

07100-1

C.A.E. 6193 NO.CONV. 71001
AFFIL. 12 NB.EMPL. 33
EMP.COUV. 6 ET.GEOG. 94420 20
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q21567010
DATE ENR.851007

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 5 2 5 3

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 07/00-1

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 21567-10
Date	Signature: 85-05-13	Réception: 85-05-22	Durée: Du 85-04-01 Au 87-04-01
Nombre de salariés régis par la convention collective			33

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES DE SERVICE DE PNEUS C.T.R. LTEE. 524, boul. Saguenay Ouest Chicoutimi (Québec) G7J 1H4 Att.: <u>M. Christian Gérard</u>	<input type="checkbox"/> Déposant SERVICE DE PNEUS C.T.R. LTEE. 128, Ave. St-Sacrement Québec, Qué. G1N 3X6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>02-01</u> Activité: <u>6193-08</u> Affiliation: <u>12</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

ETABLISSEMENTS VISES: 605, St-Pierre, Jonquière, Québec

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Therese Demers</i>	Date: 85-05-27

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

3141 01 01

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

85
MAY 22 13:33

B.C.G.T.
QUÉBEC

ENTRE: SERVICE DE PNEUS CTR LTEE
128, avenue St-Sacrement
Québec, P.Q.

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SERVICE DE PNEUS CTR
(SAGUENAY)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1. BUTS DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS:1.01 Buts de la convention:

La présente convention est convenue entre les parties dans le but de:

- a) Promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et les salariés assujettis à cette convention.
- b) Etablir des salaires, heures et conditions de travail justes et équitables pour les deux parties, et promouvoir la sécurité et le bien-être des deux parties concernées.
- c) Favoriser le règlement à l'amiable, d'une façon prompte et équitable, en conformité avec les dispositions de la présente convention, de tout grief pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou les salariés pendant la durée de la présente convention.

1.02 Définitions:

Pour les fins d'application de la présente convention,

- 1) Les mots "salariés" ou "salarié", partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifieront un salarié ou tous les salariés de l'unité de négociations définie plus haut, sauf si le contexte le stipule autrement.
- 2) Partout dans cette convention où l'on retrouve les mots "employeur" et "syndicat", ils comprendront l'Employeur et le Syndicat, parties signataires de la présente convention.
- 3) Les mots "salarié régulier" désignent tout salarié ayant complété sa période de probation.
- 4) Les mots "salarié à l'essai" désignent tout salarié n'ayant pas complété cette période de probation. Ces salariés à l'essai n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention sauf pour ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires et aux heures de travail et aux congés fériés. Nonobstant la clause 14.02, ils n'ont pas droit de grief, sauf pour les dispositions auxquelles ils sont régis par la présente convention.
- 5) Les mots "salariés surnuméraires ou temporaires" désignent tout salarié embauché de façon intermittente.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION:

2.01 Conformément au certificat d'accréditation obtenu du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent autorisé à négocier une convention pour les salariés couverts par ledit certificat.

ARTICLE 3. DROIT DE GERANCE:

3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Le salarié qui se croit lésé par l'exercice de droit de gérance peut faire un grief.

3.02 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.

ARTICLE 4. REGIME SYNDICAL:

4.01 Le salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat pour toute la durée de la convention collective. Le nouveau salarié doit rencontrer un représentant du Syndicat pour signer sa carte d'adhésion et lui remettre une copie de la convention.

ARTICLE 5. PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES:

5.01 Au cours de cette convention, la Compagnie déduit les cotisations syndicales sur la paie de chaque salarié selon les règlements et la constitution du Syndicat. L'argent ainsi reçu sera remis au plus tard le 15 du mois suivant le mois de perception, au secrétaire financier du Syndicat, accompagné d'une liste des salariés et du montant des contributions perçues.

