



DÉPÔT

4592-2

Dépôt N°: 85 06 058

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 04592-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 20079-01
Date	Signature: 85-05-10 Réception: 85-06-04	Durée: Du 85-02-01 Au 87-01-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant LA FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMISTS-EMPLOYÉS DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS LOCAL 298 Suite 320 - 1440 ouest Ste-Catherine Montréal, P.Q. H3C 1R8 Att.: <u>M. Gaston Côté</u>	<input type="checkbox"/> Déposant SUPLEX-CHROME INC. 2875 de l'Industrie Trois-Rivières Ouest, P.Q.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>04-03 EMPLOYEURS</u> Activité: <u>3041-05</u> Affiliation: <u>07 FTQ</u>

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

Remarques

1. Le nom de l'association ou de l'employeur doit être inscrit en lettres capitales.
 2. L'adresse doit être complète et précise.
 3. Le dépôt doit être accompagné de la convention collective.
 4. Le dépôt doit être accompagné de la liste des salariés.
 5. Le dépôt doit être accompagné de la liste des représentants.
 6. Le dépôt doit être accompagné de la liste des délégués.
 7. Le dépôt doit être accompagné de la liste des représentants élus.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thérèse Dumas</i>	Date: 85-06-05

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

003 (094)

RECHERCHE

février 1985 - janvier 1987

3141 01 01

COLLECTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

SUPER CHROME INC.
2875 de l'Industrie
TROIS-RIVIERES OUEST

ci-après appelée

"L'EMPLOYEUR"

ET:

LA FRATERNITE CANADIENNE DES
CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS
ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 298

ci-après appelée

"LA FRATERNITE"

février 1985 - janvier 1987

B.C.G.T.
QUÉBEC

NN

'85 JUN -4 14:15

ARTICLE 1 - PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.01 Le but de la présente convention consiste en la promotion des intérêts communs des parties, ainsi qu'en l'amélioration des relations industrielles et économiques au sein de l'entreprise par la conclusion d'un contrat collectif définissant les salaires et conditions de travail des salariés.
- 1.02 L'Employeur reconnaît comme seul agent négociateur de ses salariés la FRATERNITE CANADIENNE DES CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS ET AUTRES OUVRIERS, (ci-après appelée la Fraternité) dûment certifiée en cette qualité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, en date du 13 août 1973.
- 1.03 L'Employeur convient de négocier avec le ou les représentants de la Fraternité, ainsi qu'avec le Comité des griefs des salariés, en vue de la conclusion d'un contrat de travail et de rencontrer aussi souvent que nécessaire lesdits représentants au Comité des salariés aux fins de régler toute question imprévue ou litige résultant de l'application ou de l'interprétation des clauses du présent contrat.
- 1.04 La Fraternité convient de préconiser l'observance des règlements ou ordonnances promulguées par l'Employeur à la condition qu'ils ne viennent en conflit avec les clauses de cette convention collective.
- 1.05 Le mot "salarié" dans le présent contrat signifie tout employé remplissant une fonction couverte par la présente entente, ou détenant des droits d'ancienneté qui y sont mentionnés.
- 1.06 Le droit d'engager, de promouvoir, de déclasser, de destituer ou de punir, de maintenir la discipline et l'efficacité de salariés est la responsabilité de l'Employeur, sous réserve des stipulations de cette convention. La Fraternité reconnaît le droit indiscutable de l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires sous tous rapports, conformément à ses mandats et responsabilités.

1.07 Dans l'intérêt de l'opération efficace de l'entreprise, la Fraternité accepte que l'Employeur puisse en tout temps, excepté tel que prévu dans cette entente, changer les heures de travail, déterminer ou modifier les assignations de travail.

1.08 Conjoint: lorsqu'utilisé dans la présente convention, ce terme signifie:

l'homme et la femme:

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

1. résident ensemble depuis 3 ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et

2. sont publiquement représentés comme conjoints.

1.09 Service continu: ces mots signifient: la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

ARTICLE 2 - REGIME SYNDICAL

2.01 Tout salarié visé par cette convention et membre de la Fraternité lors de la signature des présentes, est tenu comme condition du maintien de son emploi, de demeurer membre de la Fraternité pour la durée de la présente convention.

