

(4738-07)

DÉPÔT

5650-7

Dépôt N°: 816 014 2311

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

05650-7

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	M-18010-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-04-04	96-04-11		85-09-01	87-08-31	8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Section Locales 568 de la Fraternité Internationale des Ouvriers en Electricité Att: M. Etienne Rainville 3730 boul. Crémazie E. ste 504 Montréal, QC. H2A 1B4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Systèmes de Sonorisation Standard Limitée/Standard Sound Systems Company Limited 9475 Charles De Latour Montréal, QC. H4N 2T3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3350 (5)</u> Affiliation <u>07</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

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: FRATERNITE INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ELECTRICITE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

LA SECTION LOCALE 568
FRATERNITE INTERNATIONALE

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Garette/sg	86-04-25

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

003 (094)

RECHERCHE

En vigueur du 1er septembre 1985 au 31 août 1987.

3141 01 01

5650-7

18010-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

-intervenue entre-

(M-4738-07)

LES SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LTEE

ci-après désignée "La Compagnie"

-et-

B C G A
MONTREAL
MESSAGER

86 AVR 11 13:05



LA SECTION LOCALE 568 de la
FRATERNITE INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ELECTRICITE

ci-après désignée "L'Union".

En vigueur du 1er septembre 1985 au 31 août 1987.

3141 01 01

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE	1
3	JURIDICTION	1
4	SECURITE SYNDICALE	2
5	DROITS ET RESPONSABILITES DE LA DIRECTION	3
6	AUCUNE GREVE OU CONTRE GREVE	4
7	REPRESENTATION SYNDICALE	5
8	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	7
9	TAUX HORAIRES	9
10	PRESENCE A L'HEURE DU TRAVAIL	9
11	ANCIENNETE	10
12	PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT	11
13	MISE A PIED ET RAPPEL	12
14	TRAVAIL A FORFAIT	12
15	PROCEDURE DE GRIEFS	13
16	TABLEAU D'AFFICHAGE	15
17	CONGES PAYES	16
18	VACANCES ANNUELLES	17
19	CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE	19
20	CHAMBRE ET ALLOCATION DE REPAS	20
21	CONGE DE DEUIL	21
22	CONGE - NAISSANCE D'ENFANT	21
23	DEVOIR DE JURE	22
24	DUREE DE LA CONVENTION	23
	ANNEXE "A" - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES	24
	ANNEXE "B" - SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LTEE	25
	ANNEXE "C" - TAUX HORAIRES	26
	ANNEXE "D"- DESCRIPTION DES TACHES	28

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de favoriser des relations ordonnées entre la Compagnie et ses employés que représente l'Union, de définir des conditions de travail justes et équitables pour tous les intéressés et de prévoir une méthode pour régler les griefs qui peuvent se produire de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul et unique négociateur certifié pour les groupes des employés spécifiés à la décision rendue par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 3 août 1967 et amendée le 13 mai 1970 pour ses établissements situés au 9475 rue Charles de Latour, Montréal, Québec et au 2128 boulevard Ste-Anne, Québec, Québec.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La juridiction de la présente convention ne s'applique qu'aux employés réguliers formant le groupe négociateur, tel que décrit à l'article 2.01.
- 3.02 Les employés engagés pour la saison d'été (étudiants) ne sont pas des employés réguliers. Cependant, si leur emploi continue à la fin de l'été, le temps travaillé comme employés engagés pour la saison d'été sera considéré comme temps travaillé en qualité d'employés à l'essai. Il est de plus convenu que l'emploi d'étudiants pour la saison d'été ne causera pas de mise à pied d'employés réguliers.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé couvert par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01 devra, à la signature de la présente convention, devenir et demeurer membre en règle de l'Union pour la durée de la présente convention et devra consentir par écrit et individuellement à la retenue par l'Employeur sur son salaire d'une somme équivalente aux cotisations régulières de l'Union. L'Employeur effectuera la retenue des cotisations syndicales des membres de l'Union qui l'auront autorisé à le faire, au moyen de la formule prévue à l'annexe "A" de cette convention.
- 4.02 Toute autorisation donnée à la Compagnie est révocable par écrit entre le quatre-vingt-dixième(90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.
- 4.03 Cette condition d'emploi prévue au présent article ne s'appliquera pas si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union, ou refusé par l'Union, pourvu qu'il autorise la Compagnie à déduire de ses gains l'équivalent de la cotisation syndicale et à verser ce dit montant à l'Union.
- 4.04 La retenue des cotisations syndicales devra s'effectuer le ou vers le 15 de chaque mois et le montant de cette retenue devra être remis au Secrétaire des Finances de l'Union avant le 30 du mois courant.
- 4.05 Le montant des cotisations syndicales est déterminé par les règlements du Local 568 de l'Union et sera communiqué, par écrit, à la Compagnie par le Secrétaire des Finances, quinze (15) jours avant la date de la retenue mensuelle. Une copie de l'avis sera affichée sur le tableau des employés.
- 4.06 L'Union s'engage à indemniser l'Employeur contre toute réclamation que pourrait faire un employé en vertu de cet article et assume toute responsabilité quant à la disposition des sommes d'argent de la retenue syndicale, une fois les sommes perçues par le Secrétaire des Finances.
- 4.07 Quand l'employé est assigné d'une façon régulière à une position exclue de l'Unité de négociation, la Compagnie cessera de faire de telles déductions, sur autorisation écrite de l'employé avec copie à l'Union.

ARTICLE 5 - DROITS ET RESPONSABILITES DE LA DIRECTION

- 5.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'Union reconnaît que seule la Compagnie a et conserve le droit et la responsabilité exclusive de gérer son commerce et de diriger la main-d'oeuvre, y compris, mais ne se limitant pas à ce qui suit:
- a) d'engager, de promouvoir, de rétrograder, de classifier, d'assigner le travail, de décider des exigences des occupations, des méthodes de travail et des qualifications des employés, d'imposer des sanctions disciplinaires, de suspendre ou de congédier les employés pour cause;
 - b) de planifier, de diriger et contrôler les opérations, de déterminer les horaires de travail, d'introduire des changements technologiques ou de nouvelles méthodes d'exécution ou de service, d'éliminer, de créer ou de changer les occupations, d'élargir, de restreindre ou de cesser son commerce;
 - c) de décider du nombre d'employés requis par la Compagnie ou du nombre d'employés requis pour un travail en quelque temps que ce soit et maintenir l'efficacité.
 - d) Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie devra se conformer aux dispositions de la présente convention, et tout employé se croyant lésé dans les droits qui lui sont reconnus par la présente convention, pourra se prévaloir de la procédure de griefs.

