.11%
4													
5													
6	Garage & maintenance (3)		2966	165		3131	165	3131	150		3281	315	
7			989	055		1044	055	1044	050		1094	105	10.12%
8													
9													
10	Service	(9)	6846	495	045	7386	540	7386	450	040	7876	1030	
11			761	055	005	821	060	821	050	004	875	114	14.35%
12													
13													
14	Commissionnaire	(2)	1275	110		1385	110	1385	100		1485	210	
15			638	055		693	055	693	050		743	105	16.46%
16													
17													
18	CTR Dist. & Entrep	(9)	6992	495	048	7535	543	7535	450	048	8033	1041	
19			777	055	005	837	060	837	050	005	892	116	14.39%
20													
21													
22	Production	(47)	37892	2585	290	40747	2875	40747	2350	290	43387	5515	
23			816	055	006	867	061	867	050	006	923	117	14.52%
24													
25													
26													
27	Grand Total	(80)	66337	4400	383	71120	4783	71120	4000	378	75197		
			8.29	0.55	0.05	8.89	0.60 = 7.34% - 8.87	8.89	0.50	0.05	9.44		

Service de frêne CTR L'Élé
 Prorogé par département

2 avril 1985

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Date entrée	Troncs actuel	0.55	Ajustement	Total sa- laires hors	Augme- nt Hors	0.50	Ajuste- ment	Total sa- laires hors	Augme- nt Hors	Total Augme- nt 2 ans	
1	Comité faitier (40 hommes)		1/4/84			1/4/85				1/4/86			
2	Wester - Charlebourg - Malouiniens												
3													
4	Jacques Fagou	30/4/84	① 993	0.55		1048	0.55	0.50		1098	0.50	-	1.05
5	Gedon Poie	24/1/81	1043	0.55		1098	0.55	0.50		1148	0.50		1.05
6	Yves Labuge	3/6/81	① 993	0.55		1048	0.55	0.50		1098	0.50	-	1.05
7	Dominic Belliveau	2/4/81	1043	0.55		1098	0.55	0.50		1148	0.50		1.05
8	Michel Tremblay	6/10/78	814	0.55	0.02	871	0.55	0.50	0.02	923	0.50		1.09 *
9	Gilles Belongie	27/2/78	1173	0.55		1228	0.55	0.50		1278	0.50		1.05
10	Yves Michel	20/2/78	912	0.55		967	0.55	0.50		1017	0.50		1.05
11	André Pédard	14/4/75	981	0.55		1036	0.55	0.50		1086	0.50		1.05
12	Auguste Létourneau	27/2/74	1217	0.55		1272	0.55	0.50		1322	0.50		1.05
13	René Demers	14/4/67	1217	0.55		1272	0.55	0.50		1322	0.50		1.05
14													
15	Total	(10)	10386	5.50		10936	5.50	5.00		11436	5.00		10.50
16	Moyenne		1039	0.55		1094	0.55	0.50		1144	0.50		1.05 10.11%
17													
18													
19	Département Gange - Maintenance												
20													
21	Gaston Danjou	21/6/79	863	0.55		918	0.55	0.50		968	0.50		1.05
22	Jean Paul Charest	24/4/78	967	0.55		1022	0.55	0.50		1072	0.50		1.05
23	Paul St-Hilaire	28/4/75	1136	0.55		1191	0.55	0.50		1241	0.50		1.05
24													
25	Total	(3)	2966	1.65		3131	1.65	1.50		3281	1.50		3.15
26	Moyenne		989	0.55		1044	0.55	0.50		1094	0.50		
27													

