

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3141 01 01

ENTRE:

L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION
D'ARVIDA, LTEE

"L'EMPLOYEUR"

85 NOV 25 14:09

E.C.G.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGE

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER
DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA
(F.S.S.A.)

"LE SYNDICAT"

ATTESTE que les parties aux présentes conviennent ce qui suit:

TABLE DES MATIERES

SECTION 1	Application.....	1
SECTION 2	Buts	1
SECTION 3	Conditions générales	2
SECTION 4	Droits de la gérance	3
SECTION 5	Sécurité syndicale	5
SECTION 6	Activités syndicales	7
SECTION 7	Délégué syndical	8
SECTION 8	Règlements des griefs	9
SECTION 9	Arbitrage	10
SECTION 10	Prescription de droit	13
SECTION 11	Sous-contrat	14
SECTION 12	Ancienneté	14
SECTION 13	Rémunération, salaire, paie	20
SECTION 14	Heures régulières de travail	23
SECTION 15	Temps supplémentaire	24
SECTION 16	Congé annuel payé	25
SECTION 17	Jours fériés payés	26
SECTION 18	Congés sociaux et autres.....	28
SECTION 19	Assurance-collective	28
SECTION 20	Mesures de sécurité-bien-être-hygiène.....	28
SECTION 21	Durée de la convention	30

ANNEXES

Page

<i>Annexe A</i>	32
<i>Annexe A-1</i>	39
<i>Annexe B</i>	41
<i>Annexe B-1</i>	44
<i>Annexe C</i>	47

LETTRES D'ENTENTE

<i>Lettre d'entente no 1</i>	50
<i>Lettre d'entente no 2</i>	53
<i>Lettre d'entente no 3</i>	55
<i>Lettre d'entente no 4</i>	56
<i>Lettre d'entente no 5</i>	58

SECTION 1APPLICATION

- 1.1 *Le Syndicat a été reconnu comme agent négociateur le 17 décembre 1979 pour représenter le groupe de salariés à l'emploi de l'Atelier de Soudure et de Réparation d'Arvida, Ltée.*
- 1.2 *Tous les employés régis par la présente convention qui sont ou deviennent assujettis à tout décret passé en vertu de la loi des décrets de convention collective de la Province de Québec, sont exclus des effets de la présente convention durant tout le temps où ils sont régis par un tel décret, soit d'une façon permanente ou temporaire.*
- 1.3 *Lorsqu'employé dans la présente convention, les termes compagnies et/ou employeur désignent la compagnie "L'Atelier de Soudure et de Réparation d'Arvida, Ltée" corps politique légalement constitué.*

SECTION 2BUTS

- 2.1 *La présente convention est conclue dans le but de promouvoir les bonnes relations entre la compagnie et ses employés représentés par le Syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle sur les conditions d'emploi et de salaires horaires.*

- 2.2 La Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat affirment leur ferme intention de coopérer à l'atteinte des buts suivants: de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui entravent l'efficacité des opérations et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Compagnie et de ses employés.
- 2.3 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Compagnie, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que, dans l'exercice de leurs fonctions, leurs relations individuelles avec la Compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et conformément aux clauses de la présente convention.

SECTION 3

CONDITIONS GENERALES

- 3.1 Les appendices ci-joints sont partie intégrante de la présente convention dont les dispositions doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

Aucune grève ou lock out

- 3.2 Aucune grève, aucun ralentissement générale de travail et aucune interruption concertée de travail ne doivent avoir lieu pendant la durée de la pré-

sente convention. Dans le cas de tel acte pendant la durée de celle-ci, le Syndicat s'engage aussitôt qu'il en a connaissance, à le dénoncer à insister immédiatement de vive voix et par écrit auprès des employés impliqués pour sa cessation immédiate.

3.3 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de la présente convention.

3.4 La Compagnie peut prendre toute mesure disciplinaire qu'elle estime appropriée contre tout participant à un tel acte. Tout employé qui se croit lésé à la suite de toute mesure disciplinaire à un tel acte, peut soumettre son cas pour enquête et règlement conformément à la procédure de règlement des griefs énoncée dans cette convention.