ARTICLE 6 - AUCUNE GREVE OU CONTRE GREVE

- 6.01 Considérant la méthode ordonnée, prévue aux présentes de régler les griefs qui peuvent se produire de temps à autre pendant que la présente convention est en vigueur, la Compagnie convient de ne pas provoquer de lock-out et l'Union et les employés qui sont membres de l'Union consentent à ne pas faire de grève, ni à ralentir le travail afin de restreindre le travail, ni à poser aucun geste concerté qui pourrait arrêter, retarder ou nuire au travail.
- 6.02 Dans le cas de violation du présent article, l'Union convient de dénoncer sans délai cette violation et d'ordonner à ses membres de reprendre le travail immédiatement.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 La Compagnie reconnaît le droit à l'Union de nommer pour chaque groupe de un(1) à vingt-cinq(25) employés, un(1) délégué d'atelier et un(1) substitut qui doivent toujours être des employés de la Compagnie, afin d'aider les employés à soumettre leurs griefs aux représentants de la Compagnie selon la procédure des griefs. Tels employés devront être sur la liste d'ancienneté de la Compagnie.
- 7.02 L'Union informera la Compagnie par écrit du nom des employés qui auront été élus dirigeants, délégués d'atelier ou substitués pour la représenter, et maintiendra cette liste à date.
- 7.03 Chaque délégué d'atelier ou substitut doit accomplir le travail normal qui lui est assigné. S'il était nécessaire qu'un délégué d'atelier ou un substitut accompagne un employé pour présenter un grief, durant ses heures régulières de travail, celui-ci doit d'abord obtenir la permission d'un représentant autorisé de la Compagnie et cette permission sera accordée à un temps qui entrave le moins son assignation de travail normal. Lorsque le délégué d'atelier travaille à l'extérieur de la ville, le substitut le remplacera. A l'exception de l'étape no . 1, de la procédure de griefs, l'on fera enquête au sujet des griefs en dehors des heures de travail, à moins qu'un grief ne requière une attention immédiate.
- 7.04 Lorsqu'un délégué d'atelier ou un substitut reçoit l'autorisation de s'absenter de son poste de travail pour les raisons prévues ci-haut, il ne subira pas de perte monétaire sur son taux horaire pour le temps qu'il agit en qualité de délégué, mais il agira de façon expéditive.
- 7.05 Sur demande écrite de l'Union, la Compagnie accordera à un(1) membre désigné pour remplir une fonction syndicale à plein temps (agent d'affaires), une permission d'absence sans paie ne dépassant pas l'expiration de la présente convention. Telle autorisation est également sujette aux conditions suivantes:
- a) telle demande devra être formulée à la Compagnie, un mois à l'avance;
 - b) à la date de la requête, l'employé devra avoir complété une(1) année de service continu avec la Compagnie;
 - c) durant la période du congé, l'ancienneté ne sera pas accumulée;
 - d) un seul employé à la fois se verra accorder un tel congé;
 - e) l'employé ne devra pas accepter d'autre travail que celui spécifié dans cette clause.

Avant la fin de ladite permission d'absence, la Compagnie devra recevoir un avis, au moins trente(30) jours à l'avance, l'informant si l'employé désire ou non reprendre son emploi.

A la fin de ce congé et moyennant que son ancienneté lui permette de reprendre son travail, l'employé aura droit à sa classification d'emploi lors de son départ, et sera payé au taux relatif de l'échelle établie de sa classification, pourvu que le travail soit disponible dans sa classification et qu'il possède la compétence et l'habileté d'effectuer le travail alors disponible.

- 7.06 La Compagnie accordera un permis d'absence sans paie à un(1) délégué de l'Union pour assister aux congrès syndicaux (L'Union Internationale, Fédération Canadienne du Travail) en autant que l'Union donne à la Compagnie un avis écrit d'au moins un(1) mois. Toutefois, le total des dites absences ne devra pas dépasser quinze(15) jours ouvrables au total, par année.
- 7.07 Un employé pourra s'absenter de l'établissement de l'Employeur pour fins de grief, de conciliation ou d'arbitrage, mais sans paie. Un représentant officiel de l'Union devra en avoir fait la demande trois(3) jours ouvrables à l'avance.
- 7.08 Il est entendu que dans les deux(2) cas précédents, soit 7.06 et 7.07, l'Union coopérera avec l'Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié afin que la production n'en soit pas affectée.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Cet article énonce les heures normales de travail des employés. On ne doit pas le lire ou l'interpréter comme étant une garantie de la part de la Compagnie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.
- 8.02 La Compagnie convient de donner à l'Union un préavis de trente (30) jours ouvrables avant de reviser l'horaire régulier de tous les employés. Cependant, la Compagnie pourrait en arriver à une entente avec un employé de changer temporairement son heure de début ou de départ pourvu que l'Union soit informée de ce changement. Si toutefois il n'y avait pas d'entente, un préavis de cinq(5) jours doit être donné avant de reviser l'horaire d'un employé.
- 8.03 Un employé devra se présenter au travail selon son horaire normal de travail ou donner un préavis du contraire.
- 8.04 La semaine normale de travail sera de quarante(40) heures, soit huit(8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, de 8:00 A.M. à 16:45 P.M. heures ou tel qu'en vigueur après l'application de la clause 8.02. L'arrêt pour le repas sera de trois-quart(3/4) d'heure.
- 8.05 Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi du taux horaire régulier:
- a) pour les trois(3) premières heures travaillées en sus de huit(8) heures durant une période de 24 heures.
 - b) pour les quatre(4) premières heures travaillées le samedi.
- 8.06 Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps double du taux horaire régulier:
- a) pour toutes les heures travaillées en sus de onze(11) heures durant une période de vingt-quatre(24) heures;
 - b) pour toutes les heures travaillées en sus de quatre(4) heures le samedi;
 - c) pour toutes les heures travaillées les dimanches et jours de congés payés.
- 8.07 Les employés affectés au service et à l'installation demeureront en disponibilité si nécessaire pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail selon l'ancienneté.
Cette clause 8.07 ne pourra être invoquée par un employé pour obtenir une re-classification.