5.02 Si un salarié est assigné d'une façon permanente à une position exclue de l'unité de négociation, la Compagnie cessera de faire de telles déductions. Le Syndicat devra être averti de tout changement de poste d'un salarié avant de l'exclure de l'unité de négociations.

ARTICLE 6. GREVE ET CONTRE-GREVE:

6.01 Le Syndicat où ses membres ne provoqueront ou ne prendront part à aucune grève, ralentissement ou arrêt de travail quelconque, et ce pour quelque raison que ce soit durant l'existence du présent contrat.

- 6.02 La Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève durant la durée du présent contrat.
- 6.03 Cependant, un arrêt temporaire ou de nature permanente qui sera hors du contrôle de la Compagnie, tel que feu, émeute, panne d'électricité, et tout autre événement fortuit, ne devra pas être interprété comme contre-grève si comme un arrêt de travail ou un ralentissement de travail.
- 6.04 Dans le cas d'un arrêt de travail pour cause mineure, telle panne d'électricité, le salarié n'aura aucune perte de salaire jusqu'à concurrence de quatre (4) heures d'ouvrage. Au cas de mise-à-pied de salariés réguliers due à un arrêt de travail de plus de trois (3) jours, par suite d'une cause majeure, le salarié régulier affecté devra être transféré dans une autre succursale couverte par la présente convention, sans perte de salaire, à la condition qu'il puisse déplacer et remplacer tout salarié à l'essai ou surnuméraire, s'il y a lieu, et qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction.

ARTICLE 7. DROIT D'AFFICHAGE:

- 7.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage.

ARTICLE 8. ACTIVITES SYNDICALES:

- 8.01 Le Syndicat peut afficher un tableau fourni par l'Employeur les avis de convocations à ses assemblées ou autres avis du même genre. Ces avis doivent toutefois être signés par le responsable du Syndicat et avoir été approuvés au préalable par un représentant de l'Employeur.
- 8.02 Le représentant du Syndicat peut rencontrer durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation et ce, sans perte de salaire pour les représentants du Syndicat ni pour les salariés concernés pour tout sujet se rattachant à la convention collective.
- 8.03 L'Employeur est tenu de rencontrer les représentants du Syndicat au plus tard dans les cinq (5) jours de la demande et le Syndicat indiquera le ou les sujets de la rencontre.

- 8.04 Les représentants du Syndicat, le ou les intéressés et les témoins à un arbitrage sont libérés, sans perte de salaire, pour les fins de l'arbitrage.
- 8.05 L'Employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) membres désignés par le Syndicat comme membres du comité de négociations pour participer à toutes les séances de négociations jusqu'à la signature de la convention collective et ces trois (3) salariés seront les mêmes personnes du début à la fin de la négociation.

ARTICLE 9. SANTE ET SECURITE:

- 9.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux du travail.
- 9.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité et de santé au travail les lois qui deviennent partie intégrale de cette convention collective.
- 9.03 En tout temps, sur demande du Syndicat, l'Employeur rencontre les représentants syndicaux pour négocier avec eux toute revendication sur tout sujet relatif à la sécurité et à la santé; le comité sera tel que constitué présentement.
- 9.04 Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail, ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire et de revenus, auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.

ARTICLE 10. NON-DISCRIMINATION:

- 10.01 L'Employeur n'exerce ni directement, ni indirectement de contraintes, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause entre autre, de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa langue et de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation qui lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

ARTICLE 11. CONGES FERIES:

- 11.01 Tout salarié, dès son embauchage et tant qu'il demeure à l'emploi de l'Employeur a droit aux jours de congés fériés et payés comme s'il était au travail, dans tous les cas suivants:
- Veille de Noël.
 - Veille du Jour de l'An.
 - Jour de l'An.
 - Lendemain du Jour de l'An.
 - Lundi de Pâques.
 - 1er Juillet.
 - Fête du Travail.
 - Action de Grâces.
 - Jour de Noël.
 - Lendemain de Noël.
 - Fête de Dollard.
 - 24 Juin.
- 11.02 Toute autre journée proclamée jour de fête par les autorités civiles, s'ajoute aux jours prévus à la clause 11.01.
- 11.03 Tout jour de congé férié qui coïncide avec un samedi est reporté au vendredi qui précède; tout jour de congé férié qui coïncide avec un dimanche est reporté au lundi qui suit.
- 11.04 Tout jour de congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un salarié ou d'un autre congé, s'ajoute à ces vacances ou à cet autre congé.
- 11.05 Les parties peuvent s'entendre par écrit pour déplacer un congé férié.
- 11.06 N'aura pas droit à ce congé, le salarié qui est absent du travail sans permission la veille ou le lendemain dudit jour de congé, bien que requis de travailler par sa cédule de travail, à moins qu'il ait des raisons valables.
- 11.07 Tout salarié à droit à deux (2) congés mobiles payés par année de calendrier. Ces congés mobiles sont pris à des dates fixées par le salarié qui doit avertir l'employeur une semaine avant de prendre le dit congé. Ces congés sont accordés sur la base de l'ancienneté et doivent être pris au cours de l'année de calendrier.
- Si ces congés ne sont pas pris durant l'année ils sont payés au salarié par l'employeur à la fin de ladite année.

ARTICLE 12. CONGES SOCIAUX:

- 12.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé pour les périodes de temps prévus dans les cas suivants:

- a) Le décès de son conjoint ou d'un enfant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) Le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, frères et soeurs; trois (3) jours consécutifs.
- c) Le décès du Grand-Père et Grand-Mère, le jour des funérailles.
- d) Le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur, demi-frère ou demi-soeur; le jour du mariage.
- e) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour.

- 12.02 Tout salarié, en cas d'urgence, après en avoir avisé l'Employeur, a droit de s'absenter la journée même pour des raisons sérieuses, sans perte de traitement et en conservant tous les avantages prévus par la convention collective.
- 12.03 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin peut s'absenter sans perte de traitement et en conservant tous les avantages prévus à la présente convention collective.
- 12.04 Dans les cas visés aux alinéas a, b et c de la clause 12.01, si l'évènement a lieu à plus de 150 milles de la résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

ARTICLE 13. COUTUMES ETABLIES

- 13.01 Tous les droits et privilèges dont jouissaient les salariés avant la mise à exécution de cette convention doivent être maintenus et aucun changement ne doit être mis en vigueur à moins qu'il n'ait été mutuellement accepté par l'Employeur et le Syndicat.
- 13.02 L'Employeur doit fournir des installations hygiéniques satisfaisantes y compris des toilettes propres et ventilées, de l'eau chaude pour se laver et un abreuvoir. L'Employeur également convient de négocier au cours de la première année de la convention un aménagement convenable pour une salle à manger.
- 13.03 L'Employeur paiera à 100% une paire de bottines de sécurité aux employés réguliers et ceci une fois par année. Ces bottines seront achetées par l'employeur.
- 13.03 A En ce qui concerne les autres employés, l'Employeur paiera cinquante pourcent (50%) du prix pour une paire de bottines de sécurité et cela une fois par année, lesdites bottines ayant été achetées par la compagnie. Dans le cas où le salarié décidera de l'acheter personnellement, l'Employeur lui donnera un crédit équivalent à 50% du prix payé ordinairement par la compagnie.
- 13.04 L'Employeur doit fournir, au besoin, une (1) paire de gants de cuir et de caoutchouc, de lunettes de sécurité et des cache-oreilles aux salariés dont la tâche les exige. De plus, sur présentation de la paire de gants abimés, l'Employeur fournira une paire de gants en remplacement.