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Date entier	Taux actuel	0.55	Ajustement	Total no- laissé laire	Augm- laire	0.50	Ajuste- ment	Total no- laissé laire	Augm- laire	Total Augm- 2 ans	
1	<u>Departement Service</u>		1/4/84			1/4/85				1/4/86			
3	Jean-Guy Padoine	7-5-84	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	105	
4	Marie Pilodeau	13-4-84	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	105	
5	André Thomasson	12-3-84	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	105	
6	Daniel Lamontagne	31-8-81	676	0.55	0.12	743	0.67	0.50	0.12	805	0.62	129	
7	Jacques Laliberti	12-11-79	880	0.55		935	0.55	0.50		985	0.50	105	
8	Carl Poulartier	6-10-78	765	0.55	0.28	848	0.83	0.50	0.28	926	0.78	161	
9	Lalande Louis	5-11-76 (0.25)	875	0.55	0.05	935	0.60	0.50		985	0.50	110	
10	Marie Poudreau	10-9-73	950	0.55		1045	0.55	0.50		1055	0.50	105	
11	Rodrigue Cloutier	4-5-70	1035	0.55		1090	0.55	0.50		1140	0.50	105	
13	Totals (9)		6846	4.95	0.45	7386	5.40	4.50	0.40	7876	4.90	1030	
14	Moyenne		761	0.55	0.05	821	0.60	0.50	0.04	875	0.54	114	14.98%
17	<u>Departement Commissionnaire</u>												
19	Fernand Fortin	5/7/84	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	105	
20	Lucien Richard	8/6/81	720	0.55		775	0.55	0.50		825	0.50	105	
22	Totals (2)		1275	1.10		1385	1.10	1.00		1485	1.00	210	
23	Moyenne		638	0.55		693	0.55	0.50		743	0.50	105	16.46%
24													
25													
26													
27													

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Date	Taux	0.55	Ajustement	Total sa-	Causse	0.50	Ajuste-	Total sa-	Causse	Total Causse		
			entree	actuel			laine lavée	laine		ment	laine lavée	laine	2.00		
1	<u>CTR Distribution & Entree</u>														
2			1/4/84												
3	Charles Vignault		13/8/84	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	1.05		
4	Jean-Marc Faladeau		6/3/79	765	0.55	0.18	838	0.73	0.50	0.18	906	0.68	1.41		
5	Gaston Jabin		14/11/83	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	1.05		
6	Jean F. Lavoie		24/3/69	900	0.55	0.18	973	0.73	0.50	0.18	1041	0.68	1.41		
7	Benoit Legare		20/3/75	900	0.55	0.12	967	0.67	0.50	0.12	1029	0.62	1.29		
8	Jean Faladeau		18/9/74	(0.25) 973	0.55		1028	0.55	0.50		1078	0.50	1.05		
9	Michel Pellerin		12/10/83	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	1.05		
10	Sylvain Theriault		9/8/79	840	0.55		895	0.55	0.50		945	0.50	1.05		
11	Claude Linton		13/9/77	949	0.55		1004	0.55	0.50		1054	0.50	1.05		
12															
13	Total		(9)	6992	4.95	0.48	7535	5.43	4.50	0.48	8033	4.53	10.41		
14	Majorance			777	0.55	0.05	837	0.60	0.50	0.05	892	0.50	1.16		14.87%
15															
16															
17	<u>Departement Production</u>														
18															
19	Luc Lafande		22-6-83	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	1.05		
20	Denis Vallier		19-10-83	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	1.05		
21	Robert Grenier		14-11-83	555	0.55		610	0.55	0.50		660	0.50	1.05		
22	Guy Soward		1-9-81	650	0.55	0.07	712	0.62	0.50	0.07	769	0.57	1.19		
23	Sylvain Landry		31-8-81	650	0.55	0.07	712	0.62	0.50	0.07	769	0.57	1.19		
24	Renald Carrier	RC	21-8-81	650	0.55	0.07	712	0.62	0.50	0.07	769	0.57	1.19		
25	Claude Vachon	DD	20-8-81	676	0.55		731	0.55	0.50		781	0.50	1.05		
26	Melanie Cloutier		18-8-81	650	0.55	0.07	712	0.62	0.50	0.07	769	0.57			
27	Jocelyne Bouchard		27-6-81	650	0.55	0.07	712	0.62	0.50	0.07	769				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Date entree	Taux actuel	0.55	Ajustement	Total sa- laires	Augme- ntation	0.50	Ajuste- ment	Total sa- laires	Augme- ntation	Total Augme- ntation	
1	Production (suite)												
2													
3	Daniel Girard	30-1-81	665	0.55		720	0.55	0.50		770	0.50	105	
4	Danyo Carreau	5-1-81	665	0.55		720	0.55	0.50		770	0.50	105	
5	Fredy Laroc	3-12-80	665	0.55		720	0.55	0.50		770	0.50	105	
6	Galton Fatime	3-7-80	665	0.55		720	0.55	0.50		770	0.50	105	
7	Francois Cassin	25-4-80	665	0.55		720	0.55	0.50		770	0.50	105	
8	Edouardo Bethelo	18-1-80	765	0.55	0.05	825	0.60	0.50	0.05	880	0.55	115	
9	Paul Linteau	13-8-79	777	0.55	0.02	834	0.57	0.50	0.02	886	0.52	109	
10	Marie Leslie	5-7-79	784	0.55		839	0.55	0.50		889	0.50	105	
11	Daniel Fournier	29-1-79	765	0.55	0.05	825	0.60	0.50	0.05	880	0.55	115	
12	Richard Fournier	28-8-78	765	0.55	0.05	825	0.60	0.50	0.05	880	0.55	115	
13	Luigi Latti	4-7-78	772	0.55	0.03	830	0.58	0.50	0.03	883	0.53	111	
14	Regis Fournier	29-5-78	784	0.55		839	0.55	0.50		889	0.50	105	
15	Alain Petit	26-10-77	815	0.55	0.08	878	0.63	0.50	0.08	936	0.58	121	
16	Guillaume Chretien	13-9-77	845	0.55		900	0.55	0.50		950	0.50	105	
17	Michel Beaume	25-8-77	815	0.55	0.08	878	0.63	0.50	0.08	936	0.58	121	
18	Gilles Julien	27-9-76	(0.25) 853	0.55		908	0.55	0.50		958	0.50	105	
19	Yvonne Fournier	13-9-76	815	0.55	0.10	880	0.65	0.50	0.10	940	0.60	125	
20	Jean F. Leclerc	3-3-76	815	0.55	0.10	880	0.65	0.50	0.10	940	0.60	125	
21	Robert Rodrigue	24-2-76	839	0.55	0.04	898	0.59	0.50	0.04	952	0.54	113	
22	Paul Laroche	15-4-75	815	0.55	0.10	880	0.65	0.50	0.10	940	0.60	125	
23	Danyo LeBlanc RC	9-5-75	815	0.55	0.10	880	0.65	0.50	0.10	940	0.60	125	
24	Henri Cardinal BP	3-9-74	961	0.55		1016	0.55	0.50		1066	0.50	105	
25	Edouard L'Honneur	11-6-74	967	0.55		1022	0.55	0.50		1072	0.50		
26	Mario LeBlanc	27-3-74	900	0.55	0.17	972	0.72	0.50	0.17	1039	0.67		
27													