8.08 Une liste des employés affectés au service sera établie et tenue à jour par la Compagnie et devra identifier chacun des employés et les semaines où ceux-ci seront en disponibilité. Tout changement à intervenir sur cette liste devra être approuvé par la Compagnie et par les employés concernés. Copie de cette liste devra être affichée.

8.09 L'employé qui demeure en disponibilité en dehors des heures normales de travail, est rémunéré comme suit:

a) Du lundi au vendredi, entre 17:00 et 21:00 heures, un minimum garanti de \$25.00 par journée.

b) Le samedi, entre 9:00 AM et 17:00 PM, un minimum garanti de \$30.00 par journée.

c) Le dimanche et jour de congé statutaire, entre 9:00 AM et 17:00 PM, un minimum garanti de \$35.00 par journée.

Ces minimum garantis seront payés, qu'il y ait des appels de service ou non. Si un employé répond à un appel de service, le minimum garanti à l'article 8.09 sera ajouté à la rémunération à laquelle il a droit pour le temps travaillé.

Si un employé est appelé à demeurer en disponibilité sur un jour de congé payé, le minimum garanti sera payé en plus du jour de congé, en conformité avec l'article 17.00.

8.10 Un employé dont le nom apparaît à la cédule de mise en disponibilité hebdomadaire peut, avec l'autorisation de la Compagnie, changer ses jours de disponibilité avec un autre employé dont le nom apparaît à la même cédule ou se faire remplacer par un employé qualifié pour répondre aux appels de service, lequel employé n'a pas son nom inscrit sur ladite cédule, en autant que le changement n'occasionne aucun frais additionnel à la Compagnie.

8.11 Les employés qui ne sont pas en disponibilité et qui sont rappelés au travail en dehors de leur horaire normal de travail, après leur retour à leur domicile, seront payés au taux de temps supplémentaire applicable, avec un minimum équivalant à quatre(4) heures à leur taux horaire régulier, sauf lorsque le travail précède immédiatement leur horaire normal de travail.

8.12 Lorsqu'il est possible et pratique de le faire, la distribution du temps supplémentaire se fera par ancienneté parmi les employés assignés au genre de travail exigeant du temps supplémentaire.

8.13 Pour être rémunéré, tout travail en temps supplémentaire, doit avoir préalablement, été approuvé par l'Employeur ou son représentant autorisé.

ARTICLE 9 - TAUX HORAIRES

- 9.01 La Compagnie paiera selon les taux horaires prévus à l'annexe "C", toutes les occupations visées par cette convention.
- 9.02 La Compagnie a le droit d'établir et d'introduire des occupations nouvelles. L'Union sera informée de la date de la mise en vigueur de ces changements ou nouvelles occupations et du taux horaire prévu et recevra une copie des identifications de l'occupation. L'Union peut présenter un grief en rapport avec cette nouvelle classification ou classification changée dans les trente (30) jours de leur mise en vigueur. Ce grief peut être présenté à l'étape no. 2 de la procédure des griefs.
- 9.03 Advenant que ce grief soit arbitré, l'arbitre devra examiner les éléments de l'occupation et sa juridiction sera limitée à déterminer si l'occupation nouvelle ou changée a bien le bon taux horaire en rapport avec les classifications incontestées et visées par cette convention.
- 9.04 Pour les fins de la présente convention le mot "salaire" signifie: "taux horaire" tel que décrit à l'annexe "C".
- 9.05 La paie sera disponible aux employés dans l'après-midi du jeudi qui suit la fin de la période des deux semaines précédentes. Si le jour habituel de la paie tombe un jour férié, la paie sera disponible le jour ouvrable qui précède le jeudi.

ARTICLE 10 - PRESENCE A L'HEURE DU TRAVAIL

- 10.01 Quand un employé se présente au travail à l'heure normalement prévue à son horaire et sans avoir été avisé au moins neuf(9) heures avant l'heure prévue pour le début de son travail de ne pas se présenter au travail, et pour lequel son travail régulier ou autre n'est pas disponible, il recevra quatre(4) heures de paie à son taux horaire.
- 10.02 Le paiement en vertu du paragraphe précédent ne sera pas effectué sous les conditions suivantes:
- a) quand le travail est interrompu dû à des circonstances qui sont raisonnablement hors de la volonté de la Compagnie, incluant mais sans limiter la généralité de ce qui suit:
 - i) des dommages causés à l'usine par le feu, la foudre, l'inondation ou une tempête;
 - ii) insuffisance d'approvisionnement de pouvoir électrique, d'air, d'eau et de gaz;
 - b) quand l'employé n'est pas consentant à accepter un autre travail, ou
 - c) quand l'employé fait défaut d'informer la Compagnie de son adresse et numéro de téléphone les plus récents.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 Définition:

L'ancienneté se définit comme étant la durée de service continu d'un employé au service de l'Employeur, à compter de sa dernière date d'embauchage ou de réembauchage.

11.02 Employés à l'essai:

Un employé sera considéré à l'essai et son nom n'apparaîtra pas sur la liste d'ancienneté avant d'avoir travaillé soixante(60) jours ouvrables de service continu avec la Compagnie. Un employé à l'essai qui est congédié par la Compagnie n'a pas de recours suivant la procédure de griefs. Une entente mutuelle entre la Compagnie, l'Union et l'employé concerné permet de prolonger cette période d'essai.

11.03 Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté séparée sera préparée par la Compagnie pour chaque établissement à Montréal et à Québec. Les listes d'ancienneté conformes, telles qu'acceptées par les parties à la date de signature apparaissent en Annexe "B" de la présente convention et en font partie intégrante. Ces listes seront également affichées dans les établissements concernés.

Lorsqu'une liste révisée est affichée, tout employé cité en annexe "B" aura dix(10) jours ouvrables suivant le premier affichage d'un nom pour contester l'exactitude de son ancienneté en se servant de la procédure de griefs. Des listes révisées seront affichées tous les six(6) mois et une copie de chaque sera remise à l'Union. Après cette période de dix(10) jours ouvrables, les listes révisées d'ancienneté seront considérées exactes et finales.

11.04 Les employés devront maintenir et accumuler leur ancienneté lorsqu'ils sont absents de l'ouvrage conformément aux conditions ci-après énoncées.