Aucune discrimination

3.5 Ni la Compagnie ni le Syndicat ne doivent faire de discrimination contre quelque employé que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa croyance, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales, etc. Les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute telle discrimination lorsqu'elle devient évidente.

SECTION 4

DROITS DE LA GERANCE

4.1 a) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous

réserve des dispositions de cette convention, le tout sujet à la procédure de grief.

- b) Toute réprimande, suspension ou congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief et conformément aux règles et pénalités énumérées dans les réglementations disciplinaires de la compagnie.
- c) Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur en ce qui concerne l'article 4.1 b).
- d) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'employeur donnera au salarié concerné, un avis écrit et moti  à un représentant du Syndicat.
- e) Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié s'il date de plus de six (6) mois.
- f) Aucune mesure disciplinaire ou manquement ne peut être imposé après (5) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement.
- g) L'Employeur se réserve le droit de diviser les salariés en différents groupes et de former des quarts de travail du soir ou de la nuit en respectant l'article 13.3 de la présente convention.

SECTION 5SECURITE SYNDICALE

- 5.1 Il est convenu que ni l'Employeur ni le Syndicat ou leurs représentants respectifs ou les membres du Syndicat ne pratiqueront de discrimination, de coercition ou d'intimidation envers un salarié à cause de ses activités syndicales ou à cause de son appartenance ou de sa non-appartenance à toute association de travail bona fide.
- 5.2 Il est également entendu qu'il n'y aura sur la propriété de l'Employeur aucune sollicitation d'adhésion syndicale, ni perception de cotisations syndicales ou autre forme d'activité syndicale sauf telle que prévue dans la présente convention.
- 5.3 a) L'Employeur convient de désigner un endroit où le Syndicat pourra afficher des avis et communications à l'intention de ses membres. Cependant, il est entendu que tout tel avis portera la signature du président ou d'un autre officier du Syndicat autorisé à signer et qu'il devra avoir été approuvé par l'Employeur avant d'être affiché.
- b) Les différents types d'avis qui peuvent être affichés sont les suivants: avis de convocation aux assemblées du Syndicat; avis indiquant les noms des nominations du Syndicat; avis indiquant les résultats des élections du Syndicat ou tout autre avis concernant strictement les affaires du Syndicat résultant de la présente convention ainsi que tout autre genre d'avis approuvé par l'Employeur.

- 5.4 Lorsque l'Employeur et le Syndicat conviennent de céder une rencontre, le Syndicat a droit de recourir aux services d'un représentant extérieur, de même que l'Employeur peut recourir au même droit.
- 5.5 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi autoriser l'Employeur à effectuer la retenue syndicale à même son salaire de chaque semaine.
- L'Employeur n'est pas tenue de déduire la cotisation syndicale du nouvel employé s'il n'a pas effectué au moins une période complète de paie hebdomadaire.
- 5.6 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, chaque semaine, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.
- 5.7 L'Employeur remettra le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.
- 5.8 Modification au montant de la cotisation syndicale
- Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le Syndicat, celui-ci doit aviser l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après

la réception de l'avis écrit par l'Employeur. Après entente, l'Employeur peut précompter des arriérés de cotisations syndicales dues par le salarié et précompter une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

5.9

L'Employeur accordera les congés nécessaires, avec paie, et cesdits congés seront remboursables par le Syndicat dans les trente (30) jours plus 25% sauf lorsqu'expressément prévus dans la présente convention aux représentants désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales.

Dans le cas d'une absence prévue par le Syndicat, de moins de deux (2) jours, un avis écrit sera fait au contremaître, pour une absence prévue de plus d'une (1) journée, le Syndicat devra avertir par écrit au moins deux (2) jours à l'avance, sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure. De plus, ces congés ne devront pas excéder un total de trente (30) jours ouvrables par année contractuelle, par salarié.

