



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

053850

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	85-01-30	85-02-07		85-02-28	87-02-27
					Nombre de salariés réglés par la convention collective
					42

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de Commerce de Gros de Chicoutimi 200 est rue Racine Chicoutimi G7H 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant Fercomat Inc. Auparavant: Ferronnerie Côté Boivin Ltée 155 rue Salaberry Chicoutimi G7H 5B5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Gestal Consultants en relations de travail 110, rue Racine est C.P. 820, Chicoutimi, Québec G7H 5E8 Att: M. Guy Wells	Région <u>02-01</u> Activité <u>6299-08</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

V/dossier C-5-84-5053

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-02-11

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

RECHERCHE

28 février 1985 - 27 février 1987

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

FERCOMAT INC.
1939 Avenue des Sapins
Chicoutimi, Québec

Q 2119-01

ET:

LE SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DU COMMERCE DE
GROS DE CHICOUTIMI
200, rue Racine est
Chicoutimi, Québec

28 février 1985 - 27 février 1987

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: FERCOMAT INC.
1939 Avenue des Sapins
Chicoutimi, Québec

85
FEV - 7 14:03

H.C.G.T.
QUÉBEC

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DU COMMERCE DE
GROS DE CHICOUTIMI
200, rue Racine est
Chicoutimi, Québec

28 février 1985 - 27 février 1987

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

TABLE DES MATIERES

	Page
Article 1	Reconnaissance et champ d'application:.. 1
Article 2	But de la convention:..... 1
Article 3	Coopération:..... 1
Article 4	Représentant des salariés:..... 2
Article 5	Droits de la direction:..... 4
Article 6	Affichage d'avis:..... 5
Article 7	Interprétation:..... 5
Article 8	Sécurité syndicale:..... 5
Article 9	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage:..... 6
Article 10	Ancienneté et mouvements de main-d'oeuvre:..... 8
Article 11	Perte d'ancienneté:..... 11
Article 12	Heures de travail:..... 12
Article 13	Jours de fêtes chômés et payés garantis:..... 14
Article 14	Paie et période de paie:..... 15
Article 15	Vacances payées:..... 16
Article 16	Congés spéciaux:..... 19
Article 17	Salaires:..... 21
Article 18	Assurance et congés-maladie:..... 22
Article 19	Comité de coopération technique et relations humaines:..... 27
Article 20	Sécurité et santé:..... 27
Article 21	Changement technique ou technologique ou modification dans les procédés et lieux de travail:..... 28
Article 22	Dispositions générales:..... 29
Article 23	Durée de la convention:..... 29
Annexe "A" 31
Annexe "B" 37
Annexe "C" 38

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour représenter les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre du Québec, à l'emploi de Fercomat Inc. à ses installations de l'avenue des Sapins et du Boulevard Talbot, à Chicoutimi.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et le salarié d'assurer un meilleur rendement de travail et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 - COOPERATION

3.01 Le syndicat et l'employeur s'engagent à coopérer ensemble en vue du respect des stipulations contenues dans la présente convention collective aussi bien que des prescriptions de la Loi.

3.02 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté, le syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'employeur et à décourager le double emploi.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

ARTICLE 4 - REPRESENTANT DES SALARIES

4.01

- A) Aux fins de l'application de la présente convention, l'employeur reconnaît que le syndicat peut nommer un délégué syndical par département pour représenter les salariés syndiqués auprès de l'employeur. Ces délégués syndicaux doivent être des salariés de l'employeur et faire partie du département pour lequel ils sont délégués.
- b) Cependant, aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail, sans le consentement préalable de l'employeur, sauf les activités prévues à 4.02 et 4.03.
- c) De plus, l'employeur reconnaît que le syndicat peut désigner parmi les salariés de l'employeur un délégué principal dont la tâche est de représenter l'ensemble des salariés de l'employeur ou de remplacer un délégué syndical. Dans l'exercice de ses fonctions, il a les mêmes droits que le délégué syndical. Cependant, la tâche du délégué principal ne peut être interprétée comme étant de doubler la tâche du délégué syndical, de sorte que pour les activités mentionnées au paragraphe 4.03, un seul peut être libéré en même temps pour le même problème.

4.02

Aux fins d'application de la présente convention, l'employeur reconnaît également que si le syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans ses établissements, sur rendez-vous, pour négociation, enquête et règlement des griefs.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

4.03

Aux fins d'application de la convention, le délégué syndical mentionné au paragraphe 4.01 peut, après avoir reçu l'autorisation de son gérant, s'absenter de son travail pendant les heures régulières de travail, pour participer aux activités patronales-ouvrières suivantes:

- a) Soumettre un grief conformément à l'article 9 de la présente convention;
- b) Assister à une réunion avec la gérance;
- c) Téléphoner ou se mettre en communication avec la gérance pour demander une réunion pour discussion d'affaires patronales-ouvrières;
- d) Rencontrer, aux installations de l'employeur et dans un local prêté par ce dernier, le représentant syndical de l'extérieur.

Le gérant ne doit pas, sans raison valable, refuser d'approuver cette absence.

4.04

Tout salarié peut, après avoir obtenu l'autorisation de son gérant, qui ne doit pas la refuser sans raison valable, s'absenter de son travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles telles que: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le syndicat ou par tout autre organisme auquel le syndicat est affilié. Ces absences ne devront pas excéder trois (3) jours ouvrables complets, sauf pour le congrès de la C.S.N. et le congrès de la Fédération du Commerce. Il ne devra pas y avoir plus de deux salariés absents à la fois et ces deux salariés ne doivent pas faire partie du même département.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

4.05 A l'occasion de la négociation de la convention collective de travail, les trois délégués syndicaux nommés en vertu du paragraphe 4.01 ne subiront aucune perte de salaire pour les négociations tenues entre huit et dix-sept heures, du lundi au vendredi.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le syndicat reconnaît que les fonctions inhérentes à la direction sont du ressort de l'employeur, et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

- (a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- (b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- (c) le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, l'efficacité et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;
- (d) le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classer ses salariés;
- (e) le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste et suffisante, des décisions en matière de congédiement, suspension, rétrogradation ou d'autres mesures disciplinaires;
- (f) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

5.02 Tout grief résultant d'une décision en relation avec la convention collective de travail, prise par l'employeur dont la preuve lui incombe et dont la contre preuve incombe au syndicat, peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure de griefs énoncée à l'article 9.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

6.01 Les avis du syndicat signés par son président ou par un officier autorisé, peuvent être affichés sur des tableaux désignés à cette fin par l'employeur. Une copie de tel avis est remise préalablement à la direction du personnel. Sur tel avis ne doit y avoir aucun propos dirigé contre l'employeur, ses employés et mandataires.