2.02 L'Employeur a un droit strict d'embaucher qui il voudra, mais tout nouveau salarié visé par cette convention devra, lors de son embauchage, devenir membre de la Fraternité comme condition du maintien de son emploi et celle-ci sera tenue de l'accueillir. Toute personne déjà à l'emploi de l'Employeur, laquelle, en raison d'une permutation, devient salarié régi par cette convention, doit immédiatement devenir membre de la Fraternité.

- 2.03 Pour tout salarié qui, étant devenu membre de la Fraternité, cesse de vouloir le demeurer au cours de cette convention, la Fraternité par son secrétaire local, doit en donner avis écrit à l'Employeur qui devra, dans les quinze (15) jours suivant la réception de tel avis, congédier cet employé.

ARTICLE 3 - COTISATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur retiendra sur le salaire de tout salarié qui est membre de la Fraternité le montant spécifié par la Fraternité à titre de cotisation.
- 3.02 L'Employeur retiendra de plus sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle la Fraternité a été accréditée, un montant égal à celui prévu à l'article 3.01.
- 3.03 L'Employeur remettra mensuellement à la Fraternité les montants retenus en vertu des articles 3.01 et 3.02 avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.
- 3.04 Le montant des cotisations ainsi déduit des salaires, accompagné d'un compte-rendu détaillé de ces déductions individuelles, devront être remis par l'Employeur au secrétaire-trésorier national de la Fraternité, 2300 avenue Carling, Ottawa, Ontario, K2B 7G1, tel que mutuellement entendu entre ledit Employeur et ladite Fraternité, pas plus tard que dans les quinze (15) jours du mois suivant.
- 3.05 Les salariés engagés pour remplir les fonctions couvertes par la présente convention seront informés par l'Employeur que la Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et autres Ouvriers est l'agent exclusif de négociations représentant tous les salariés dans leurs négociations concernant les gages, salaires, les conditions de travail et le règlement de tout grief pouvant surgir à leur sujet. L'Employeur convient de plus de fournir à la Fraternité le nom, l'occupation et l'adresse de tout salarié engagé durant le terme de la convention, avec le compte-rendu ci-haut prévu dans la clause 3.04.

ARTICLE 4 - OFFICIERS DE LA FRATERNITE ET DELEGUES SYNDICAUX

4.01 L'Employeur convient de s'adresser pour les fins de l'application des présentes, à tout officier ou délégué dont le nom lui a été communiqué par écrit par la Fraternité, et tout salarié ainsi désigné ne doit subir aucun préjudice par suite et à cause d'un exercice normal de ses fonctions. Toutefois, si l'Employeur a à se plaindre de tel salarié, il communique en conséquence avec la Fraternité qui s'efforcera de résoudre le litige dans le plus bref délai possible.

4.02 Tout officier ou délégué, ainsi que ci-haut mentionné, peut s'absenter de son travail pour accomplir une tâche prévue par sa fonction, à la condition cependant que ce soit sans rémunération de la part de l'Employeur et que ce dernier ait été avisé au moins un (1) jour franc à l'avance; un seul à la fois doit ainsi s'absenter, et ceci, pour des périodes n'excédant pas, au total, six (6) jours ouvrables par année. Cependant, un délégué, pourvu que son travail n'en souffre pas, peut abandonner temporairement et sans perte de rémunération son occupation régulière pendant les heures de travail lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief avec le supérieur immédiat de ce dernier.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

5.01 Pour les fins d'ancienneté, tous les salariés couverts par cette convention collective formeront un groupe d'ancienneté.

5.02 Tout nouveau salarié sera à l'essai pendant les soixante-quinze (75) premiers jours travaillés à compter de sa dernière date d'embauchage après quoi il sera déclaré régulier et son ancienneté sera considérée à compter de sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.

5.03 Tout salarié, qui a acquis de l'ancienneté et qui est appelé à occuper une fonction non visée par l'unité de négociations, et donc, par les présentes, conserve cette ancienneté et continue de l'accroître, tant et aussi longtemps qu'il demeure au service de l'Employeur, de façon à l'exercer en cas de retour dans l'unité de négociations.