- a) Durant une permission d'absence écrite accordée à la discrétion de la compagnie.
- b) Dans les cas de mise à pied pour une période de 24 mois, pour les employés ayant 10 ans ou plus d'ancienneté.

Dans les cas de mise à pied pour une période de 12 mois, pour les employés ayant de 1 à 10 ans d'ancienneté.

- c) Durant des périodes d'absence pour cause de maladie ou de blessures n'étant pas survenues au travail pour une période de dix-huit(18) mois ou une période de temps équivalente à l'ancienneté de l'employé, laquelle des deux(2) est la moindre, dans le cas des employés ayant moins de dix(10) ans d'ancienneté.
- d) Durant des périodes d'absence découlant d'une blessure survenue à l'ouvrage pour une période indéfinie.

- 11.05 Un employé perdra son ancienneté et l'on considérera son emploi comme terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement sans réintégration selon les dispositions de cette convention;
 - c) défaut de prévenir la Compagnie qu'il accepte le rappel au travail dans les trois(3) jours ouvrables suivant la réception d'un avis à la dernière adresse connue de l'employé l'avisant d'un rappel au travail, ou si après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les dix(10) jours ouvrables suivant tel rappel;
 - d) mise à pied ou non disponibilité pour quelque raison que ce soit pour une période égale à la durée de son ancienneté, jusqu'à concurrence de douze(12) mois pour ceux qui ont accumulé de 1 à 10 ans d'ancienneté et de vingt-quatre(24) mois pour ceux qui ont accumulé 10 ans d'ancienneté et plus, sauf pour un accident pour lequel il reçoit une compensation en vertu de la Loi des Accidents de Travail.
 - e) défaut de se présenter au travail sans une raison acceptable.
- 11.06 Il incombera à tout employé de faire connaître toute nouvelle adresse à la Compagnie, par lettre recommandée. A défaut de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'aurait pas reçu un avis.
- 11.07 Quand un employé ayant de l'ancienneté est nommé à une position exclue de l'unité de négociations, son ancienneté continuera de s'accroître tant qu'il sera au service de la Compagnie. En cas de perte de sa charge, tel employé pourra retourner au groupe d'ancienneté où il travaillait au moment de sa nomination, si son ancienneté le lui permet.

ARTICLE 12 - PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT

- 12.01 Dans le cas de promotion, rétrogradation, de classement dans une catégorie supérieure ou de mutation à une des occupations visées par cette convention, la compétence, l'habileté et l'efficacité pour exécuter le travail, tel que requis, seront les facteurs dominants et lorsque ceux-ci sont relativement égaux, l'ancienneté deviendra le facteur décisif.
- 12.02 Cet article sera interprété en fonction de l'article 11.03 et sera appliqué séparément aux deux groupes d'employés visés à l'article 2 de la présente convention.

ARTICLE 13 - MISE A PIED ET RAPPEL

- 13.01 Advenant une mise à pied, la Compagnie devra tenir compte de l'ancienneté de l'employé pourvu que l'employé ayant le plus d'ancienneté puisse satisfaire aux exigences du travail à accomplir.
- 13.02 La Compagnie donnera aux employés un préavis de mise à pied de sept(7) jours de calendrier. Cependant, cette disposition ne s'applique pas dans les cas suivants:
- a) employés à l'essai;
 - b) mise à pied résultant d'une situation qui ne dépend pas de la volonté de la Compagnie.
- 13.03 Les rappels seront exécutés dans l'ordre inverse des mises à pied.
- 13.04 Cet article sera interprété en fonction de l'article 11.03 et sera appliqué séparément aux deux(2) groupes d'employés visés à l'article 2 de la présente convention.
- 13.05 Dans les cas de manque de travail, la Compagnie et l'Union se rencontreront pour discuter de travail partagé et pourront en venir à une entente.

ARTICLE 14 - TRAVAIL A FORFAIT

- 14.01 La Compagnie consent à ne pas donner de travail à sous-contrat qui pourrait être la cause directe de mise à pied d'employés réguliers exécutant ce même genre de travail.
- 14.02 Cependant, cette disposition ne devra pas être utilisée par la Compagnie dans le but spécifique d'enlever du travail aux employés réguliers.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE GRIEFS

15.01 ETAPE NO. 1:

Après en avoir discuté verbalement, l'employé peut soumettre par écrit au surintendant technique, tout grief, seul ou accompagné du délégué d'atelier, pourvu qu'il soumette le grief sur la formule prévue à cet effet par l'Union dans les dix(10) jours des faits qui ont donné naissance audit grief; cependant, les employés travaillant en dehors de la région métropolitaine de Montréal bénéficieront d'un délai additionnel de cinq(5) jours.

Le surintendant technique rendra sa décision dans les cinq(5) jours de la réception du grief.

ETAPE NO. 2:

Si ladite décision ne règle pas le grief, le grief peut être soumis par écrit au cours des cinq(5) jours suivant la décision rendue à l'étape no. 1, au gérant général lequel rencontrera le délégué d'atelier ou le substitut et le représentant syndical extérieur dans les dix(10) jours après que le grief lui aura été soumis par écrit.

Dans les cinq(5) jours suivant la rencontre mentionnée au paragraphe précédent, le gérant général rendra une décision par écrit.

ETAPE NO. 3:

Si la décision écrite du gérant général n'apporte pas une solution au grief qui se rapporte à l'interprétation ou à l'application de la convention, le grief pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties selon la procédure ci-après décrite. Toute demande d'arbitrage devra être faite par écrit, et remise à l'autre partie dans le délai de quinze(15) jours suivant la décision rendue à l'étape no. 2 ci-haut, par le Gérant Général ou le Représentant approuvé par la Compagnie.

- 15.02 L'une ou l'autre des parties peut exiger qu'un grief portant sur la non-application, la violation ou la mauvaise interprétation de la présente convention, soit soumis à l'arbitrage s'il n'est pas réglé après avoir été étudié à toutes les étapes prévues à l'article 15.01. Toute demande d'arbitrage devra être faite par écrit, dans le délai de quinze(15) jours qui suivront la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs.
- 15.03 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord été soumis à toutes les étapes antérieures prévues dans la présente convention, ou s'il a été réglé par écrit.
- 15.04 Un grief déposé à l'arbitrage doit déterminer les articles et sections de la convention soit-disant violés ou mal interprétés, la nature du grief de même que le règlement désiré.