SECTION 6

ACTIVITES SYNDICALES

6.1

Les délégués et officiers du Syndicat ont le droit de s'absenter pour accomplir des fonctions syndicales, mais sans paie pour la perte de temps. Ceux-ci doivent présenter une demande écrite à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à

l'avance, de manière à ce que la Compagnie en soit avertie. Telle permission pourra être accordée à trois employés à la fois pour un maximum de dix (10) jours par année chacun.

SECTION 7

DELEGUE SYNDICAL

- 7.1 *L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner un (1) délégué syndical qui doit être membre ou officier dudit Syndicat.*
- 7.2 *Le délégué syndical (ou son représentant mandaté lui-même membre de l'Exécutif du Syndicat) est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès de l'Employeur ou de ses représentants.*
- 7.3 *Le délégué officiel a pour responsabilité de porter grief ou plainte à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.*
- 7.4 *Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail pour un maximum de 15 minutes afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué.*
- Si une entrevue a lieu durant les heures de travail par des salariés de l'Employeur avec la permission de l'Employeur au bureau de l'Employeur, le salaire pour ces salariés continuera d'être payé comme s'il avait été travaillé.*

SECTION 8REGLEMENTS DES GRIEFS

- 8.1 *Tout employé accompagné de son représentant syndical, doit avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème dans un endroit approprié avec le responsable de l'employeur en relations de travail. Si une entente satisfaisante pour les deux (2) parties n'intervient pas à ce stade dans les deux (2) jours ouvrables, l'employé pourra alors soumettre son grief selon la procédure prévue à la présente convention.*
- 8.2 *La soumission d'un grief par le salarié concerné seul ou accompagné du délégué syndical se fait par écrit auprès de l'Employeur ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief.*
- 8.3 *En l'absence d'intérêt suffisant de l'un ou de plusieurs employés, le Syndicat pourra soumettre un grief si la question soulevée doit l'être dans l'intérêt du Syndicat. La procédure de grief s'appliquant mutatis mutandis.*
- 8.4 *Si le représentant de l'Employeur ne rend pas sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables de soumission du grief, ou si le Syndicat n'accepte pas cette décision et que l'on n'en arrive pas à une solution satisfaisante dans ce délai de cinq (5) jours ouvrables du grief au représentant de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.*

Grief collectif

- 8.5 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.
- 8.6 Les délais prévus dans la présente procédure de grief sont de rigueur pour les deux (2) parties.

Entente

- 8.7 Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.
- 8.8 L'Employeur peut soumettre directement au Syndicat et vice-versa tout grief concernant les salariés et/ou les deux (2) parties. Dans ce cas, les dispositions concernant le règlement des griefs et l'arbitrage s'appliquent, mutatis mutandis, de la même façon que si le grief avait été soumis par un salarié ou par le Syndicat.

SECTION 9ARBITRAGE

- 9.1 1- A défaut d'entente écrite ou si la partie plaignante n'est pas satisfaite de la décision de la partie adverse, la partie plaignante peut alors,

par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à l'article 8.4.

2- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.

3- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre doit informer l'autre partie, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables.

Pouvoirs de l'arbitre

9.2

1- L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler ou de modifier toute décision non-conforme aux dispositions de la convention. Il peut prendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.

2- Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de:

a) Maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable.

b) Réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire.

3- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

Si l'arbitre décide de modifier une mesure disciplinaire imposée par l'Employeur, il doit démontrer pour quelle raison ladite mesure est abusive ou discriminatoire en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire. De plus, il doit justifier sa décision et donner des raisons suffisantes pour ainsi modifier la décision de l'Employeur.

Renseignements

9.3

Au cours de toute discussion sur un grief ou lors de l'audition devant l'arbitre, les parties conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

Témoignage

9.4

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

Sentence arbitrale

9.5

1) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti, sauf si l'arbitre a excédé sa juridiction. La partie qui prétend que l'arbitre a excédé sa juridiction doit en appeler devant la Cour compétente, dans un délai de quinze (15) jours ouvra-

bles de la remise aux parties de la décision de l'arbitre.

2) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

Frais et honoraires d'arbitrage

9.6 L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

SECTION 10

PRESCRIPTION DE DROIT

10.1 Aucun avis, mesure disciplinaire ou manquement ne peut être imposé après cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement.

Dossier du salarié

10.2 Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté(e) à la connaissance du salarié concerné

avant d'être porté(e) à son dossier.

SECTION 11

SOUS-CONTRAT

11.1

L'Employeur ne donnera pas à sous-contrat des travaux (ou partie de travaux) qui sont ordinairement accomplis par le salarié couvert par l'unité de négociation. Ordinairement signifie les travaux exécutés par les salariés jusqu'à la signature de la convention. L'Employeur se réserve le droit de donner des sous-contrats lorsqu'il n'a pas le personnel et l'équipement nécessaire.

SECTION 12

ANCIENNETE

12.1

Définition

L'ancienneté signifie la durée en jours de calendrier des services d'un salarié établie conformément aux règles de la section 12 de la convention.

12.2

La première journée ou partie de journée travaillée, constitue une journée d'ancienneté pour fins de calcul de l'ancienneté.

12.3

Période d'essai

1. a) Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour les salariés de métier et de cent vingt (120) jours de calendrier, à l'intérieur de trois cent soixante-cinq (365) jours, pour tous les autres salariés dans l'unité de négociation.

b) Si pendant la période d'essai un salarié refuse de se présenter au travail, il perd ses journées accumulées.
2. Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toute disposition de la présente convention, sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre tel qu'une promotion, mutation et rétrogradation, une mise à pied ou un réembauchage, et ne peut faire de grief s'il est congédié.
3. Un salarié promu ou muté en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté durant les trois (3) mois de calendrier qui suivent son transfert, délai durant lequel il peut retourner à l'intérieur de l'unité de négociation. Après cette période, il pourra retourner à l'unité de négociation avec l'ancienneté qu'il avait à son départ, s'il y a entente entre l'Employeur et le Syndicat.

- 4) Au 15 janvier de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète des salariés en y spécifiant la date d'embauchage, les années d'ancienneté ainsi que l'adresse et numéro de téléphone de chaque salarié.

12.4

Accumulation - Conservation

- 1) Dans le cas de maladie ou accident dû à son travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant deux (2) ans et la conserve par la suite pour la même période.

Dans les autres cas de maladie ou d'accident, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant deux (2) ans et la conserve par la suite pour la même période. L'Employeur se réserve le droit d'exiger un examen médical par un médecin de son choix pour décider de la capacité de l'employé à occuper soit son ancien emploi ou tout autre emploi.

- 2) L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'arrêt de production, d'absence prévue par la convention.

- 3) Déplacement à une fonction non-couverte

Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction, en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

Si tel salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les six (6) mois de son déplacement, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent (en excluant les contremaîtres temporaires).

12.5

Liste d'ancienneté

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la durée d'embauchage de chacun des salariés et la classification ou occupation du salarié. Cette liste d'ancienneté apparaît à l'annexe "B-1" de la convention et en fait partie intégrante jusqu'à sa révision. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée par l'Employeur et remise au Syndicat à l'anniversaire de la convention. Une copie de ladite liste sera alors remise à chacun des employés, dans les trente (30) jours de la remise au Syndicat.

12.6

Application du droit d'ancienneté

1) Principe général

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, entre autres: de promotion, de permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, pourvu qu'il ait la qualification requise pour accomplir cette tâche.

Des salariés qui travaillent momentanément au service d'un client quelconque peuvent être déplacés à condition qu'une entente avec le client soit possible et que le client accepte le changement de la main-d'oeuvre qui était affecté

à son service. Les cas doivent être discutés ouvertement avec les salariés concernés.

2) Salarié qualifié

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié qui est capable d'exécuter normalement le travail concerné sans entraînement.