ARTICLE 7 - INTERPRETATION

7.01 Les articles ou les parties de la convention doivent être lus et interprétés dans leur ensemble suivant les règles de l'interprétation des contrats. Si l'un ou l'autre des articles ou parties de cette convention étaient nuls en regard des dispositions des lois du pays ou de la province, les autres articles ou parties de ladite convention ne seraient pas affectés par cette nullité.

ARTICLE 8 - SECURITE SYNDICALE

8.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du syndicat. Cependant, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié exclu des cadres du syndicat.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

8.02 L'employeur déduit à chaque paie, sur les gains de chacun des salariés, une somme déterminée par le syndicat. Cette somme représente une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.

Pour tout changement dans le montant à prélever, le syndicat donne un avis d'un mois à l'employeur.

8.03 Les sommes déduites sont remises au syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du mois au cours duquel, l'employeur a déduit la cotisation syndicale ou l'équivalent. Accompagnant le chèque, l'employeur fait parvenir au syndicat et la la Fédération du Commerce Inc. (C.S.N.) à Alma une copie de son livre de paie qui mentionne le nom du salarié, sa classification, son salaire ainsi que le montant prélevé.

8.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 des salariés, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention soumet son grief par écrit à son chef de département dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief ou de la connaissance que le salarié en a.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- 9.02 Si le chef de département ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il lui est loisible de soumettre son grief à l'arbitrage, en vertu de l'article 100 du Code du Travail et ce, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la décision ou l'expiration du délai imparti au chef de département pour rendre sa décision.
- 9.03 Les délais prévus au présent article sont de rigueur.
- 9.04 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 9.05 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention, ni pour en modifier quelque partie que ce soit.
- 9.06 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction pour:
- (a) maintenir le congédiement ou la suspension;
 - (b) réinstaller le salarié congédié ou suspendu dans son ancienne fonction, avec ou sans compensation, en tenant compte des gains et autres avantages que le salarié aura reçus dans l'intervalle;
 - (c) prévoir une mesure disciplinaire différente du congédiement ou de la suspension, s'il juge que la sanction imposée est injustifiée;

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

9.07 Chaque partie défraiera, à part égale, les honoraires de l'arbitre.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE ET MOUVEMENTS DE
MAIN-D'OEUVRE

10.01 a) L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services continus pour l'employeur.

b) A chaque année, l'employeur revise la liste d'ancienneté pour le 30 avril et l'affiche par la suite vers le 1er mai. Copie est envoyée au Syndicat. (Voir annexe "C").

10.02 Le salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période de probation de soixante (60) jours de travail ouvrables à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier; cette ancienneté étant alors calculée rétroactivement à la date de l'embauchage.

10.03 Pour les fins de la présente convention, les parties conviennent des classifications énumérées à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention et elles conviennent également, pour les mêmes fins, qu'il y a trois départements:

- a) achats et ventes;
- b) comptabilité;
- c) entrepôts.

10.04 Tout poste vacant ou nouvellement créé que l'employeur veut combler doit être affiché aux endroits habituels pendant cinq (5) jours ouvrables. L'affichage doit indiquer la classification rattachée au poste et les exigences normales requises pour obtenir le poste. La présente disposition ne s'applique pas lorsque

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

des postes deviennent vacants à la suite de la décision de l'employeur de mettre des salariés à pied; dans un tel cas, le paragraphe 10.09 s'applique.

10.05

Pour l'attribution d'un poste, la préférence est accordée au salarié qui a postulé et qui a le plus d'ancienneté générale, à la condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche.

10.06

Le poste doit être comblé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'expiration de l'affichage, si le poste est attribué à un salarié qui a postulé.

10.07

Le salarié à qui le poste est accordé a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail pour se familiariser avec sa nouvelle fonction. Si, au cours de cette période, le salarié n'est pas satisfait de sa nouvelle fonction, il a droit de retourner à son ancien poste et il retrouvera son ancien salaire. Si l'employeur n'est pas satisfait du salarié, au cours de cette même période, il a le droit de le retourner à son ancien poste ainsi qu'à son ancien salaire.

Cependant si, lors ou à la suite de cette période d'essai, l'employeur décide de retourner le candidat à un poste de commis-acheteur, dans son ancienne classification et que cette décision est contestée, l'arbitre, dans ce cas, doit décider si le candidat est en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche; il doit de plus décider si le candidat possède les aptitudes et la compétence pour accomplir la tâche adéquatement et de façon satisfaisante.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

10.08

Tout salarié transféré à un autre poste dont le salaire est inférieur continue à bénéficier du salaire prévu à son ancienne classification. Si le salaire de ce nouveau poste est supérieur, il reçoit le salaire de sa nouvelle classification.

Toutefois la présente disposition ne s'applique pas au salarié en probation en vertu du paragraphe 10.02 ou qui occupe un poste à l'essai en vertu du paragraphe 10.07 lorsqu'il revient à son ancien poste durant ou à la fin de cette période d'essai ou au salarié qui demande personnellement d'être transféré à un poste dont le salaire est inférieur. Le salarié qui remplace temporairement un autre salarié dont la classification est plus élevée reçoit le salaire correspondant à cette classification uniquement pendant la période de remplacement. Un remplacement temporaire ne peut excéder soixante (60) jours de travail, sauf si le salarié remplacé est absent pour cause de maladie ou d'accident.

10.09

Dans tous les cas de mise à pied et de réembauchage, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté générale, pourvu qu'il soit apte à remplir les exigences normales de la tâche.