- 15.05 L'arbitrage des griefs sera limité à l'application ou à l'interprétation des dispositions de cette convention collective nécessaires pour décider du grief.
- 15.06 L'arbitre n'aura pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention.
- 15.07 Lorsqu'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, elle doit en même temps, en aviser l'autre partie par écrit.
- 15.08 Si l'une ou l'autre des parties décide que le grief soit soumis à l'arbitrage d'un tribunal composé de trois(3) membres, les parties appointeront chacune leur représentant. Les représentants n'agiront que comme assesseurs.
- 15.09 La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, l'Union et les employés concernés.
- 15.10 La décision de l'arbitre sur le grief devra être communiquée par écrit à chacune des parties dans les trente(30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.
- 15.11 Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre, à moins d'entente contraire.
- 15.12 On considérera comme réglé ou abandonné tout grief qui n'est pas soumis pendant les délais prévus à la procédure de règlement des griefs ou renvoyé à l'arbitrage comme le prévoit le présent article.
- 15.13 On ne tiendra pas compte du samedi, du dimanche, ni des jours fériés pour déterminer les délais au cours desquels toute mesure doit être prise ou complétée à toute étape de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage.
- 15.14 Tous les délais prévus au présent article sont obligatoires. Cependant, ils peuvent être prolongés si la Compagnie et l'Union y consentent par écrit.
- 15.15 Toute décision écrite que prendront les représentants de la Compagnie et de l'Union à toute étape de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage sera finale et liera la Compagnie, l'Union et tout employé concerné.

ARTICLE 16 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 16.01 La Compagnie convient d'afficher les avis de l'Union sur les tableaux d'affichage situés dans chaque établissement visé par cette convention. Avant d'être affichés, la Compagnie approuvera tous les avis et verra à son affichage.
- 16.02 La Compagnie adressera à l'Union une copie de tous les avis généraux ayant trait aux heures, taux de paie ou conditions de travail que la Compagnie affiche sur les tableaux d'affichage des établissements concernés.

ARTICLE 17 - CONGES PAYES

- 17.01 La Compagnie convient de payer les jours de congé suivants à un employé non requis de travailler, selon son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée régulière de travail:
- | | |
|--|--------------------|
| -Jour de l'An, | -Vendredi Saint, |
| -Fête de Dollard, | -St-Jean Baptiste, |
| -Fête de la Confédération,
(Jour du Canada) | -Fête du Travail, |
| -Jour de l'Action de Grâces, | -Le 24 décembre, |
| -Jour de Noel, | -Le 26 décembre, |
| -Le 31 décembre, | -Le 2 janvier |
- 17.02 Un employé est éligible à cette paie s'il a acquis trente(30) jours ou plus de service continu avec la Compagnie et s'il a travaillé la veille ouvrable et le lendemain ouvrable du congé. Cependant, le paiement sera accordé si l'employé a été absent durant les jours précités pour cause de maladie vérifiée, de décès dans sa famille immédiate, en accord avec l'article 21, de fonction de juré, de manque de travail ou sur permission écrite de la Compagnie, pour une raison acceptable par la Compagnie ou pour tout empêchement hors de la volonté de l'employé et dont la preuve lui incombe.
- 17.03 Un employé éligible à l'allocation décrite ci-haut, qui travaille un de ces jours, sera payé pour le temps travaillé selon l'article 8, en plus de ladite allocation.
- 17.04 Si l'un de ces jours de congé ci-haut mentionnés survient un samedi ou un dimanche, l'on considérera le lundi suivant comme jour de congé aux fins de cet article, à moins que par proclamation fédérale, provinciale ou municipale, ledit jour de congé soit célébré un autre jour.
- 17.05 Assurance-groupe, plan de pension, assurance-salaire, plan dentaire:
La Compagnie consent de tenir à jour durant le terme de cette convention un plan d'assurance-groupe, un plan de pension un plan d'assurance-salaire, ainsi qu'un plan dentaire. Ces quatre(4) plans sont offerts par "Standard Broadcasting Corporation Limited" et peuvent être sujets à des revisions périodiques. Des brochures explicatives sur tous ces plans seront distribués aux employés aussitôt que possible. Advenant qu'un bénéfice quelconque offert par ces plans devienne disponible par mesure législative, l'Union sera avisée en conséquence.
- 17.06 En cas de maladie, un employé devra aviser la Direction de la cause de son absence au cours de la première heure après le début de la période régulière de travail et être disposé à produire un certificat médical à cet effet si requis par la Direction.

ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

18.01 Tout employé ayant accumulé de l'ancienneté au premier(1er) mai de chaque année aura droit à des vacances annuelles, selon les critères suivants:

a) De 0 à 1 an d'ancienneté:

Une(1) journée de vacance payée par mois de service avec un maximum de dix(10) jours ouvrables rémunérés à 4%.

b) De un(1) à cinq(5) ans d'ancienneté:

Deux(2) semaines de vacances rémunérées à raison de 4%.

c) De cinq(5) à treize(13) ans d'ancienneté:

Trois(3) semaines de vacances rémunérées à raison de 6%.

d) De treize(13) à vingt(20) ans d'ancienneté:

Quatre(4) semaines de vacances rémunérées à raison de 8%.

e) Vingt(20) ans et plus d'ancienneté:

Cinq(5) semaines de vacances rémunérées à 10%.

Les pourcentages mentionnés seront calculés sur le salaire gagné par l'employé au cours des douze(12) mois précédant ce premier(1er) mai incluant les indemnités de salaire reçues par l'employé de la Commission de Santé et Sécurité au Travail (CSST) au cours de cette même période.

18.02 Le choix des périodes de vacances devra être fait par ordre d'ancienneté avant le 15 avril de l'année durant laquelle les dites vacances devront être prises. Après le 30 avril de la même année, les périodes de vacances, tel qu'indiqué sur les calendriers officiels à Montréal et à Québec ne pourront être changées sans le consentement écrit des parties.

18.03 Dans le cas de conflit entre les périodes de vacances désirées par certains employés et les besoins des opérations, la Compagnie peut exiger des périodes de vacances différentes.

Cette période de vacances ne devra pas être différée de plus de trente(30) jours avant ou après la période choisie initialement par l'employé.

18.04 Tout employé quittant le service de la Compagnie recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.

18.05 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée aux employés en même temps que la paie la plus près du 1er juin de chaque année.