5.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté:

- a) s'il est congédié pour juste cause;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) neuf (9) mois après le dernier jour où il a travaillé pour l'Employeur, excepté en cas d'absence approuvée pour raison de maladie, et pour une période maximum de douze (12) mois;
- d) si, à la suite d'une mise à pied temporaire d'au plus neuf (9) mois, ayant été rappelé selon avis écrit par poste certifiée, à sa dernière adresse connue, il ne se rapporte pas dans les trois (3) jours ouvrables suivant réception de tel avis.

5.05 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque salarié, par sa dernière date d'entrée en service, sera affichée aux endroits de travail des salariés concernés. Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure des griefs prévue à la présente convention. L'Employeur remet à la Fraternité une copie corrigée de cette liste une fois la période d'affichage terminée. Durant le mois de janvier et juillet, l'Employeur procède à l'affichage d'une nouvelle liste d'ancienneté et les dispositions ci-haut mentionnées s'appliquent.

5.06 Nonobstant toute autre stipulation au contraire dans les présentes, et pourvu qu'aucun salarié ne soit renvoyé ou démis pour faire une place, l'Employeur a le droit de désigner, de temps à autre, tout enfant du propriétaire de l'établissement, dans le but de lui faire acquérir un entraînement spécial, ou de l'expérience ou pour service futur autre, dans l'établissement ou ailleurs, sans que cet enfant ne soit assujéti aux droits et obligations prévus dans cette convention. Cependant, si cet enfant demeure au même poste durant plus de quatre (4) mois, il devient alors assujéti à cette convention.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE DE POSTES

6.01 Pour les vacances dans les postes régulièrement assignés et les postes nouvellement créés d'au-delà de trente (30) jours, un avis sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables, et les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, signeront leur nom sur cet avis durant la période d'affichage. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, l'Employeur annoncera sa décision sur le même tableau d'affichage. Durant ces deux périodes,

l'Employeur aura le droit de faire à son choix exclusif, les assignations temporaires nécessaires dans les circonstances.

6.02 Les salariés seront assignés à des postes affichés dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu qu'ils aient les qualifications suffisantes pour effectuer le travail d'une manière satisfaisante. Quand plus d'un poste est affiché en même temps, les salariés obtiendront la préférence dans l'ordre dans lequel ils ont fait leur choix et selon leur ancienneté.

6.03 Dans les cas de changements d'occupation pour des postes régulièrement assignés, lesquels changements ont un caractère temporaire et prévu pour une période approximative de cinq (5) jours ouvrables, et dans les cas de remplacement pour congé annuel, ou à la suite d'un rappel et en attendant le retour d'un salarié, l'ancienneté ne s'applique pas.

ARTICLE 7 - REDUCTION DE PERSONNEL ET RAPPEL EN SERVICE

7.01 Dans une réduction de personnel, les salariés ainsi touchés auront le droit d'exercer leur ancienneté.

L'exercice des droits d'ancienneté, pourvu que le salarié ait les qualifications pour accomplir les tâches, régit les cas de déplacements de main-d'oeuvre de plus d'une journée ouvrable, comme les promotions, mises-à-pied, licenciements et rappels.

Dans le cas de déplacements consécutifs à une mise-à-pied ou dans le cas de promotion, le salarié aura droit à une période d'adaptation d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur conserve néanmoins le droit de refuser la promotion accordée ou le déplacement consenti si, à l'intérieur de cette période d'adaptation, le salarié démontre son incapacité à remplir sa nouvelle fonction.

- 7.02 Un salarié mis en disponibilité qui désire retourner au service quand il y aura du travail disponible pour lui, doit tenir l'Employeur au courant de son adresse afin d'être rapidement localisé.
- 7.03 Un salarié mis en disponibilité doit être repris dans le service, selon les règles d'ancienneté de 7.01 ci-haut, quand le personnel est augmenté ou quand se produisent des vacances.
- 7.04 Dans les cas de mise-à-pied pour une période de cinq (5) jours ou plus, l'Employeur avisera les salariés concernés sauf ceux qui sont en période de probation, au moins trois (3) jours ouvrables d'avance d'une telle mise-à-pied.
- 7.05 Un salarié qui a terminé sa période d'essai ou de probation a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise-à-pied pour au moins six (6) mois.
- Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines, s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu et plus.
- 7.06 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier, pour une période égale à celle du préavis.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS ET CONGEDIEMENTS

- 8.01 Représentation
L'Employeur reconnaît le comité des griefs choisi par la Fraternité dans le but de procéder aux règlements des griefs.