Toutefois dans un cas de contestation à l'occasion du réembauchage d'un salarié à un poste de commis-acheteur, l'arbitre, dans ce cas, doit, en plus de décider si le salarié est en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche, décider également si le salarié a les aptitudes et la compétence pour accomplir la tâche de commis-acheteur adéquatement et de façon satisfaisante.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- a) Les mises à pied se font dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:
- 1.- Les salariés en probation;
 - 2.- Les salariés réguliers;
- b) Dans les cas de réembauchage, les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui prévu au sous-paragraphe précédent.

Il est spécifiquement entendu que l'employeur avise les salariés réguliers susceptibles d'être mis à pied au moins une semaine de travail à l'avance, ou leur verse l'équivalent d'une semaine de paie. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui est rappelé au travail pour moins de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 11 - PERTE D'ANCIENNETE

11.01

- Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- a) il quitte volontairement son emploi;
 - b) il est congédié pour juste cause;
 - c) il refuse de reprendre le travail dans les sept (7) jours qui suivent un avis de retour au travail par l'employeur, envoyé par lettre recommandée, adressée à la dernière adresse connue;

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- d) il a été mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) il est absent par suite de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail ou maladie industrielle, pour une période égale à son ancienneté acquise, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 (a) L'employeur peut décider d'établir des équipes spéciales suivant ses besoins, selon la cédule ci-après établie:

- vendredi: de 16H15 à 23H15
- lundi, mardi, mercredi et jeudi de la semaine suivante:
de 18H00 à 1H45 le lendemain

Les salariés travaillant selon cette cédule ont droit à une prime de 0.45\$ l'heure pour les heures de travail effectuées à compter de 17H00. Dans le milieu de la période, il y a trente (30) minutes d'arrêt pour le repas; ces trente (30) minutes d'arrêt sont payées au taux simple.

(b) Tous les salariés dont la classification est comprise dans l'équipe spéciale travaillent selon cette cédule à tour de rôle, sauf les employés travaillant à l'entrepôt des matériaux de construction du Boulevard Talbot.

(c) Après entente entre les parties, cette cédule pourra être modifiée.

12.02 Heures de travail pour tous les autres salariés

La semaine régulière de travail pour tous les autres salariés est de trente-

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

huit (38) heures par semaine réparties
comme suit:

lundi, mardi,
mercredi et jeudi: 8H00 à 11H45
13H00 à 17H00
vendredi: 8H00 à 11H45
13H00 à 16H15

Tous les salariés travaillant de
jour ont droit à une période de re-
pos de quinze (15) minutes l'avant-
midi et de quinze (15) minutes l'après-
midi.

- 12.03 Tout salarié régulier qui exécute
un travail en dehors de sa répar-
tition quotidienne ou hebdomadaire de
travail est rémunéré à 150% de son
salaire régulier.
- 12.04 Toute répartition quotidienne peut
être changée conjointement.
- 12.05 Lorsqu'un jour de fête chômée inscrit
au présent contrat coïncide avec une
journée régulière de travail, celle-ci
dans le cas des salariés intéressés est
alors réduite du nombre d'heures de tra-
vaillées au cours de telle semaine de
travail.
- 12.06 Il est convenu que l'employeur peut,
après entente avec le syndicat, modifier
les heures ou les jours de travail de
la semaine normale mentionnée plus haut,
advenant que les heures ou les jours
de travail dans la construction et le
commerce soient changés d'une façon gé-
nérale dans les localités où l'employeur
fait affaires.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

12.07 Si le salarié est requis par l'employeur d'assister à des réunions (meeting) en dehors de sa répartition quotidienne de travail, il est alors rémunéré à taux horaire régulier pour la durée de la réunion (meeting).

ARTICLE 13 - JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES GARANTIS

13.01 Les jours suivants seront observés comme des jours de fêtes et de congés chômés et payés, peu importe le jour où ils arrivent:

Le Jour de l'An;
 Le 2 janvier;
 Le Vendredi Saint;
 Le Lundi de Pâques;
 Le 1er mai;
 La St-Jean-Baptiste;
 Le Jour de la Confédération;
 La fête du travail;
 La fête de l'Action de Grâces;
 La veille de Noël;
 Le Jour de Noel;
 Le 26 décembre;
 La veille du Jour de l'An;

Si l'un des jours ci-énumérés tombe sur un jour non-ouvrable, il est reporté au premier jour ouvrable suivant.

En plus, tout salarié a droit à deux (2) congés mobiles par année de calendrier et cesdits congés seront pris au choix du salarié après un préavis de vingt-quatre (24) heures à l'employeur qui ne peut refuser sans raison valable.

13.02 Les salariés seront payés pour les fêtes chômées mentionnées plus haut, à la condition qu'ils soient au travail la journée entière ouvrable qui précède

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

ou qui suit ladite fête chômée, sauf s'il est absent après avoir obtenu la permission écrite de son employeur ou par un ou des congés prévus par la convention.

13.03

Si un salarié, est appelé à travailler pendant un jour de congé payé, l'employeur le paiera à taux double pour les heures effectivement travaillées en plus de son salaire hebdomadaire régulier.

Toutefois, la présente disposition ne s'appliquera pas si un salarié est appelé à travailler le 1er mai lorsque la prise effective de ce congé est déplacée en application du paragraphe 13.04. Dans un tel cas, le travail effectué le 1er mai est payé au taux régulier.

13.04

Nonobstant les paragraphes précédents, il est entendu que l'employeur pourra ouvrir son magasin les jours de fête pendant lesquels l'industrie de la construction et le commerce fonctionne d'une façon générale dans les localités où l'employeur fait affaires. En pareil cas, l'employeur devra informer le syndicat de tout changement qu'il se propose d'effectuer.