18.06 Si une fête légale spécifiée, pour laquelle l'employée aurait de toute façon été payé, tombe pendant la période de ses vacances, elle ne sera pas comptée comme faisant partie de ses vacances et l'employé recevra une journée supplémentaire ajoutée à la période de vacances qui sera payée de la même façon que l'aurait été la fête légale à condition que l'employé ait travaillé durant la dernière journée précédant ses vacances et la première journée suivant ses vacances annuelles à moins qu'il se soit absenté pour une raison approuvée par la Compagnie.

18.07 L'Employeur pourra déterminer combien d'employés il peut laisser partir durant la même période, ou durant une partie de la même période, de chaque établissement à Montréal et à Québec, pour chacune des catégories suivantes: -installateurs et techniciens / hommes de service / techniciens senior "A" et "B" - Chef technicien et technicien chef-adjoint.

Le choix de la période de vacances sera accordé en tenant compte de l'ancienneté des employés dans chacune des classifications et des dispositions du paragraphe précédent.

18.08 Si un employé est absent pour cause de maladie vérifiée juste avant sa période de vacances, tel qu'indiqué sur le calendrier officiel, cette période de vacances sera différée à des dates ultérieures par accord mutuel.

Si un employé est absent de son travail pour plus de quatre mois à cause de maladie qui a débuté durant sa période de vacances, à son retour au travail l'employé aura droit à une période de vacances égale au nombre de jours perdus pour cause de maladie durant sa période de vacances telle qu'indiquée sur le calendrier officiel.

ARTICLE 19 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE

19.01 Outils

Les outils seront fournis par la Compagnie. La Compagnie convient de remplacer les outils hors d'usage ou brisés. Les outils perdus ou volés devront être remplacés par l'employé à moins d'une raison acceptable à la Compagnie.

19.02 Uniformes:

La Compagnie aura la responsabilité d'acheter et de nettoyer les uniformes des employés. Ces uniformes comprendront:

Dans classifications d'hommes de service et technicien...

: Cravate, chemise, pantalons, veston, chaussures de sécurité, et anorak (hiver).

Commis et installateurs:

Cravate, chemise, pantalons, veste, chaussures de sécurité et anorak (hiver).

Les employés devront porter les uniformes fournis par la Compagnie.

19.03 Périodes de repos

L'on accordera aux employés, une période de repos de quinze(15) minutes au milieu de la matinée et une période de repos de quinze(15) minutes au milieu de l'après-midi.

19.04 Sécurité

- a) La Compagnie fournira tout équipement de sécurité requis en conformité avec les normes de sécurité prescrites en vertu de la loi couvrant les établissements industriels et commerciaux.
- b) Les employés suivront tous les règlements de sécurité prévus par la Loi, faute de quoi, ils pourraient être sujets à des mesures disciplinaires par la Compagnie.
- c) Tous les employés requis de travailler dans des conditions de température excessive ou d'intempéries devront en être avisés la veille et dans ces cas, la Compagnie devra leur fournir les vêtements adéquats ou leur accorder le temps et les moyens de transport nécessaires pour aller se vêtir adéquatement.
- d) Tous les employés requis de travailler dans des conditions de malpropreté excessive devront avoir à leur disposition les vêtements de protection nécessaires (cover-all).

ARTICLE 20 - CHAMBRE ET ALLOCATION DE REPAS

- 20.01 La Compagnie paiera une allocation de repas de \$7.00 sans facture à l'employé qui travaille au moins deux(2) heures de temps supplémentaire, à condition que l'employé fasse une pause non payée de trente(30) minutes pour son repas.
- 20.02 A la demande de la Compagnie, si un employé doit rester hors de la ville, on lui paiera alors chaque soir une allocation de chambre selon la note d'hôtel et dix dollars (\$10.00) par jour pour ses repas sans facture, plus le téléphone quotidien à sa famille pour les cinq(5) premières minutes. La Compagnie se réserve le droit de faire à l'avance une réservation dans un hôtel commercial.
- 20.03 Heures de voyage
L'employé devra commencer la journée de travail au bureau régional de la Compagnie, ou à l'endroit où l'ouvrage doit être exécuté selon les instructions qu'on lui donnera.
- 20.04 Lorsqu'un employé commence la journée de travail au bureau régional, le temps mis à voyager pour se rendre et revenir à son domicile ne sera pas considéré comme temps de travail.
- 20.05 Lorsqu'un employé commencera la journée de travail à l'endroit où l'ouvrage doit s'exécuter, l'excédent du temps requis pour se transporter sera considéré comme du travail normalement effectué. En aucun temps, un employé ne sera tenu d'utiliser sa voiture personnelle pour se rendre à son lieu de travail.
- 20.06 Dans les cas prévus par le paragraphe précédent, lorsque l'employé commencera la journée de travail à l'endroit où l'ouvrage doit s'exécuter, l'employeur peut requérir de cet employé qu'il téléphone au bureau régional dès qu'il sera rendu sur les lieux de travail.
- 20.07 Le temps qu'un employé met à voyager à la demande de la Compagnie sera rémunéré sur la base du taux horaire applicable de l'employé.
- 20.08 Si l'employé, à la demande de la Compagnie, utilise sa voiture personnelle pour se rendre à un lieu de travail autre que son bureau régional, la Compagnie devra assumer les coûts de transport, soit la gazoline, frais d'autoroute et tout autre frais de transport. Si un employé, à la demande de la Compagnie, se rend à un lieu de travail autre que son bureau régional par transport en commun, la Compagnie lui remboursera les frais.