- 8.02 Toute suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire se fait par écrit. Cet écrit spécifie les motifs de la mesure. Une copie de cet écrit est transmise au salarié concerné et au syndicat.
- 8.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 8.04 Aucune offense d'un salarié datant de plus de douze (12) mois, ne peut être invoquée par la suite contre ce salarié, si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.
- 8.05 Sauf dans le cas de grossière négligence, tout avis d'accident sera retiré du dossier d'un salarié chauffeur après vingt-quatre (24) mois de son occurrence.
- 8.06 Advenant tout différend au sujet de plainte quant à l'interprétation et à la mise en vigueur de la présente convention, il ne doit pas y avoir d'arrêt ou de ralentissement de travail et les parties doivent faire un effort loyal en vue de régler le cas le plus rapidement possible selon la procédure suivante.
- 8.07 Première étape
Le salarié concerné ou le délégué syndical en son nom ou le syndicat devront soumettre par écrit tout grief au supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le fait qui en est l'occasion; le supérieur immédiat doit rendre sa décision en la communiquant au plaignant dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
- Deuxième étape
Si le contremaître ou 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 de son supérieur, il référera sa plainte à la Fraternité qui pourra en appeler par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur de la plainte écrite de la Fraternité.

8.07

Troisième étape

A défaut de décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivants ou si la Fraternité n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, le grief sera soumis à un arbitre choisi de plein gré par les parties aux présentes, et ceci dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande formulée à cet effet par une partie et reçue par l'autre.

A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre ou à l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévues à l'alinéa précédent, appel peut être fait au Ministre du Travail en la manière prévue au Code du Travail.

8.08

L'opinion de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier ou changer quoi que ce soit dans cette convention, et elle est décisive, en conséquence de quoi les parties s'engagent à la respecter.

8.09

Le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié régulier, lequel salarié prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, peut être entendu selon la procédure ici énoncée, quoique la première étape prévue ci-haut est éliminée, et l'écrit requis à la deuxième étape doit être reçu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le fait qui est l'occasion du grief. Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a autorité pour décider de la réintégration du salarié concerné ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée et aussi du montant de compensation, s'il y a lieu.

8.10

L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date de la fin de l'audition du cas, et ses honoraires sont payés à parts égales par la Fraternité et par l'Employeur.

ARTICLE 9 - CONGES

- 9.01 L'Employeur convient, en autant qu'il sera possible, d'accorder un congé sans solde à tout salarié membre de la Fraternité, requis de s'absenter pour activités syndicales. Telle absence n'affectera en rien son poste, ni les droits d'ancienneté acquis par ce salarié antérieurement à son congé.
- 9.02 Des congés ne seront pas accordés pour travailler en-dehors du service de l'Employeur, à moins qu'une permission spéciale soit accordée par l'Employeur.
- 9.03 Le nom d'un salarié en congé autorisé restera sur la liste d'ancienneté dans laquelle il a établi ses états de service.
- 9.04 Sous réserve de ce que stipulé dans la clause 5.04, un congé sans solde pour cause de maladie ou pour cause d'accident, certifié par un médecin, pourra être accordé à tout salarié. Lors de son retour au travail, il sera réintégré à la tâche qu'il détenait avant cette absence ou à quelque autre tâche qu'il pourra remplir. Les salariés absents en vertu de la Loi des accidents de travail continueront à accumuler l'ancienneté et il n'y aura aucune limite de temps pour leur absence.

ARTICLE 10 - CONGES SOCIAUX

- 10.01 Tout salarié régulier bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée dans les cas suivants:
1. Conjoint ou enfant à compter de la date du décès - 5 jours
 2. Père, mère, beau-père, belle-mère, à compter de la date du décès - 3 jours
 3. Frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, grand-parents - 2 jours
 4. Naissance de l'enfant: le jour de la naissance - ou adoption d'un enfant - le jour de l'adoption
 5. Le jour de son mariage.