ARTICLE 14 -

PAIE ET PERIODE DE PAIE

14.01

Le salaire sera payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada ou par chèque de l'employeur, au plus tard le jeudi avant-midi de la semaine suivante ou le vendredi avant-midi s'il y a un congé au cours de la semaine.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

14.02

Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1) les nom et prénom du salarié;
- 2) la date de la période de paie;
- 3) le taux du salaire;
- 4) le temps supplémentaire;
- 5) les déductions faites;
- 6) le montant net payé;

Pour fins d'impôt, l'employeur doit mentionner sur les états de la rémunération payée (T-4 et TP-4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 15 -

VACANCES PAYEES

15.01

Dans tous les cas, la période de service continu donnant droit aux vacances, s'établit à partir de la date d'embauchage du salarié. Cependant, les vacances auxquelles ont droit les salariés au cours de l'année sont affichées le 1er mai de chaque année. Toutefois, si un salarié, en raison de son anniversaire d'entrée au service de l'employeur, se qualifie pour une autre semaine de vacances additionnelle, celle-ci devient due le jour même de son anniversaire.

15.02

Les salariés qui, à la date du 30 avril précédent les vacances, n'ont pas une année de service pour l'employeur, auront droit à un congé annuel continu payé d'une durée minimum d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'employeur, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- 15.03 Tout salarié qui a un (1) an de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à son salaire hebdomadaire régulier.
- 15.04 Tout salarié qui a quatre (4) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à son salaire hebdomadaire régulier.
- 15.05 (a) Tout salarié qui a neuf (9) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à son salaire hebdomadaire régulier;
- (b) Tout salarié qui a dix-neuf (19) ans de service continu en 1985 et 18 ans de service continu en 1986 a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à son salaire hebdomadaire régulier.
- 15.06 L'expression "une semaine de vacances" signifie cinq (5) jours de travail continu, soit du lundi au vendredi inclusivement. Si un ou plusieurs jours chômés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir un jour additionnel de vacances, soit un jour de congé à une autre date, et ce, après entente entre l'employeur et le salarié.
- 15.07 a) Les deux premières semaines de vacances auxquelles a droit un salarié peuvent être prises pendant la fermeture complète de l'entreprise en juillet, à l'exception de ceux qui seront requis de travailler durant cette fermeture. Ces derniers pourront prendre leurs vacances selon la disponibilité de l'employeur, au cours d'une période de six (6) semaines comprenant, en plus des deux semaines de fermeture, les deux semaines qui précèdent et qui suivent la fermeture de juillet.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

b) L'employeur affichera, au plus tard le premier mai de chaque année, ses besoins en personnel durant la fermeture de juillet.

- 15.08 Les semaines de vacances additionnelles auxquelles peut avoir droit un salarié en vertu des dispositions du présent article sont prises en dehors de la période prévue au paragraphe précédent et la date de la prise de ces vacances est déterminée après entente entre l'employeur et le salarié concerné, en prenant en considération les exigences particulières de l'entreprise et, autant que possible, l'ancienneté et la préférence exprimée par le salarié.
- 15.09 Les semaines de vacances auxquelles a droit un salarié doivent toutes être prises dans les douze (12) mois suivant l'expiration de la période de référence donnant droit aux vacances.
- 15.10 Une liste de vacances sera dressée, indiquant le nom et le prénom du salarié et la date pour la ou les périodes de vacances auxquelles il a droit et cette liste est affichée, conformément au paragraphe 15.01, au plus tard le 1er mai de chaque année.
- 15.11 Un salarié qui abandonne son emploi ou qui est congédié et à qui des vacances sont dues, recevra une allocation égale au montant qu'il aurait reçu s'il avait eu ses vacances. Dans le cas d'un employé mis à pied, le paiement des vacances auxquelles il a droit a lieu lorsque le paiement des vacances devient dû pour l'ensemble des salariés.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

15.12 Pour une raison légitime et personnelle, après entente ou du consentement écrit de l'employeur, un salarié peut s'absenter de son travail, sans solde.

15.13 Dans le cas d'un salarié mis à pied ou absent pour une cause autre qu'un accident de travail ou une maladie occupationnelle durant l'année de référence, sa rémunération et ses semaines de vacances sont réduites proportionnellement à la durée de sa mise à pied.

ARTICLE 16 - CONGES SPECIAUX

16.01 L'employeur accordera un congé sans perte de salaire de cinq (5) jours, à tout salarié, dans le cas du décès de son conjoint ou d'un enfant, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables.

16.02 (a) L'employeur accordera un congé sans perte de salaire d'un maximum de trois (3) jours à tout salarié, dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et des funérailles inclusivement et que le salarié se rapporte au travail le lendemain des funérailles.

(b) L'employeur accordera un congé sans perte de salaire d'un maximum de deux (2) journées à tout salarié, dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son grand-père, de sa grand-mère, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et des funérailles inclusivement et que le salarié se rapporte au travail le lendemain des funérailles.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- 16.03 (a) L'employeur accordera un congé sans perte de salaire d'une journée (1), soit le jour du mariage, dans le cas du mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur, d'un enfant.
- (b) L'employeur accordera un congé de deux (2) jours sans perte de salaire à tout salarié qui se marie. Le salarié devra avertir sept (7) jours à l'avance.
- 16.04 L'employeur accordera un congé sans perte de salaire d'une (1) journée à l'occasion de la naissance ou du baptême d'un enfant.
- 16.05 L'employeur accordera un congé sans perte de salaire d'une (1) journée, en cas d'hospitalisation urgente ou d'opération chirurgicale majeure d'un enfant ou du conjoint qui nécessite un gardien.
- 16.06 Les jours de congés sociaux prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congés ou de vacances, ni si le salarié n'assiste pas à l'événement.
- 16.07 Dans les cas ci-haut mentionnés, l'employeur peut exiger une preuve justifiable du droit du salarié à ces congés. Les salariés donneront avis de telles absences aussitôt que possible.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 L'employeur s'engage à payer à tous les salariés, pour la durée de la convention collective, les taux de salaire prévus aux échelles de l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention, plus un forfaitaire de 0,50% du salaire annuel 1985 et payable le 28 février 1985.
- 17.02 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par l'employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme par l'employeur sera effectuée par une retenue sur la paie du salarié jusqu'à concurrence de 10% du montant de chaque paie.
- 17.03 Tout salarié qui, à la demande de l'employeur et à cause de son travail, est obligé de prendre son repas à l'extérieur de son domicile, a droit, pour la durée de la présente convention à une allocation de \$7.00 pour la région du Saguenay-Lac St-Jean et de \$9.00 pour la région de la Côte-Nord et Chibougamau.
- 17.04 Tout salarié classifié comme camionneur a droit à un survêtement protecteur.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

