

NOM

No

05385-0

6241

C.A.E.	6241	NO.CONV.	53850
AFFIL.	6	NB.EMPL.	36
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	9420 20
PERS.VIS.	S	NO.ACC.	Q21119001

DÉPÔT

05385-0

Dépôt N°: 8 2 0 3 1 6 6

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21119-01
Date	Signature: 82-03-04 Reception: 82-03-10	Durée	Du: 82-02-28 Au: 85-02-27
Nombre de salariés régis par la convention collective			36

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de Commerce de Gros de Chicoutimi 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qc G7H 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant Fercomat Inc. 155, rue Salaberry Chicoutimi, Qc G7H 5H5

Unité de négociation

Région	02-01	Activité	6299-8	Affiliation	CSN (1)
---------------	-------	-----------------	--------	--------------------	---------

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

Remarques	
DEPOSANT: X Cain, Lamarre, Casgrain, Wells & Lachance C.P. 820 110, rue Racine Est Chicoutimi, Qc G7H 5E8 Att: <u>Me Guy Wells</u>	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Louise Houtte</i>	82-03-11

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

003 (011)

Union # Q 4465-01

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

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

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

28 février 1982 - 27 février 1985

72 MAR 10 14 49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

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

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

28 février 1982 - 27 février 1985

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:.....	20
Article 18	Assurance et congés-maladie:...	22
Article 19	Comité de coopération technique et relations humaines:.....	27
Article 20	Dispositions applicables aux salariés à temps partiel:.....	28
Article 21	Sécurité et santé:.....	30
Article 22	Changement technique ou techno- logique ou modification dans les procédés et lieux de travail:...	31
Article 23	Dispositions générales:.....	32
Article 24	Durée de la convention:.....	32
Annexe "A"	34
Annexe "B"	42
Annexe "C"	43

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.

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.

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.

4.

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.

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.

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 à 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.

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 88 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;

8.

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

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 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.

FERCOMAT INC.

- 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.

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.

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;
- d) lorsqu'un salarié a 65 ans révolus, à moins d'entente entre les parties;

FERCOMAT INC.

- e) il a été mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- f) 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:

- lundi: de 0H00 à 7H00
de 18H00 à 1H45 le lendemain
- mardi, mercredi et jeudi:
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-

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 travail-
lées au cours de telle semaine de tra-
vail.
- 12.06 Il est convenu que l'employeur peut,
après entente avec le syndicat, modifier
les heures et/ou les jours de travail de
la semaine normale mentionnée plus haut,
advenant que les heures et/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.

14.

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

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.

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.

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 vingt (20) ans de service continu 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 Les deux premières semaines de vacances auxquelles a droit un salarié sont prises pendant la fermeture complète de l'entreprise en juillet.
- 15.08 Les semaines de vacances additionnelles auxquelles peut avoir droit un salarié en vertu des dispositions

18.

FERCOMAT INC.

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.

15.12

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

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.
- 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.

20.

FERCOMAT INC.

- 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.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 L'employeur s'engage à payer à tous les salariés, pour la première année de la convention collective, les taux de salaire prévus aux échelles de l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 17.02 Le 28 février 1983, les échelles de salaires prévues à l'annexe "B" seront modifiées pour compenser toute augmentation du coût de la vie survenue au cours de la période du 28 février 1982 au 27 février 1983, et ce jusqu'à concurrence d'une augmentation maximum de 10%. Pour ce faire, on comparera l'indice des prix à la consommation (IPC) publié

FERCOMAT INC.

par Statistiques Canada (1971=100) du mois de février 1983 par rapport à l'IPC du mois de février 1982 et le taux en pourcentage d'augmentation de l'indice entre ces deux mois sera le taux d'augmentation en pourcentage des échelles de l'annexe "B". En toutes circonstances, ce taux ne pourra être supérieur à 10% de sorte que si cette augmentation de l'IPC était supérieur à 10%, le taux d'augmentation des échelles de l'annexe "B" sera uniquement de 10%. Les nouvelles échelles obtenues en application de ce qui précède seront en vigueur pour toute la période du 28 février 1983 au 27 février 1984.

17.03

Le 28 février 1984, les échelles de salaires en vigueur pour la période du 28 février 1983 au 27 février 1984 seront augmentées de 10%. Toutefois, si l'augmentation en pourcentage de l'IPC survenue au cours de la période du 28 février 1983 au 27 février 1984 était supérieure à 10%, l'augmentation des échelles de salaires devra être équivalente à cette augmentation selon la méthode de calcul suivante: on comparera l'indice des prix à la consommation (IPC) (1971 = 100) du mois de février 1984 par rapport à celui du mois de février 1983 et le taux en pourcentage d'augmentation de l'indice entre ces deux mois, s'il est supérieur à 10%, sera le taux d'augmentation en pourcentage des échelles de salaires.