- 10.02 Il est entendu cependant que cette clause s'applique seulement si le salarié prend part ou participe à l'événement ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet par l'Employeur, et, sur demande, produire toute preuve attestant de l'événement survenu.

ARTICLE 11 - HEURES DE SERVICE ET PERIODE DE REPAS

- 11.01 A) La semaine normale de travail sera de quarante heures à raison de cinq jours de travail consécutifs.
B) La journée normale de travail sera de huit (8) heures.
C) Les équipes de travail établis par l'Employeur seront sous la formule rotative hebdomadaire.
- 11.02 A) Pour la première équipe, une période de soixante (60) minutes non payée sera allouée pour les repas.
B) Pour la deuxième équipe, une période de trente (30) minutes non payée sera allouée pour les repas.
C) Dans tous les cas où le salarié est retenu sur les lieux durant sa période de repas, une période de repas de trente minutes sera payée par l'Employeur.
- 11.03 A) Une quatrième équipe pourra être établie selon les exigences de l'entreprise.
B) Dans les cas de travail continu, une période de trente (30) minutes sera payée par l'Employeur. Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à taux de temps et demi.
- 11.04 Tout travail exécuté avant ou après les heures normales journalière ici prévues, est rémunéré au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier avec paie minimum de deux (2) heures dans le cas d'un salarié rappelé pour n'avoir pas été avisé avant de quitter sa dernière période de travail. Tout travail effectué le septième jour de la semaine normale de travail sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de 100%.
- 11.05 Un salarié se rapportant au travail sera payé au moins quatre (4) heures basées sur le taux de salaire régulier du salarié pour la journée normale de travail.
- 11.06 1. Sauf urgence imprévue, un salarié dont les services ne sont pas requis un jour quelconque dans le cours normal d'une semaine normale de travail devra en être averti avant de quitter son travail la journée précédente.

- 11.06 (suite) 2. En cas de bris de machinerie et de manque de matériel, l'Employeur doit aviser l'employé concerné trois (3) heures avant l'heure prévue pour le début de sa période de travail, sauf dans le cas où l'employé ne peut pas être rejoint.
- 11.07 Deux (2) salariés peuvent s'échanger occasionnellement leurs quarts de travail, pourvu que l'Employeur soit d'accord et qu'il ne s'ensuive aucune rémunération de surtemps.
- 11.08 1. Une prime de \$0.25 l'heure est payée à tout salarié travaillant sur l'équipe de soir;
2. Une prime de \$0.30 l'heure est payée à tout salarié travaillant sur une équipe de nuit.
- 11.09 Au cours de chaque demi-période de travail, il y a un repos de quinze (15) minutes.
- 11.10 L'Employeur mettra à la disposition des salariés une salle adéquate et accessible afin que ceux-ci puissent jouir pleinement des périodes de repos et de repas.

ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES

- 12.01 Un salarié qui au 1er mai a complété une (1) année ou plus au service de l'Employeur, aura droit à des vacances de deux (2) semaines payées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.
- 12.02 Le salarié qui au 1er mai n'a pas complété une année de service aura droit à une vacance à raison d'un jour par mois de service payé au taux de quatre (4%) pourcent du salaire gagné entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.
- 12.03 Un salarié qui au 1er mai a complété deux (2) ans ou plus au service de l'Employeur aura droit à des vacances de deux (2) semaines payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.
- 12.04 Un salarié qui au 1er mai a complété quatre (4) ans ou plus au service de l'Employeur aura droit à des vacances de trois (3) semaines payées au taux de sept pour cent (7%) du salaire gagné entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.

1. 12.05 La remise du montant de vacances se fera avant la prise des vacances de chaque salarié.
- 12.06 Les périodes de vacances, en autant que possible, commenceront les lundis matin et seront allouées en conformité avec les droits d'ancienneté.
- 12.07 Au mois de mai l'Employeur préparera une liste des dates des vacances qui seront allouées. Les salariés choisiront, par ordre d'ancienneté sur la liste. Les salariés qui ne choisiront pas une date durant les cinq (5) jours de la période d'affichage s'en verront assigner une par l'Employeur.
- 12.08 Le moment du congé de vacances est déterminé comme suit: deux (2) semaines consécutives dans la période du 1er juin au trente septembre; une autre semaine selon le cas dans la période du premier octobre au trente-et-un mai pour les salariés y ayant droit.
- 12.09 Un salarié qui laisse le service de l'Employeur a droit alors à tout ce qui lui est dû en fait de vacances et qu'il n'a pas encore reçu au moment de son départ.
- 12.10 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a droit à une indemnité équivalente. Le cas échéant, à deux ou trois fois le salaire hebdomadaire du salarié, gagné au cours de la période travaillée.