3) Promotion, occupation vacante, occupation nouvelle
affichage

Dans les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être remis à chacun des employés. Le ou les salariés qui désirent obtenir telle occupation ou telle promotion doivent postuler, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis en remettant à l'Employeur ou son représentant ledit avis avec signature du postulant.

L'Employeur pourra assigner temporairement tout employé. Après cette période, l'Employeur ou son représentant affiche pour cinq (5) jours une liste des postulants. Pendant cette période, ledit poste est rempli s'il y a lieu, au choix de l'Employeur et un avis écrit est formulé aux employés absents.

Une période d'adaptation d'un (1) mois sera accordée pour accomplir le travail d'une façon satisfaisante; si le salarié ne démontre pas les aptitudes requises pendant cette période, il reprendra sa fonction originale après entente avec les salariés concernés.

4) Mise à pied

a) Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté parmi les employés concernés est le premier à être mis à pied, à condition que les salariés qui demeurent au travail puissent accomplir normalement le travail.

b) Tout salarié déplacé par une mise à pied a le droit, s'il a l'ancienneté requise et à condition que ce salarié puisse accomplir normalement le travail, de déplacer tout salarié ayant le moins d'ancienneté parmi les autres salariés.

5) Rappel au travail

Dans les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont été mis à pied pourvu qu'il soit qualifié au sens du paragraphe 12.06 2).

6) Retour après absence

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut d'occupation ou classification toute autre occupation que son ancienneté lui permet pourvu qu'il possède toujours les qualifications au sens du paragraphe 12.06 2).

12.7

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté:

- a) S'il quitte volontairement son emploi rémunéré.
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre.

- c) Absence non autorisée pour plus de trois (3) jours ouvrables sans raison valable.
- d) S'il est mis à pied pour une période continue de douze (12) mois.
- e) Si, alors qu'il est mis à pied, il néglige ou refuse de se rapporter au travail cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de son rappel.
- f) S'il est absent de son travail pour maladie ou accident dû à son travail pendant une période dépassant quarante-huit (48) mois; s'il est absent de son travail pour maladie ou accident dû à toute autre cause que son travail pendant une période dépassant quarante-huit (48) mois.

12.8

Travaux relatifs à l'industrie de la construction

- 1) L'employé recevra le salaire prévu par le décret de la construction.
- 2) Le salarié régi par la convention peut accepter ou refuser de travailler sur les chantiers de construction.
- 3) Le salarié régi par la convention qui accepte d'exécuter des travaux de construction conserve et accumule son ancienneté ainsi que l'assurance-collective prévue à la convention, réf: 19.1. tout en respectant les clauses en vigueur de notre assurance collective.

SECTION 13

REMUNERATION-SALAIRE-PAIE

13.1

Minimum de paie

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été

averti au préalable que ses services ne sont pas requis, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de salaire effectif.

13.2

Salaire

Les taux de salaire au 27 mars 1983 sont ceux apparaissant aux Annexes "B" et "B-1" de la convention.

Les taux seront modifiés selon les Annexes "B" et "B-1" et la lettre d'entente no 1 pendant la durée de la convention.

Une augmentation de \$0.25 l'heure sera accordée à chaque anniversaire de la convention.

13.3

Primes de quart

16.00 heures à 24.00 heure: \$0.25 de l'heure

24.00 heure à 08.00 heures: \$0.35 de l'heure

Une période de repos de dix (10) minutes à chaque quart. Une période de repas d'une demi-heure (1/2) à chaque quart.

13.4

Repas gratuit

Tout salarié ayant travaillé huit (8) heures consécutives et qui a à travailler deux (2) heures et plus en surtemps a droit à un repas payé par l'employeur. Les repas seront choisis sur un menu fourni par deux (2) restaurateurs et auront une valeur approximative de \$8.00

Tout salarié étant averti vingt-quatre (24) heures à l'avance que ses services seront requis en temps supplémentaire devra fournir son repas.