ARTICLE 18 - ASSURANCE ET CONGES-MALADIE

- 18.01
- a) L'employeur s'engage à administrer dans ses cadres, etueis un plan d'assurance-groupe, couvrant un plan d'assurance-vie et salaire. L'employeur paiera cinquante pour cent (50%) de la prime et le salarié paiera l'autre cinquante pour cent (50%).
 - b) En cas de mise à pied et à condition que l'employé paie sa part, l'employeur maintiendra l'assurance-groupe à l'exception de la couverture pour l'assurance-salaire et ce pour une période maximale de six (6) mois. (Sujet à l'approbation de la compagnie d'assurance).
 - c) Avant son départ, un salarié peut, s'il le désire, demander à l'employeur de retenir la partie prime d'assurance de chaque mois, à même sa réserve de vacances.
 - d) L'employeur s'engage à mettre sur pied un régime enregistré de pension et dont la contribution de l'employeur se limite à 2% du salaire du salarié et à condition que le salarié contribue pour au moins à une part égale à l'employeur. Ce plan de pension est administré par un comité conjoint.
- 18.02
- (a) Pour chaque année de calendrier (1er janvier au 31 décembre), tout salarié à temps complet aura droit à six (6) jours de congé-maladie payés par année, accumulable à raison d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois travaillé. Toutefois, celui qui a complété un (1) an de service au 31 décembre de l'année précédente pourra prendre ses six jours de congé-maladie par anticipation; en cas de cessation d'emploi en cours d'année, le salarié qui aura pris des jours de congé-maladie par anticipation devra rem-

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

bourser l'employeur pour les jours effectivement pris et non encore accumulés. Un tel remboursement se fera par déduction sur le salaire dû lors de la cessation d'emploi.

Les congés-maladie non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié, à son taux de salaire régulier en vigueur au 31 décembre. Le paiement de ces jours de congé-maladie non utilisés sera effectué au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

- (b) Les jours accumulés et non payés au moment de la cessation d'emploi seront payés au salarié ou à ses héritiers légaux, selon le cas, au taux de salaire régulier effectif à la date de la cessation d'emploi.

18.03

- (a) L'employeur peut exiger de tout salarié absent pour cause de maladie, une preuve médicale dans le cas d'absence fréquente.
- (b) Pour avoir droit aux bénéfices de l'assurance-salaire, une période de temps de sept (7) jours est requise. Après ces sept (7) jours, le salarié reçoit une demie ($\frac{1}{2}$) de la différence entre son salaire régulier et la compensation à laquelle il a droit en vertu de ladite assurance-salaire jusqu'à l'épuisement de ses crédits en congés-maladie.

18.04

En cas de maladie industrielle ou d'accident survenu à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le salarié ne perd pas son ancienneté. En cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, le salarié devra revenir au travail sur avis de la Commission des Accidents du Travail du Québec.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

L'employeur, dans ce cas, paie la première semaine de salaire conformément aux dispositions de la Loi des accidents du travail et de ses règlements. L'employeur s'engage de plus, pour les semaines subséquentes, à avancer au salarié concerné, à titre de prêt, 75% de son salaire jusqu'à ce que ce dernier commence à toucher les prestations de la Commission des Accidents du travail du Québec ou que la Commission ait refusé sa réclamation; cette obligation de l'employeur ne s'applique pas dans le cas de négligence grossière de l'employé à effectuer les démarches requises par la Commission des Accidents du travail du Québec pour l'obtention des prestations. Cette avance, si elle n'est pas remboursée totalement ou partiellement par la Commission des Accidents du Travail du Québec, sera remboursée par une retenue effectuée sur la paie du salarié jusqu'à concurrence de 10% du montant de chaque paie.

18.05

- a) La salariée enceinte a droit au congé de maternité.
- b) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à cet effet à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, lequel certificat peut être vérifié par un médecin désigné par l'employeur.

Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- c) La répartition du congé de maternité, avant et après la naissance, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de la naissance. Cependant ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la dix-huitième semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- d) En cas de maternité, la salariée a droit à une absence d'une durée maximale de vingt (20) semaines.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre si la salariée produit à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

- e) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

Dans le cas où la salariée ne peut reprendre son travail dans les délais ci-haut prévus, à cause de son état de santé, elle doit présenter à son employeur un certificat médical attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail, lequel certificat peut être vérifié par un médecin désigné par l'employeur.

La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de deux (2) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, sur présentation d'un certificat médical, lequel certificat peut être vérifié par un médecin désigné par l'employeur.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- f) Durant son congé de maternité et des extensions prévues au sous-paragraphe "e", la salariée bénéficie des avantages suivants:
- assurance-vie (la salariée versant sa quote-part);
 - assurance-maladie (la salariée versant sa quote-part);
 - assurance-salaire (la salariée versant sa quote-part);
 - accumulation de vacances;
 - accumulation de congés de maladie;
 - accumulation d'ancienneté;
- g) Pour bénéficier des dispositions prévues au sous-paragraphe "f", la salariée doit avoir accumulé avant le début du congé, soixante (60) jours de travail ouvrables.
- h) L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation pour la salariée de donner un préavis de retour.

La salariée, à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité. A défaut de ce préavis dans ce délai, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée, sauf si elle se présente au travail au cours des deux (2) dernières semaines de son congé de maternité. Dans un tel cas, l'employeur doit reprendre la salariée dans les deux (2) semaines de la date où elle s'est présentée au travail.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné. Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste.

- i) Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de la naissance, elle est réputée en congé de maternité. Cependant son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement, sauf exception prévue au sous-paragraphe "e"

ARTICLE 19 - COMITE DE COOPERATION TECHNIQUE
ET RELATIONS HUMAINES

- 19.01 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention, les parties formeront un comité de coopération technique et de relations humaines, composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux qui auront le pouvoir de s'adjoindre des experts en qualité de conseillers. Ce comité aura pour tâche de découvrir les meilleurs moyens d'accroître la productivité, d'améliorer les communications et la coopération dans la compagnie entre l'employeur et le syndicat pour le plus grand bénéfice de toutes les parties intéressées.