ARTICLE 21 - CONGE DE DEUIL

- 21.01 Sous réserve des conditions suivantes, la Compagnie accordera le paiement du taux horaire à un employé qui est absent dû uniquement à un décès dans sa famille immédiate:
- a) L'employé devra être sur la liste d'ancienneté de la Compagnie.
 - b) L'employé aurait normalement travaillé n'eut été du décès et des funérailles.
- 21.02 Pour les fins de l'article 21.03, les membres de la famille immédiate de l'employé sont: le père, la mère, la soeur, le frère, la fille, le fils, le conjoint, le beau-père, la belle-mère de l'employé.
- 21.03 Un employé recevra une indemnité pour le temps perdu de la façon suivante:
- a) L'indemnité sera effectuée, basée sur le taux horaire de l'employé jusqu'à concurrence de huit(8) heures par jour, excluant les heures supplémentaires ou toute autre forme de prime, pour un maximum de trois(3) jours ouvrables;
 - b) Le temps à être indemnisé doit être compris entre le décès et les funérailles inclusivement, à l'exception de tout autre jour;
 - c) Sur demande de la Compagnie, l'employé devra présenter une preuve satisfaisante du décès d'un membre de la famille immédiate.
- 21.04 La Compagnie accordera une indemnité de huit(8) heures à un employé qui est absent durant son horaire régulier dû uniquement au décès de:
son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère, et ses petits-enfants.
- 21.05 Un employé ne sera pas éligible à ces indemnités selon les termes de cette convention, pour toute période durant laquelle il reçoit d'autres paiements sous forme d'indemnités de jour férié, de maladie ou d'accident industriel ou durant une période de grève, de lock out ou de permission d'absence autorisée ou non.

ARTICLE 22 - CONGE - NAISSANCE D'ENFANT

- 22.01 A l'occasion de la naissance d'un enfant durant la semaine de travail, la Compagnie accordera au père huit(8) heures de congé payé à son taux horaire.

ARTICLE 23 - DEVOIR DE JURE

23.01 Un employé qui est convoqué pour faire partie d'un jury, ou comme témoin devant une cour de justice, sera payé pour la différence entre le montant total reçu pour ce service et le montant régulier de ses gains des heures normales pour toute la durée de ce service. On se basera sur son taux horaire avec limite de quarante(40) heures par semaine.

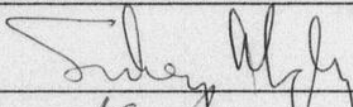

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er septembre 1985 et se terminera le 31 août 1987.

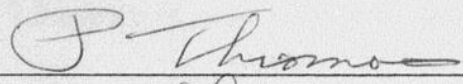
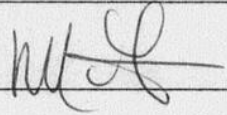
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ont signé à Montréal, ce

...4...ième jour de ...Avril.....1986.

SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LIMITEE

SECTION LOCALE 568 de la FRATERNITE
INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ELECTRICITE

ANNEXE "A"

A LA COMPAGNIE: _____

Je, soussigné, _____

(prénom et nom)

(adresse)

par les présentes, autorise mon Employeur à déduire de ma paie le montant de la cotisation syndicale pour le remettre à la Fraternité Internationale des Ouvriers en Electricité, Local 568, conformément aux dispositions de la convention collective de travail intervenue entre les parties mentionnées précédemment, sujet à tout changement dans le montant de la cotisation syndicale mensuelle qui pourra être déterminé de temps en temps selon la Constitution de l'Union. A moins d'entente contraire entre les parties, telles déductions seront faites le ou vers le 15 de chaque mois, commençant au mois de _____ et tant que je serai au service de la Compagnie et que je n'aurai pas perdu mes droits d'ancienneté.

Fait en trois exemplaires: (pour la Compagnie, l'union et l'employé).

Signé à _____ le _____ 198__

Témoin _____ Signé _____

Numéro de poinçon _____

ANNEXE "B"

SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LIMITEE

9475 rue Charles de Latour,
Montréal, Qué H2N 2T3

LISTE D'ANCIENNETE AU 1^{er} JANVIER 1986

<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
JOLICOEUR "Yves"	T.C.A.	15/02/53
VOIPAN "Edward"	SR. A.	31/08/54
ALLARD "Guy"	S.	22/08/55
THOMAS "Philip"	SR. A.	18/02/63
GOUPIL "Michel"	S.	01/03/63
MARQUIS "Noel"	S.	06/07/65
PEREZ "Elie"	I.	26/06/84
LANGLOIS "Gérald"	I.	15/10/84
DEMAHY "François"	I.	12/11/84
LEVEILLE "Marcel"	I.	27/11/85
TESSIER "Sylvain"	I.	27/11/85

DESJARDINS "Jean Guy" S. 01/12/64

"ANNEXE C-1"

TAUX HORAIRES (Conformément à la description des tâches pour les
employés embauchés avant le 1er janvier 1966)

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1er septembre 1985</u>	<u>1er septembre 1986</u>
INSTALLATEUR, Grade 4	\$7.60	\$7.98
INSTALLATEUR, Grade 3	8.41	8.83
INSTALLATEUR, Grade 2	9.74	10.23
INSTALLATEUR, Grade 1	11.17	11.73
TECHNICIENS	13.35	14.02
HOMMES DE SERVICE	14.01	14.71
TECHNICIENS SENIOR B	14.56	15.29
TECHNICIENS SENIOR A	15.34	16.11
TECHNICIEN CHEF ADJOINT	15.81	16.60
TECHNICIEN CHEF	16.23	17.04

"ANNEXE C-2"

TAUX HORAIRES: (Conformément à la description de tâches pour tous les employés embauchés après le 1er janvier 1966.)

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1er septembre 1985</u>	<u>1er septembre 1986</u>
AIDE INSTALLATEUR	\$6.00	\$6.30
INSTALLATEUR, Grade 4	7.60	7.98
INSTALLATEUR, Grade 3	8.41	8.83
INSTALLATEUR, Grade 2	9.74	10.23
INSTALLATEUR, Grade 1	11.17	11.73
HOMME DE SERVICE, Grade II (Technicien)	13.35	14.02
HOMME DE SERVICE, Grade I	14.01	14.71
TECHNICIENS SENIOR B	14.56	15.29
TECHNICIENS SENIOR A	15.34	16.11
TECHNICIEN CHEF ADJOINT	15.81	16.60
TECHNICIEN CHEF	16.23	17.04

"ANNEXE D-1"

DESCRIPTION DES TACHES POUR LES EMPLOYES EMBAUCHES AVANT LE 1er JANVIER 1966

CLASSIFICATIONS:

L'Employeur peut, s'il le juge à propos, exiger un examen technique pour preuve de compétence dans les diverses classifications.

INSTALLATEUR

Est capable d'exécuter du travail régulier sur les installations de son.
Possède une connaissance passable de l'appareillage de son.
Possède une licence de chauffeur.
Est capable de réparer et de construire tout appareillage simple sous surveillance.

TECHNICIEN

Possède une bonne connaissance de l'appareillage de son.
Possède une licence de chauffeur.
Est capable de corriger toutes imperfections sur les installations.
Est capable d'exécuter le travail régulier des appels de service et de relève, lorsque nécessaire.
Est capable d'assumer les responsabilités de l'homme de service si nécessaire.