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

ARTICLE 14. GRIEFS ET ARBITRAGE:

- 14.01 Un grief désigne une mésentente au sujet de l'application et de l'interprétation de la présente convention. Egalement, tout salarié régulier a droit aux griefs et à l'arbitrage dans le cas de mesure disciplinaire, tels congédiement, suspension, réprimande.
- 14.02 Tout salarié régulier se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, devra, sous peine de nullité, dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief ou de sa connaissance, soumettre son différend par écrit au contremaître ou gérant du département.
- 14.03 Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa présentation, le Syndicat peut le soumettre officiellement par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables sous peine de nullité. Si aucun règlement n'intervient à ce niveau, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage à la manière ci-après déterminée dans les dix (10) jours ouvrables suivants le dernier délai.
- 14.04 Les parties conviennent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique pour étudier les griefs pouvant survenir durant la présente convention et à défaut d'entente sur le choix d'un arbitre unique, une demande peut être faite au Ministère du Travail, conformément à la loi.
- 14.05 Toute décision du Tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties.
- 14.06 Le Tribunal d'arbitrage n'a pas juridiction pour modifier ou enlever ou ajouter aucune des clauses de la présente convention.
- 14.07 Les honoraires et les frais de déplacements de l'arbitre sont payés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 14.08 Le Syndicat peut également présenter un grief de groupe.

ARTICLE 15 ANCIENNETE:

- 15.01 L'ancienneté se compte à partir de la date d'embauchage d'un salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son embauchage ou du ré-embauchage d'un ancien salarié.
- 15.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de 45 jours ouvrables au service de l'Employeur. Après cette période, l'ancienneté du salarié est rétroactive à la date d'embauchage ou de ré-embauchage.
- 15.03 Durant cette période de probation un "salarié à l'essai" peut être mis à pied ou congédié sans qu'il puisse se prévaloir de la présente convention.
- 15.04 Le salarié perd toute ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans l'un des cas suivants:
- a) s'il laisse volontairement l'emploi de la Compagnie.
 - b) s'il est congédié pour cause.
 - c) pour absence de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou raison valable.
 - d) pour toute prolongation non autorisée d'une permission d'absence, sauf pour raisons valables.
 - e) pour une mise à pied égale à douze (12) mois.
 - f) si le salarié ne prévient pas l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'envoi d'une lettre enregistrée à la dernière adresse connue du salarié, l'avisant d'un rappel au travail, ou si après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, ne donne pas suite à cet avis dans les deux (2) jours ouvrables suivant tel appel.
 - g) s'il est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, autre que maladie industrielle ou accident de travail pendant une période de temps dépassant six (6) mois ou plus, selon l'avis écrit du médecin transmis à l'Employeur et ce, jusqu'à un maximum de douze (12) mois.
 - h) s'il est absent de son travail pour une période excédant dix-huit (18) mois, s'il a moins d'un an d'ancienneté ou pour une période de vingt-quatre (24) mois s'il a plus d'un an d'ancienneté, lorsque cette absence est causée par une maladie industrielle ou par un accident de travail à moins d'entente contraire écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