ARTICLE 20 - SECURITE ET SANTE

- 20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler dans un endroit dangereux, l'employeur peut l'obliger à porter un équipement de sécurité.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMA INC.

20.02

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est immédiatement secouru et transporté par l'employeur, aux frais de ce dernier, si nécessaire, au bureau du médecin ou à l'hôpital. Si l'ambulance doit être utilisée, l'employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la compagnie d'assurance.

20.03

Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée, même s'il ne peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident. Toutefois, son invalidité devra être confirmée par billet du médecin traitant.

ARTICLE 21 -

CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE
OU MODIFICATION DANS LES PROCÉDES ET
LIEUX DE TRAVAIL

21.01

Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail, ayant pour effet d'obliger le recyclage d'un salarié à la suite de modifications dans l'exercice de ses tâches, l'employeur doit fournir aux salariés affectés par un tel changement ou modification un programme de formation pour leur permettre de s'adapter à un tel changement ou modification. Si ce programme doit être effectué à l'extérieur, l'employeur paiera les salaires des salariés affectés pendant la durée de leur participation à ce programme et les frais ainsi occasionnés seront à la charge de l'employeur. L'employeur doit au préalable informer le syndicat quarante-cinq (45) jours de calendrier avant l'application d'un tel changement ou modification.

de l'employeur, pour son établissement situé
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

21.02 A l'occasion d'un changement technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail, si des mises à pied sont nécessaires, l'employeur s'engage à donner au syndicat et aux salariés affectés par les mises à pied un préavis de quarante-cinq (45) jours de calendrier précédant les dites mises à pied. Dans une telle éventualité, ces mises à pied devront se faire de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS GENERALES

22.01 L'employeur continuera à fournir, pour la durée de la présente convention, un stationnement pour les salariés et à leur permettre l'accès à la cafétéria. De plus, l'employeur continuera la pratique de fournir des gants et un casque protecteur aux salariés dont le travail l'exige, à la condition que le salarié, pour faire remplacer de tels articles, remette à l'employeur l'article inutilisable.

22.02 Les annexes "A", "B" et "C" font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention entre en vigueur le 28 février 1985 pour se terminer le 27 février 1987.

23.02 Les parties conviennent que la présente convention, à son expiration, continuera de s'appliquer jusqu'à la date de la grève ou du "lock out".

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

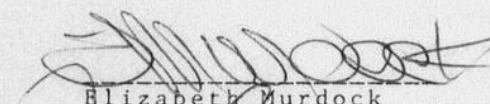
EN FOI DE QUOI, les parties ont

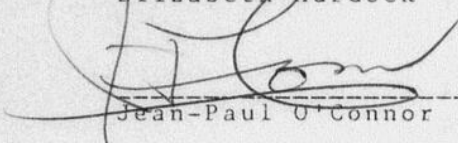
signé ce 33^{ième} jour de

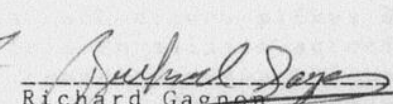
janvier 1985 à Chicoutimi, P.Q.

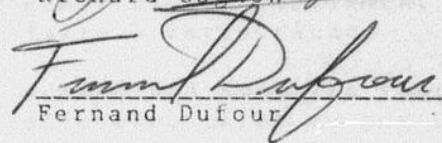
FERCOMAT INC.

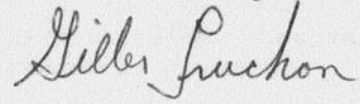
SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE GROS DE CHICOUTIMI


 Elizabeth Murdock


 Jean-Paul O'Connor


 Richard Gagnon


 Fernand Dufour


 Gilles Guichon

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

ANNEXE "A"CLASSE 1 - COMMIS-ACHETEUR

- Désigne toute personne dont la tâche principale est de faire les achats nécessaires au renouvellement des stocks sur des marchandises désignées.
- Elle analyse les inventaires, détermine la quantité à commander, rédige et achève la commande selon la ou les méthodes en cours.
- Elle entre des données et reçoit des informations au moyen des claviers et des écrans cathodiques prévus à cette fin; toutefois un salarié actuellement classifié comme commis-acheteur ne peut être rétrogradé si éventuellement il ne peut satisfaire à cette tâche.
- Elle communique avec les fournisseurs, par téléphone, télex ou par courrier.
- Elle peut recevoir les représentants des fournisseurs.
- Elle peut également, dans le cours normal de son travail, avoir à effectuer en tout ou en partie, les tâches du commis-vendeur.
- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.

CLASSE 2 - COMMIS-VENDEUR

- Désigne toute personne dont la tâche principale est de recevoir la commande du client, soit par la poste ou par livraison spéciale, soit par téléphone, ou en personne lorsque le client vient au magasin.
- Elle suggère aux clients des équivalents ou spéciaux, inscrit et achemine la commande selon la méthode désignée. Le commis-vendeur au comptoir prépare la commande; toutefois un commis-vendeur au

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

comptoir prépare la commande; toutefois un commis-vendeur au téléphone peut être exceptionnellement appelé à préparer la commande.

- Elle entre des données et reçoit des informations au moyen des claviers et des écrans cathodiques prévus à cette fin.
- Elle correspond avec le client et donne des prix.
- Elle peut occasionnellement travailler chez le client avec les représentants du manufacturier au montage (lay out) des magasins de détail.
- Elle peut également, dans le cours normal de son travail, avoir à effectuer en tout ou en partie, les tâches du commis-acheteur; cependant une candidature ne peut être refusée par l'employeur pour le motif que le candidat ne satisferait pas aux exigences de cette tâche.
- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.