Les nouvelles échelles obtenues en application de l'alinéa précédent seront en vigueur pour toute la période du 28 février 1984 au 27 février 1985.

FERCOMAT INC.

- 17.04 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.
- 17.05 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 6 \$.
- 17.06 Tout salarié classifié comme camionneur a droit à un survêtement protecteur.

ARTICLE 18 - ASSURANCE ET CONGES-MALADIE

- 18.01 L'employeur s'engage à administrer dans ses cadres actuels 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%).

Considérant le désir des salariés de reviser le plan actuel, il est convenu que les parties étudieront toutes les couvertures s'il y a lieu. Le plan actuel demeurera en vigueur jusqu'à l'adoption du nouveau plan.

FERCOMAT INC.

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 rembourser 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.

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

FERCOMAT INC.

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.

- 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.

FERCOMAT INC.

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.

- 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 travaillés pour les salariées à temps plein ou quatre cent cinquante-six (456) heures de travail pour les salariées à temps partiel.
- 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.

FERCOMAT INC.

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.

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

FERCOMAT INC.

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 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

- 20.01 Pour les fins de la présente convention, l'expression "salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la semaine régulière de travail conserve son statut de salarié à temps partiel. Il ne peut y avoir plus de trois salariés à temps partiel à l'emploi de l'employeur.
- 20.02 Le salarié à temps partiel doit, pour acquérir le droit à l'ancienneté, avoir complété une période de probation de quatre cent cinquante-six (456) heures de travail.
- 20.03 L'ancienneté et le service du salarié à temps partiel sont calculés en jours de travail proportionnellement au nombre d'heures de travail qu'il effectue par rapport à la semaine régulière de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires. Une année d'ancienneté ou de service équivaut à 235 jours de travail.
- 20.04 Le salarié à temps partiel bénéficie de tous les avantages prévus à la convention collective. Cependant les

les bénéfiques suivants sont calculés de la manière ci-après indiquée:

a) Salaire:

Le salaire régulier d'un salarié à temps partiel est calculé sur une base horaire, c'est-à-dire 1/38 du salaire hebdomadaire prévu à l'annexe "B" pour chaque classification;

b) Jours de fêtes chômées et payées:

6% du salaire gagné; ce montant est payé hebdomadairement;

c) Congés-maladie:

2.4% du salaire gagné; ce montant est payé hebdomadairement;

d) Vacances:

2% du salaire gagné dans la période de référence pour chaque semaine de vacance à laquelle le salarié a droit. Ce paiement s'effectue avant le début des vacances du salarié.

20.05

L'employeur, après consultation avec le syndicat, établit à l'intérieur de la période prévue au paragraphe 12.02 l'horaire particulier du salarié à temps partiel. Si l'employeur veut établir un horaire en dehors des heures régulières prévues au paragraphe 12.02, il doit s'entendre avec le syndicat.

20.06

Lorsque les besoins d'un département justifient la conversion d'un emploi à temps partiel dans une classification donnée en un emploi à temps plein,

FERCOMAT INC.

L'employeur doit afficher l'emploi et le combler selon les dispositions de l'article 10. Si l'emploi est comblé par un salarié à temps plein, le salarié à temps partiel est mis à pied selon les dispositions de cet article.

L'employeur ne pourra engager un deuxième salarié à temps partiel dans une classification donnée si l'horaire de travail de ce deuxième emploi permet la conversion du premier emploi à temps partiel en un emploi à temps plein.

ARTICLE 21 - SECURITE ET SANTE

- 21.01 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler dans un endroit dangereux, l'employeur peut l'obliger à porter un équipement de sécurité.
- 21.02 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.
- 21.03 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.

FERCOMAT INC.

ARTICLE 22 - CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE
OU MODIFICATION DANS LES PROCÉDÉS ET
LIEUX DE TRAVAIL

- 22.01 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.
- 22.02 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.

FERCOMAT INC.

ARTICLE 23 - DISPOSITIONS GENERALES

- 23.01 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.
- 23.02 Les annexes "A", "B" et "C" font partie intégrante de la présente convention.