		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Date entree	Taux actual	0.55	Ajustement	Total so- lais lais	Augm laiss	0.50	Ajuste- ment	Total so- lais lais	Augm laiss	Total Augm 2 ans	
1	Production (reuite)												
2													
3	Daniel Vackon	29-9-74	900	055	017	972	072	050	017	1039	067	139	
4	Denis Cardinal	16-4-74	900	055	017	972	072	050	017	1039	067	139	
5	Serge Gauthier	20-3-74	900	055	017	972	072	050	017	1039	067	139	
6	Pierre Cloutier	5-2-74	900	055	017	972	072	050	017	1039	067	139	
7	Bertrand Pseudomonis	20-8-73	(0.25) 900	055	017	972	072	050	017	1039	067	139	
8	Serge Lafond	19-6-73	967	055		1022	055	050		1072	050	105	
9	Ronald Cloutier	29-8-72	920	055	012	987	067	050	012	1049	062	129	
10	Robert Mathieu	7-2-72	900	055	017	972	072	050	017	1039	067	139	
11	Rejean Lavasseur	9-2-72	900	055	017	972	072	050	017	1039	067	139	
12	Antoine Harnel	5-11-67	900	055	017	972	072	050	017	1039	067	139	
13	Rejean Pseudomonis	23-4-65	1042	055		1097	055	050		1147	050	105	
14	Gene Simard	5-5-64	1022	055	005	1082	060	050	005	1137	055	115	
15	Renille Duro	4-5-64	(0.25) 1022	055	005	1082	060	050	005	1137	055	115	
16	Jean Le Panchard	26-3-62	1116	055		1171	055	050		1221	050	105	
17													
18	Total (47)		37872	2585	290	40747	2875	2350	290	43387	2640	5515	
19	Moyenne		806	055	006	867	061	050	006	923	056	117	14.56%
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													

RC
BB