CLASSE 2 A - COMMIS DEPARTEMENT TECHNIQUE

- Désigne toute personne dont la tâche principale est d'assister le responsable, le représentant, le technicien ou tout autre personne désignée, dans ses efforts d'achats et de mise en marché des différents composants de plomberie, de chauffage, de réfrigération ou de climatisation.
- Cette personne, en plus des tâches du commis-vendeur et du commis-acheteur dans ce secteur d'activité, aide à l'étude d'estimation et de soumissions pour la fourniture de projet, fait la recherche, la compilation, le maintien des fiches, rapports, feuillets, catalogues, etc.
- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

CLASSE 3 -PREPOSE AUX RETOURS, AUX CREDITS
ET AUX REPARATIONS

- Désigne toute personne qui, en collaboration avec les parties en cause, exécute et contrôle toutes les activités de réception, de vérification, d'identification de classement, d'envoi ou d'échange relative à un retour, un crédit ou une réparation.
- Elle communique avec les clients, les fournisseurs et dans le cadre normal de ses activités, peut recevoir les représentants de ces derniers.
- Elle peut également, dans le cours normal de son travail, ou à défaut d'un volume suffisant d'activités dans cette classification, avoir à effectuer en tout ou en partie, les tâches du commis à l'entrepôt.
- Elle utilise également les claviers et les écrans cathodiques pour inscrire de nouvelles données ou recevoir les informations relatives à son travail.
- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.

CLASSE 4 -PROGRAMMEUR JUNIOR EN INFORMATIQUE

- Désigne toute personne dont la tâche principale est d'assister le directeur à la programmation.
- Cette personne, sous l'autorité et la supervision du directeur, voit à la rédaction, la compilation, la mise à l'essai, l'implantation et la documentation des programmes requis dans le ou les langages (RPG11, etc) en utilisation dans l'entreprise.
- Elle s'occupe également de l'entretien et participe à l'opération des systèmes existants aussi bien qu'à l'analyse fonctionnelle des nouveaux systèmes envisagés.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- De par ses fonctions et quand les circonstances l'exigent, cette personne peut être appelée à travailler en dehors des heures normales de travail de l'entreprise.
- De plus, cette personne accomplit en tout ou en partie les tâches spécifiques à l'informatique du commis général de bureau classe 7.
- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.
- Le respect de la confidentialité des informations que cette personne recueille à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est une condition essentielle pour accomplir ces fonctions.

CLASSE 5 -CAMIONNEUR-LIVREUR ET CAMIONNEUR
LIVREUR SUPPLEANT

- Désigne toute personne qui principalement conduit un véhicule motorisé, et fait au moyen de celui-ci la livraison et le transport des marchandises.
- A défaut de travail dans cette classification, elle occupe les fonctions de commis à l'entrepôt.

CLASSE 6 -COMMIS A L'ENTREPOT

- Désigne toute personne dont la tâche principale est de recevoir la marchandise, la vérifier, la compter, la mettre en place ou la préparer pour l'expédition aux clients et la charger dans les camions, et peut être appelée à conduire les camions d'un entrepôt à l'autre pour permettre ce chargement.
- Elle opère la machinerie d'entrepôt et de cour prévue à cette fin.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

- Elle peut également avoir à utiliser les claviers et les écrans cathodiques pour inscrire et recevoir des informations relatives à son travail.
- Elle procède au contrôle des confirmations d'achats.
- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.

CLASSE 6 A - CHEF DE GROUPE ENTREPOT

- Désigne toute personne qui, en plus des tâches de commis à l'entrepôt,

est responsable du contrôle de la documentation

du respect des systèmes

de l'ordre et la propreté des lieux, de la protection des biens (stocks et bâtiments)

ainsi que de la liaison (supervision) avec le personnel qui lui est assigné.

Le choix

L'octroi de ce poste n'est pas soumis à l'article 10.05 de la présente convention, et l'employeur se réserve le droit du choix, sans égard à l'ancienneté. Cependant, toutes les autres dispositions de la convention demeurent.

La sélection doit d'abord se faire parmi les salariés qui ont postulé et qui sont régis par la convention.

Salaires

Les salaires payés sont les mêmes que ceux établis à l'Annexe "B" de la présente convention collective de travail, plus une prime pour responsabilités et déterminée par l'employeur et la personne en poste.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

CLASSE 7 - COMMIS GENERAL DE BUREAU

- Désigne toute personne possédant un certificat de dactylographie ou l'équivalent et dont la tâche est de:
 - . recevoir, dépouiller, distribuer et préparer le courrier pour son expédition;
 - . vérifier l'exactitude de documents désignés et participer à certains travaux de comptabilité de base;
 - . trier, classer, extraire et reclasser, si requis, tous les documents;
 - . monter, sertir, relier, préparer et expédier tout ce qui a trait au renouvellement du catalogue ou aux changements de prix;
 - . entrer des données et recevoir des informations au moyen des claviers et des écrans cathodiques prévus à cette fin;
- Elle peut être appelée à commander l'exécution des procédures en vigueur à l'intérieur de l'informatique et accomplit également les tâches connexes qui lui sont demandées.
- Elle exécute certains travaux de dactylographie.
- Elle utilise le télex ainsi que toutes autres machines nécessaires à l'exécution de toutes tâches requises.
- Elle agit comme téléphoniste-réceptionniste.
- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.
- La tâche d'un commis général de bureau est composée d'une partie des éléments ci-haut énumérés; il peut cependant, à l'occasion, être appelé à exercer l'une ou l'autre de ces tâches.

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

ANNEXE "B"

ECHELLE DES SALAIRES

	Embauche 75%	12 mois 85%	18 mois 90%	24 mois 95%	30 mois
1. Commis-acheteur					
2. Commis-vendeur					
2A. Commis-Technique					
3. Préposé aux retours, aux crédits et aux réparations					
	28/02/85	332,54 \$	376,88 \$	399,05 \$	421,22 \$
	01/01/86	345,85	391,96	415,02	438,07
4. Programmeur junior en informatique					
	28/02/85	330,56 \$	374,63 \$	396,67 \$	418,70 \$
	01/01/86	342,78	389,61	412,53	435,45
440,74 \$					
458,37					
5. Camionneur-livreur et suppléant					
	28-02-85	329,06 \$	372,93 \$	394,87 \$	416,80 \$
	01-01-86	342,22	387,85	410,66	433,48
438,74 \$					
456,29					
6. Commis à l'entrepôt					
6A. Chef de groupe entrepôt					
	28-02-85	325,09 \$	368,43 \$	390,11 \$	411,78 \$
	01-01-86	338,09	383,17	405,71	428,25
433,45 \$					
450,79					
7. Commis général de bureau					
	28-02-85	279,43 \$	316,68 \$	335,31 \$	353,94 \$
	01/01/86	290,60	329,35	348,72	368,10
372,57 \$					
387,47					

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

FERCOMAT INC.