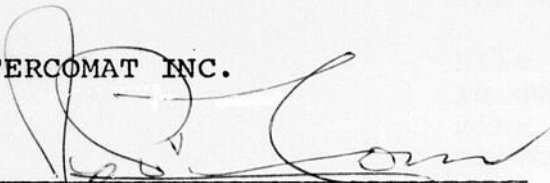
ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

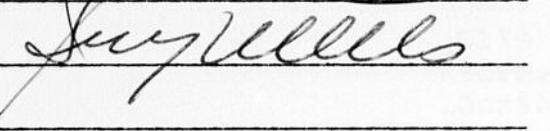
- 24.01 La présente convention entre en vigueur le 28 février 1982 pour se terminer le 27 février 1985.
- Les parties conviennent que la présente convention annule et remplace la convention antérieure qui devait se terminer le 27 février 1983. Les parties reconnaissent en conséquence que l'employeur n'aura pas à verser le 28 août 1982 le montant forfaitaire prévu au paragraphe 17.02 de la convention collective remplacée par la présente convention et qu'il est déchargé de toute obligation à cet égard.
- 24.02 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".

FERCOMAT INC.

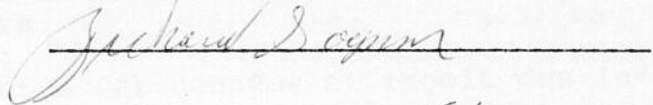
EN FOI DE QUOI, les parties ont
signé ce 4ième jour de mars 1982 à
Chicoutimi, P.Q.

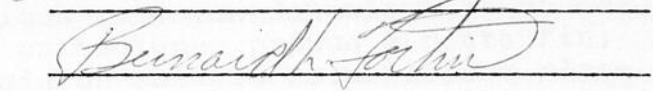
FERCOMAT INC.





SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE GROS DE CHICOUTIMI





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 achemine 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

FERCOMAT INC.

au 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 satisfait pas aux exigences de cette tâche.
- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.

CLASSE 3 - COMMIS AUX PRIX

- Désigne toute personne dont la tâche principale se rapporte à la préparation des listes de prix, à la facturation des ventes dites spéciales ou directes, au contrôle des prix et à l'imprimerie. Toutefois, un salarié actuellement classifié comme commis aux prix ne peut être rétrogradé si éventuellement il ne peut satisfaire aux fonctions reliées à l'imprimerie.
- Elle utilise également les claviers et les écrans cathodiques pour inscrire de nouvelles données ou recevoir les informations relatives à son travail.

FERCOMAT INC.

- Elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.

CLASSE 4 - COMMIS AUX CREDITS ET AUX REPARATIONS

- Désigne toute personne dont la tâche principale se rapporte aux retours, aux crédits et aux réparations.
- 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.
- Si le volume des activités ne justifie plus une telle classification, les tâches ci-dessus mentionnées sont accomplies par les commis aux prix ou les commis aux inventaires.

CLASSE 5 - COMMIS AUX INVENTAIRES

- Désigne toute personne dont la tâche principale se rapporte à la prise des inventaires.
- 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.
- Si le volume des activités ne justifie plus une telle classification, les tâches ci-dessus mentionnées sont accomplies par les commis aux prix ou les commis aux crédits.

FERCOMAT INC.

CLASSE 6- COMMIS AUX COMPTES PAYABLES ET RECEVABLES

- En plus d'avoir à exécuter en tout ou en partie les tâches du commis général de bureau, la fonction de commis aux comptes payables et recevables désigne toute personne dont la tâche principale est de comptabiliser les comptes à recevoir et à payer.
- De plus, elle participe à la préparation de la paye, encaisse le paiement des clients, prépare le dépôt, communique avec les clients et les fournisseurs.
- Elle informe également tout employé autorisé sur la situation de certains comptes et peut être appelée à effectuer d'autres travaux de comptabilité.

CLASSE 6A- 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 (RPGII, 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 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 de l'opérateur en informatique, classe 9B, à l'exception des tâches du commis général de bureau.
- elle accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.

FERCOMAT INC.

- 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 7- 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 8- 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.

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 9 - 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 renouveau 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.

FERCOMAT INC.

- 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.

CLASSE 9A- COMMIS GENERAL DE BUREAU - ACHATS

- désigne toute personne qui en plus d'assister, dans leurs menus travaux de bureau ou autres, le directeur, les acheteurs ainsi que tous les employés se rapportant aux achats, accomplit en tout ou en partie les tâches désignées à la classe 9.