- 15.05 Si un salarié est incapable de se rendre au travail, il en avertira son surveillant, dans la mesure du possible, avant le commencement de son équipe et fournira les raisons et la durée de son absence, sinon, il sera sujet à une mesure disciplinaire.
- 15.06 Lorsqu'un poste devient vacant ou est créé, à compétence et habileté égales, le choix se fera comme suit:
- a) Le salarié de l'entreprise ayant le plus d'ancienneté au sens de l'article 15.01, en autant qu'il puisse rencontrer les qualifications mentionnées à l'affichage, lesquelles doivent être pertinentes et normales à la fonction.
 - b) Un candidat de l'extérieur.
 - c) Le candidat choisi a droit à une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables. Au cours de cette période, si le salarié décide de réintégrer son ancien poste ou s'il doit le faire à la demande de l'Employeur, il le fait sans préjudice à ses droits. Après la période d'essai complétée, le salarié obtient le salaire du poste.
- 15.07 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté est affichée dans un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste indique les noms des salariés, leur occupation et leur ancienneté et est fournie au Syndicat. Tout salarié peut contester une erreur sur la liste d'ancienneté.
- 15.08 Des avis sont placés au tableau d'affichage de la Compagnie pour tout poste permanent vacant, décrivant les qualifications exigées pour accomplir cette tâche, pendant dix (10) jours ouvrables. Un salarié qui désire faire application à un poste affiché doit le faire par écrit durant ces dix (10) jours.
- 15.09 Tout salarié sera avisé de la mise à pied cinq (5) jours ouvrables avant qu'elle se produise et le Syndicat en sera avisé au même moment. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un événement de force majeure reconnu. L'ancienneté s'applique au cas de mise à pied ou de rappel au travail.
- 15.09 A La clause 15.09 de la convention intervenue entre les deux parties de s'appliquera pas en ce qui concerne notamment le délai ou l'avis préalable de mise à pied, pour toute mise à pied ne dépassant pas cinq (5) jours consécutifs: dans ce cas, l'Employeur ou représentant devra donner avis de mise à pied, dans un délai raisonnable si le tout s'avère naturellement possible de ce faire pour l'Employeur.

- 15.10 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé pour une période de dix (10) jours ouvrables. Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature et l'Employeur doit leur fournir les formules nécessaires à cette fin.
- 15.11 L'ancienneté s'applique par département et par succursale. Les parties s'entendent pour dire qu'à l'intérieur des succursales visées par cette convention, il existe des départements suivants:
- Service - Mécanique.
- 15.12 Au cas de transfert d'un salarié, pour quelque raison que ce soit, d'un département à un autre département ou succursale, il conserve son ancienneté.
- ARTICLE 16. HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE:
- 16.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux heures et demie par semaine du lundi au vendredi inclusivement, soit:
- de 8H 00 A.M. à 12H 00 P.M.
 - et de 13H00 A.M. à 17H 30 P.M.
 - les succursales toutefois restent ouvertes sur l'heure du midi.
- 16.02 Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.
- 16.03
- a) Tout travail effectué le samedi ou tout travail effectué en dehors de la journée régulière de travail est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire régulier. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double (200%) du salaire régulier.
 - b) Le salarié rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail reçoit un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou est rémunéré au taux du temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.
 - c) Le salarié qui se rapporte au travail selon l'heure régulière de travail, mais pour lequel il n'y a pas de travail, reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux régulier.
- 16.04 Le temps supplémentaire est réparti de façon équitable et juste envers les salariés. Un salarié qui se croit lésé dans la distribution du temps supplémentaire devra en aviser l'Employeur par écrit; il n'aura droit à la procédure de grief que si l'Employeur n'a pas commencé à corriger la situation dans les trois (3) jours ou à la première occasion, s'il n'y a pas eu de temps supplémentaire à faire dans les trois (3) jours.

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

16.06 Tout salarié a droit à cinq (5) minutes avant le repas du midi et cinq (5) minutes avant la fin de la journée de travail pour se nettoyer.

ARTICLE 17. PAIE:

La paie est distribuée au plus tard le jeudi à 12h00 heures de chaque semaine à tous les salariés régis par la présente convention.

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

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

ARTICLE 18. VACANCES:

18.01 a) Admissibilité

Tout salarié régi par la présente convention a droit après un (1) an d'ancienneté, à des vacances annuelles payées d'une durée minimum de deux (2) semaines et s'il n'a pas un an d'ancienneté, à un congé annuel continu d'une durée minimum d'autant de journées qu'il a de mois de calendrier de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.

b) Trois (3) semaines après trois (3) ans d'ancienneté.

Quatre (4) semaines après dix (10) ans d'ancienneté.

Cinq (5) semaines après vingt (20) ans d'ancienneté.