ANNEXE "C"

ANCIENNETE EN DATE DU:		*****ANCIENNETE*****					
23-Jan-85		DATE	EN		EN	EN	EN
		D'ENTREE	JOURS	AJUST.	SEMAINES	MOIS	ANNEES
GAUTHIER	LAURENT	24-Oct-45	14336		2048.00	471.00	39.38
RIVERIN	ARTHUR	06-Jun-49	13015	-166	1835.57	422.14	35.30
JULIEN	ROSAIRE	05-Mar-51	12378		1768.29	406.67	34.01
DUFOUR	FERNAND	05-Sep-55	10733		1533.29	352.62	29.49
TREMBLAY	YVES	13-Mar-56	10543		1506.14	346.38	28.96
GAGNE	JEAN-YVE	14-Sep-59	9263		1323.29	304.33	25.45
DESBIENS	ELIFFE	12-Apr-65	7226		1032.29	237.40	19.85
DUPERRE	JEAN-BAP	01-Aug-48	13324	-6137	1026.71	236.12	19.74
DESAGAGNE	EVODE	21-Aug-67	6365		909.29	209.12	17.49
APRIL	JOACHIM	28-Aug-67	6358		908.29	208.89	17.47
BELLEY	JEAN-PAU	14-May-69	5733		819.00	188.35	15.75
LAVOIE	MEDERIC	11-Jul-69	5675		810.71	186.45	15.59
DESBIENS	ALAIN	19-May-70	5363		766.14	176.20	14.73
FORTIER	FERNAND	26-Apr-71	5021		717.29	164.96	13.79
TREMBLAY	MARTIN	03-May-71	5014		716.29	164.73	13.77
MALTAIS	PIERRE	04-May-71	5013		716.14	164.70	13.77
BLACKBURN	CLERMONT	27-Sep-71	4867		695.29	159.90	13.37
GAGNON	RICHARD	10-Jan-72	4762		680.29	156.45	13.08
DUBE	GILLES	30-Mar-72	4682		668.86	153.82	12.86
TREMBLAY	BERNARD	30-Mar-72	4682	-1	668.71	153.79	12.86
DUCHESNE	DORIS	09-Sep-71	4885	-244	663.00	152.48	12.75
LEVESQUE	CLEMENT	11-May-72	4640		662.86	152.44	12.75
TREMBLAY	GHISLAIN	30-Mar-72	4682	-60	660.26	151.85	12.70
SAVOIE	PIERRE	01-Jun-72	4619		659.86	151.75	12.69
ASSELIN	MICHEL	27-Jun-72	4593	-199	627.70	144.36	12.07
ST-HILAIRE	PIERRE	15-Jan-73	4391		627.29	144.26	12.06
TREMBLAY	RICHARD	20-Feb-73	4355		622.14	143.08	11.96
FILLION	JEAN	22-May-73	4264		609.14	140.09	11.71
BLACKBURN	JEAN-PIE	27-Jun-72	4593	-406	598.20	137.57	11.50
TREMBLAY	GILLES	17-Sep-73	4146		592.29	136.21	11.39
DESBIENS	GAETAN	07-Feb-73	4368	-422	563.68	129.63	10.84
LAFERRIERE	JIERRE-J	01-Oct-73	4132	-240	555.99	127.87	10.69
FORTIN	ANDRE	04-May-73	4282	-672	515.76	118.61	9.92
KELLEY	REGINALD	18-May-73	4268	-659	515.53	118.56	9.91
DUFOUR	MICHEL	25-Mar-74	3957	-453	500.53	115.11	9.63
BOUCHARD	LEVIS	29-Apr-74	3922	-629	470.40	108.18	9.05
HARVEY	RAYMONDE	11-Jul-77	2753		393.29	90.45	7.56
BLACKBURN	RAYMOND	05-Apr-76	3215	-864	335.83	77.23	6.46
PAQUET	CLAUDE	08-Jun-83	595		85.00	19.55	1.63
LAVOIE	AGATHE	25-Apr-84	273		39.00	8.97	0.75
BILODEAU	JUSTIN	29-Oct-84	86		12.29	2.83	0.24
LAMONTAGNE	JACYNTHE	26-Nov-84	58		8.29	1.91	0.16

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

ET-86-05-Q-039

5385-0

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-21119-01

AFFAIRE: QD-051-04-86

Québec, le 6 mai 1986

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ET
COMMERCE DE CHICOUTIMI (CSN)
73, Arthur Hamel sud
Chicoutimi, Qué.
G7H 3M9
(nouvelle désignation)

ASSOCIATION ACCREDITEE

FERCOMAT INC.
1939, Avenue des Sapins
Chicoutimi, Qué.
G7H 5H5

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 29 avril 1953, modifiée le 16 juin 1965, le 10
novembre 1978, le "Syndicat des employés de commerce de gros
de Chicoutimi" groupe:

"Tous les commis du commerce de gros et
les employés de bureau, sauf les voya-
geurs et les personnes automatiquement
exclues par l'article 2, paragraphe A,
sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi."

de l'employeur, pour son établissement situé à 155 rue
Salaberry, Chicoutimi.

'86 MAI -6 16:04

Le 2 avril 1986, l'agent syndical a demandé que l'accréditation soit modifiée pour y changer la désignation de l'association accréditée, en vertu d'une résolution adoptée le 19 mars.

La requête indique une nouvelle adresse de l'employeur sans que celui-ci n'y fasse opposition.

POUR CES MOTIFS, le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation de la façon suivante:

1) En y changeant la désignation de l'employeur en celle de:

FERCOMAT INC.
1939, Avenue des Sapins
Chicoutimi, Qué.
G7H 5H5

2) En y changeant la désignation de l'association accréditée en celle de:

Syndicat des employés de bureau et
commerce de Chicoutimi (CSN)
73, Arthur Hamel sud
Chicoutimi, Qué.
G7H 1S1



Serge Lalande,
Commissaire général adjoint.

RK/ag