EXIGENCES ET QUALITES REQUISES

- un certificat de secondaire V, en formation professionnelle, mention commis de bureau ou équivalent.
- de la disponibilité et de l'humilité, car à tout moment pendant les heures de travail, on peut lui demander de rendre service et d'aider à accomplir d menues tâches de bureau.
- du jugement, de la bonne humeur et la capacité d'être discrète avec tous ceux qui viennent en contact avec elle.
- le souci du détail, une certaine minutie, et avoir une écriture uniforme et lisible ainsi qu'une bonne connaissance du français.
- une connaissance écrite ou parlée de l'anglais serait utile.
- un bon sens de l'observation, un coup d'oeil rapide de même que de la mémoire visuelle, sont des qualités précieuses pour remplir adéquatement cette fonction.

FERCOMAT INC.

CLASSE 9B- OPERATEUR EN INFORMATIQUE

- en plus d'avoir, si requis, à exécuter en tout ou en partie les tâches du commis général de bureau, la fonction d'opérateur en informatique désigne toute personne dont la tâche principale est d'actionner un ordinateur à partir du pupitre console et se conformer au guide d'opérateur afin de connaître les procédures à suivre et les programmes standards de l'entreprise. Elle contrôle l'exactitude des travaux exécutés à l'intérieur d'un programme. Elle lit à la console les messages demandés, les analyses et valide l'information reçue. De plus, cette personne entre les données qui lui sont confiées et en commande, si requis, l'exécution.
- 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.
- Cette personne accomplit aussi d'autres travaux connexes non classifiés.
- Cette personne doit répondre aux mêmes exigences que celles apparaissant à la classification "Commis général de bureau - classe 9" sauf qu'elle n'est pas obligée de déterminer un certificat de dactylographie.

FERCOMAT INC.

ANNEXE "B"

ECHELLE DES SALAIRES

Classifications	Date	Embauche	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois
1. Commis-acheteur Commis-vendeur	28/2/82	275,96 \$	312,76 \$	331,16 \$	349,55 \$	367,95 \$
3. Commis aux prix						
4. Commis aux crédits et réparations						
5. Commis aux inventaires						
6. Commis aux comptes payables et recevables						
6A. Programmeur junior en informatique	28/2/82	274,31 \$	310,89 \$	329,18 \$	347,46 \$	365,75 \$
7. Camionneur- livreur et suppléant	28/2/82	273,08 \$	309,49 \$	327,69 \$	345,90 \$	364,10 \$
8. Commis à l'entrepôt	28/2/82	269,78 \$	305,75 \$	323,73 \$	341,72 \$	359,70 \$
9. Commis général de bureau						
9A. Commis général de bureau - achats						
9B. Opérateur en informatique	28/2/82	216,98 \$	245,91 \$	260,37 \$	274,84 \$	289,30 \$

FERCOMAT INC.

ANNEXE "C"

CLASSIFICATION DES SALAIRES A L'EMPLOI DE FERCOMAT INC.
LE 1ER MARS 1982

CLASSE 1 - COMMIS-ACHETEUR

Fernand Dufour
 Yves Tremblay
 Jean-Paul Belley

CLASSE 2 - COMMIS-VENDEUR

Arthur Riverin
 Jean-Yves Gagné
 Jean-Baptiste Duperré
 Serge Larrivée
 Médéric Lavoie

CLASSE 3 - COMMIS AUX PRIX

Pierre Maltais

CLASSE 4 - COMMIS AUX CREDITS
ET AUX REPARATIONS

Alain Desbiens

CLASSE 5 - COMMIS AUX INVEN-
TAIRES

Vacant

CLASSE 6 - COMMIS AUX COMPTES
PAYABLES ET RECEVA-
BLES

Laurent Gauthier

CLASSE 6A- PROGRAMMEUR EN
INFORMATIQUE

Pierre Champagne

CLASSE 7 - CAMIONNEUR-LIVREUR ET
CAMIONNEUR-LIVREUR SUPPLEANT

Eliffe Desbiens
 Pierre Savoie
 Pierre St-Hilaire
 Richard Tremblay
 Jean Fillion
 Gilles Tremblay
 Pierre J. Laferrière

CLASSE 8 - COMMIS A L'ENTREPOT

Roméo Barrette
 Rosaire Julien
 Evode Desgagné
 Joachim April
 Fernand Fortier
 Martin Tremblay
 Clermont Blackburn
 Richard Gagnon
 Gilles Dubé
 Bernard Tremblay
 Ghislain Tremblay
 Clément Levesque

CLASSE 9 - COMMIS GENERAL DE BUREAU

Doris Duchesne
 Raymonde Harvey

CLASSE 9A- COMMIS GENERAL DE BUREAU - ACHATS

Vacant

CLASSE 9B- OPERATEUR EN INFORMATIQUE

Nicole Boily