- 18.02 Pour toutes vacances annuelles, la période d'ancienneté d'un salarié donnant droit aux vacances s'établit à la date d'anniversaire d'engagement de chaque salarié.
- 18.03 Le salarié reçoit comme paie de vacances et ce, pour chaque semaine auquel il a droit, son salaire régulier au moment de la prise de vacances.
- 18.04 Les salariés au département service ont droit à deux (2) semaines consécutives entre le 15 juin et le 15 septembre et ce, par ordre d'ancienneté, après entente avec l'Employeur.
- 18.05 La troisième, quatrième et cinquième semaine de vacances, s'il y a lieu, pourront être prises pendant l'année à une période déterminée, après entente avec l'Employeur et en tenant compte de l'ancienneté.
- 18.06 Tout salarié laissant son emploi ou qui est congédié pour cause et qui n'a pas bénéficié de ses vacances, reçoit une allocation correspondante à la somme qu'il aurait reçue s'il avait pris ses vacances à ce moment, plus le pourcentage de ses gains de vacances accumulées à cette date, pour l'année en cours.
- 18.07 Avant son départ, pour ses vacances, le salarié doit recevoir l'allocation de vacances à laquelle il a droit pour les vacances qu'il doit prendre.
- 18.08 L'indemnité pour un jour de fête est égale au salaire d'une journée normale de travail.
- 18.09 La rémunération de vacances est calculée sur les salaires effectivement payés à savoir:
- a) 0 à 3 ans d'ancienneté: 4%
 - b) 3 à 10 ans d'ancienneté: 6%
 - c) 10 à 20 ans d'ancienneté: 8%
 - d) 20 ans et plus d'ancienneté: 10%

ARTICLE 19. CONGES MALADIE PAYES:

- 19.01 Les salariés permanents ont droit à cinq (5) congés-maladie par année de convention. Pour les congés-maladie non pris, l'Employeur leur paiera à la fin de chaque année de convention.

ARTICLE 20. ASSURANCE COLLECTIVE:

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

ARTICLE 21. GENERALITES:

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

21.02 Dans le cas de mesures disciplinaires tel que suspension ou congédiement, le salarié concerné et le Syndicat seront avisés par écrit.

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

ARTICLE 22. SALAIRES:a) au 1er avril 1984 et 1er avril 1985

	1/4/85	1/4/86
0 mois à 6 mois d'ancienneté:	\$6.23	\$6.54
6 mois à 12 mois d'ancienneté:	\$7.55	\$7.92
12 mois à 24 mois d'ancienneté:	\$8.24	\$8.65
24 mois à 36 mois d'ancienneté:	\$8.91	\$9.36
36 mois et plus d'ancienneté:	\$9.59	\$10.07

b) Il est entendu entre les parties que l'augmentation de salaire est de six pourcent (6%) pour la première année de convention et cinq pourcent (5%) la deuxième année de convention. Ces augmentations s'appliquent sur le salaire de base ou l'application de l'échelle de salaire selon le cas le plus avantageux pour les salariés.

c) Chef d'équipe

Les chefs d'équipe recevront les augmentations telles que préalablement prévues. Toutefois, les chef d'équipe bénéficieront d'une prime supplémentaire de \$0.25 l'heure applicable après les augmentations, le tout à compter du 1er avril 1985.

ARTICLE 23. Tout salarié syndiqué régulier doit être embauché prioritairement avant tout autre, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 24. DUREE:

Cette convention entrera en vigueur le 1er avril 1985 et se terminera le 30 mars 1987.

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

ARTICLE 25. IMPRESSION:

L'Employeur s'engage à payer les frais pour l'impression de la convention collective en petits livrets.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment mandatées et autorisées ont signé à Saguenay ce 13 ième jour du mois DE MAI 1985.

L'EMPLOYEUR:

SERVICE DE PNEUS CTR LTEE

Par: Moif Gately

LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE CTR

(SAGUENAY)

Par: Christian Guard
Robert Villecein
Rémi Bouchard