ARTICLE 13 - JOURS FERIES AVEC PAIE

- 13.01 Les jours suivants sont des jours de fête payés et chômés:
1. 1er janvier (Jour de l'An)
 2. 2 janvier
 3. Vendredi Saint
 4. 24 juin (St-Jean-Baptiste)
 5. 1er juillet (Fête du Canada)
 6. 1er lundi de septembre (Fête du Travail)
 7. 24 décembre au complet
 8. 25 décembre (Noël)
 9. 26 décembre
 10. 31 décembre au complet
 11. Action de Grâce.

13.02 A l'occasion de ces jours fériés et chômés, un salarié doit être rémunéré à son ~~taux régulier~~ pour le nombre d'heures normales qu'il aurait travaillées si ce jour n'avait pas été férié pourvu que:

- a) il soit devenu régulier;
- b) il travaille la veille et le lendemain du jour férié, lesquels sont ouvrables à cause des exigences de son travail, ou qu'il soit en congé d'absence avec permission, accident ou maladie depuis cinq (5) jours ouvrables au maximum.

13.03 Si un de ces jours fériés coïncide avec un jour non ouvrable, il sera payé selon les dispositions de cet article.

13.04 Le jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable est reporté dans le cas du samedi au premier jour ouvrable qui le précède et, dans le cas du dimanche, au premier jour ouvrable qui le suit. Le jour ouvrable auquel la fête est ainsi reportée, est considéré à tous égards comme étant le jour de fête.

Un jour de fête survenant à l'intérieur d'une période de vacances d'un salarié est ajouté comme jour additionnel à cette période de vacances.

ARTICLE 14 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

14.01 Tout salarié qui subit un accident de travail au sens de la Loi qui, de ce fait, s'absente le même jour pour recevoir des traitements, ne subit aucune perte de salaire pour autant, ceci sous réserve du droit de contrôle de l'Employeur quant à la véracité des traitements reçus.

14.02 L'Employeur s'engage à maintenir un système d'épuration en conformité avec la Loi de la Sécurité et Santé au travail.

ARTICLE 15 - PRESENCE EN COUR

- 15.01 Tout salarié requis par l'Employeur de se présenter devant toute cour de justice, est assuré d'une compensation équivalent à toute paie pour le travail à temps normal qu'il aurait effectué durant ce temps, ainsi qu'au remboursement de dépenses convenu alors entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE 16 - AFFICHAGE D'AVIS

- 16.01 La Fraternité ou l'un quelconque de ses officiers désignés à cet effet peut afficher, à l'endroit désigné par l'Employeur dans ce but, des avis de convocations d'assemblées et tout autre avis d'intérêt syndical.

ARTICLE 17 - LETTRES DE SERVICE

- 17.01 L'Employeur remettra aux salariés nouveaux toutes les cartes de service et lettres de recommandations qu'ils avaient déposées pour l'inspection, trente (30) jours après leur entrée au service de l'Employeur.
- 17.02 Un salarié qui est démis ou qui abandonne le service de son propre gré après avoir donné un avis régulier, recevra sur demande le certificat de temps de service et sera payé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement. Tout ce qui est la propriété de l'Employeur devra également lui être retourné dans le même délai.

ARTICLE 18 - SALAIRES

- 18.01 Le travail exécuté au cours des heures normales prévues ci-haut est rémunéré selon les taux minima de base mentionnés dans l'Annexe "A" ci-jointe.
- 18.02 Les taux de paie des fonctions nouvellement établies seront en conformité avec les taux de paie de l'Employeur pour des postes du même genre ou de la même classe.