HOMME DE SERVICE

Possède une bonne connaissance de l'appareillage de son.
Possède une licence de chauffeur.
Est capable de corriger toutes imperfections sur les installations.
Est capable de réparer et de construire tout appareillage requis dans les installations.
Est capable d'assumer les responsabilités du technicien senior, si nécessaire.
Exécute le travail régulier d'appels de service et de relève, lorsque nécessaire.

TECHNICIEN SENIOR "B"

Aura la responsabilité du magasin.
Possède une connaissance approfondie de l'appareillage de son.
Possède une licence de chauffeur.
Est capable de résoudre toute urgence de nature technique.
Est capable de faire des relevés sur les appareillages de son.
Est capable de réparer et de construire tout appareillage de son ainsi que d'effectuer toutes réparations sur les installations.
Peut assumer les responsabilités du technicien senior "A", lorsque nécessaire.

TECHNICIEN SENIOR "A"

Possède toutes les qualifications des catégories précédentes.
Est capable d'organiser et de prendre charge de toute installation, y compris le travail d'entretien et les appels de service.
Agit à titre d'assistant au gérant de département dans la projection et l'exécution du travail.

TECHNICIEN CHEF ADJOINT

Le technicien Chef Adjoint devrait posséder toutes les qualifications du Technicien Senior "A", plus les suivantes:

Etre capable de planifier et distribuer le travail de service, d'entretien et de construction au jour le jour.

Etre capable d'assumer la responsabilité de l'équipement et dossiers de service.

Etre en mesure d'assumer le rôle de substitut au Technicien Chef en son absence temporaire.

CHEF TECHNICIEN:

Possède toutes les qualifications des catégories précédentes.
Est capable de distribuer le travail d'installation et de disconnection au jour le jour.
Est capable d'assumer la responsabilité de l'approvisionnement et de la distribution de l'équipement sur les chantiers.
Est en mesure d'assumer le rôle de substitut au Surintendant Technique en son absence temporaire.

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

1. Avancement automatique des installateurs d'un grade à l'autre après douze(12) mois de service continu dans le grade précédent.
2. Les promotions à toutes les autres classifications énumérées à l'annexe "C" dépendront de:
 - a) l'ouverture dans la classification suivante;
 - b) l'habileté et la compétence à remplir les tâches de cette classification telle que décrite ci-haut, et
 - c) l'application de l'article 12.L'Employeur peut requérir tout homme considéré pour une promotion de subir un examen technique pour démontrer sa compétence et son habileté dans la classification envisagée.

"ANNEXE D-2"

DESCRIPTION DES TACHES POUR LES EMPLOYES EMBAUCHES APRES LE 1er JANVIER 1966

CLASSIFICATIONS:

L'Employeur peut, s'il le juge nécessaire, exiger un examen technique pour preuve de compétence dans les diverses classifications.

AIDE INSTALLATEUR

Possède une connaissance passable de l'électronique;
Possède une licence de chauffeur;
Pourra assister au travail régulier sous la supervision immédiate d'un technicien Senior B ou d'une classification plus élevée à l'atelier;
Pourra assister au travail régulier pour les installations sous surveillance d'une personne qui possède une classification supérieure.
Le nombre total de commis ne devra en aucun temps dépasser 10% de l'effectif total de l'unité de négociations avec un minimum de un(1).

INSTALLATEUR

Possède toutes les qualifications de la catégorie précédente;
Est capable de réparer et de construire tout appareillage simple sous surveillance;
Est capable de faire des réparations simples (service de dépannage) chez les clients;
Exécute le travail de relevé des appels de service, lorsque nécessaire.

HOMME DE SERVICE, GRADE II

Possède toutes les qualifications de la catégorie précédente;
Possède une bonne connaissance de l'appareillage électronique;
Est capable de corriger toutes imperfections sur les installations et de faire exécuter ces dernières;
Est capable d'exécuter le travail régulier des appels de service et relève, lorsque nécessaire.

HOMME DE SERVICE, GRADE I

Possède toutes les qualifications de la catégorie précédente;
Est capable de réparer et de construire tout appareillage requis dans les installations;
Est capable d'assumer les responsabilités du technicien, si nécessaire.

TECHNICIEN SENIOR B:

Aura la responsabilité du magasin;
Possède toutes les qualifications des catégories précédentes;
Possède une connaissance approfondie de l'appareillage électronique;
Est capable de résoudre toute urgence de nature technique;
Est capable de développer et de construire de l'équipement électronique sur demande;
Est capable d'assumer les responsabilités de Technicien Senior A, lorsque nécessaire.

Annexe D-2 (suite...)

TECHNICIEN SENIOR A:

Possède toutes les qualifications des catégories précédentes;
Est capable d'organiser et de prendre charge de toute installation, y compris le travail d'entretien et les appels de service.
Agit à titre d'assistant au gérant de département dans la projection et l'exécution du travail.

TECHNICIEN CHEF ADJOINT:

Le technicien Chef Adjoint devrait posséder toutes les qualifications de Technicien Senior A, plus les suivantes:

Être capable de planifier et distribuer le travail de service, d'entretien et de construction au jour le jour.

Etre capable d'assumer la responsabilité de l'équipement et dossiers de service.

Etre en mesure d'assumer le rôle de substitut au Technicien Chef en son absence temporaire.

CHEF TECHNICIEN:

Possède toutes les qualifications des catégories précédentes.

Est capable de distribuer le travail d'installation et de disconnection au jour le jour.

Est capable d'assumer la responsabilité de l'approvisionnement et de la distribution de l'équipement sur les chantiers.

Est en mesure d'assumer le rôle de substitut au Surintendant Technique en son absence temporaire.

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

1. Avancement automatique des installateurs d'un grade à l'autre après douze(12) mois de service continu dans le grade précédent.
2. Les promotions à toutes les autres classifications énumérées à l'annexe "C" dépendront de:
 - a) l'ouverture dans la classification suivante;
 - b) l'habileté et la compétence à remplir les tâches de cette classification telle que décrite ci-haut, et
 - c) l'application de l'article 12.

L'Employeur peut requérir tout homme considéré pour une promotion de subir un examen technique pour démontrer sa compétence et son habileté dans la classification envisagée.