18.03

La paie se fait hebdomadairement en monnaie légale ou par chèque, ou par dépôt au compte du salarié, au plus tard le jeudi suivant chaque semaine complète de travail; si ce jour coïncide avec un jour férié, alors la paie a lieu le jour précédent si c'est raisonnablement possible. Tout salarié reçoit avec sa paie un talon ou bulletin pour son usage, l'informant de ce qui suit:

- 1) le nom de l'employeur
- 2) les nom et prénom du salarié
- 3) l'identification de l'emploi du salarié
- 4) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
- 5) le nombre d'heures payées au taux normal
- 6) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
- 7) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
- 8) le taux du salaire
- 9) le montant du salaire brut
- 10) la nature et le montant des déductions opérées
- 11) le montant du salaire net versé au salarié
- 12) l'inscription sur le T-4 et TP-4 pour fins d'impôt - les déductions de cotisations syndicales.

~~18.04~~

~~Un taux de salaire supérieur à celui prévu dans la présente convention et effectivement payé à un salarié ne sera pas réduit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention, ni pendant sa durée tant que ce salarié occupera la même fonction pour laquelle ce supplément lui avait été accordé.~~

ARTICLE 19 - UNIFORMES

19.01

Les uniformes dont le port sera requis par l'Employeur seront fournis et entretenus par ce dernier et ils demeureront sa propriété. La compagnie s'engage à fournir gratuitement les gants et lunettes de sécurité.

19.02

L'Employeur accordera une allocation de \$50.00 par année pour des souliers de sécurité à tout salarié d'une année ou plus de service.

ARTICLE 20 - ASSURANCE SOCIALE

20.01 L'Employeur s'engage à maintenir durant la présente convention le plan existant d'assurance-vie, salaire et "médical" et les parties étudieront la possibilité de le changer au besoin. La participation monétaire de l'Employeur y est de cinquante pour cent (50%) des primes individuelles.

ARTICLE 21 - VALIDITE

21.01 La présente convention est subordonnée dans son application et son interprétation aux dispositions de toute Loi s'y appliquant, l'intention des parties étant que cette convention ne doit pas être considérée comme nulle, si elle était, en quelque partie, contraire à telles dispositions, mais comme modifiée en conséquence pour donner effet à telle loi.

ARTICLE 22 - DUREE

22.01 La présente convention entre en vigueur le 1er février 1985 et le demeure pour une période s'étendant jusqu'au 31 janvier 1987 inclusivement.

22.02 Nonobstant la clause 22.01, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A TROIS-RIVIERES, CE 10^e JOUR DE *mai* 1985.

Au moment de la signature de la présente convention, les employés sont couverts par cette convention.

SUPER CHROME INC.

Par:

Raymond Leblond
RAYMOND LEBLOND

Par:

Michel Lauzon
MICHEL LAUZON

LA FRATERNITE CANADIENNE DES
CHEMINOTS, EMPLOYES DES TRANSPORTS
ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 298

Par:

Roger Marceau
ROGER MARCEAU

Par:

Rejean Dugre
REJEAN DUGRE

Par:

Leo St-Louis
LEO ST-LOUIS

A N N E X E "A"

<u>TACHES</u>	<u>01/02/85</u>	<u>01/02/86</u>
HOMME DE SERVICE	\$ 6.86	\$ 7.13
CHROME COMMERCIAL		
CHROME INDUSTRIEL		
OPERATEUR INDUCTION		
OPERATEUR POLISSEUSE	\$ 8.90	\$ 9.25
INSPECTEUR		
EXPEDITEUR		
LIVREUR		
MACHINISTE		
OPERATEUR CENTERLESS	\$ 9.35	\$ 9.72
OPERATEUR RECTIFIEUSE		
MAINTENANCE/MILLRIGHT	\$ 9.55	\$ 9.85

L'Employeur garantit une augmentation de \$0.39 l'heure au 1er février 1985 et de \$0.37 l'heure au 1er février 1986 aux salariés qui gagnent un salaire supérieur au salaire de base de leur classification.

Une prime de \$ 0.40 l'heure sera accordée à toute personne qui aura la tâche de chef d'équipe.

N.B. Cette tâche sera à la discrétion de l'Employeur.

Salariés en période de probation:

\$ 0.45 l'heure de moins que le taux prévu pour un salarié régulier (sauf l'homme de service).