13.5

Paiement des salaires

Le salaire est payable par chèque, le jeudi matin de chaque semaine.

13.6

Bulletin de paie

Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les items suivants:

- Nom de l'Employeur
- Nom et prénom du salarié
- Date de la période de paie
- Nombre d'heures de travail régulières
- Nombre d'heures de travail supplémentaires
- Taux de salaire effectif
- Date de chèque
- Salaire net et les retenues autorisées
- Caisse d'Economie

13.7

Cessation d'emploi

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi doit recevoir le jeudi de la semaine suivante, le salaire auquel il a droit et tout document pertinent.

SECTION 14HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

- 14.1 07.30 heures à 12.00 heures
 12.30 heures à 16.00 heures

Tout changement d'horaire peut être effectué après accord des parties.

- 14.2 Réduction de travail

Lorsqu'il y a une réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas le nombre d'heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail.

- 14.3 Période de repos

Il est accordé à tous les salariés un repos équivalent à quinze (15) minutes payées le matin et quinze (15) minutes payées l'après-midi. Ce repos, durant les heures de travail, doit être pris vers le milieu de chaque demi-journée de travail, de manière cependant à ne pas entraver la bonne marche des opérations.

La période repas se situe normalement entre midi et midi trente (12.30) pour les employés de jour.

SECTION 15TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.1 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux de temps et demi après huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine, temps double le dimanche et les jours de fête.
- 15.2 Répartition
Le temps supplémentaire est volontaire. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est offert d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail, par ancienneté. Si ce salarié refuse, l'Employeur fait appel aux salariés capables d'effectuer le travail et le travail est alors offert à tour de rôle, en suivant la liste d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste.
- 15.3 Repos journalier
Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures.
- 15.4 Congé sans solde
La compagnie se réserve le droit de maintenir ou de ne pas maintenir les droits acquis par un employé en vertu de cette convention lorsqu'elle accorde un congé sans solde, ceci à compter de la signature de cette convention.

SECTION 16CONGE ANNUEL PAYE

16.1

<u>Service accumulé avant le 1^{er} juin de chaque année</u>	<u>%</u>	<u>Nombre de semaines</u>
0 à 1 an exclusivement	4%	1 journée par mois de service, maximum 2 semaines
1 à 5 ans exclusivement	4%	2 semaines
5 à 8 ans exclusivement	6%	3 semaines
8 à 11 ans exclusivement	8%	4 semaines
11 années et plus	9%	4 semaines

Note: Le pourcentage de vacances est calculé sur le salaire gagné du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

16.2

Prise de congé annuel payé

A moins d'entente entre l'Employeur et le salarié, les congés annuels payés de chaque salarié sont pris entre le premier (1^{er}) juin et le trente et un (31) mai de chaque année, d'après une cédule préparée par les salariés. Si l'Employeur ne peut accorder les dates de prise de congés annuels payés telles que demandées, il doit consulter les salariés afin de s'entendre sur d'autres dates. Le salarié qui a le plus d'ancienneté à la préférence dans le choix de la prise de ses congés annuels payés. Une carte de temps exprimant précisément la période de vacances doit être signée par les deux parties pour que les vacances soient autorisées.

16.3

Paielement

Avant le départ du salarié pour son congé annuel payé, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour ledit congé.

16.4

Indemnité compensatrice

Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les semaines de congé annuel payées; sauf dans le cas d'un employé qui aura complété dix (10) mois ou moins de travail pendant la dernière période de référence.

16.5

Cessation d'emploi

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels payés accumulés jusqu'à la date de son départ conformément au présent article.

16.6

Si un ou des jours fériés et payés surviennent au cours des congés annuels payés d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) ou des journées additionnelles payées.

SECTION 17JOURS FERIES PAVES

17.1

Les jours suivants sont des jours de congé payés:

- Le jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Le lundi de Pâques
- La St-Jean-Baptiste
- La confédération

- Le deuxième lundi du mois d'août
- La fête du travail
- L'Action de grâce
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël

Un congé mobile par anniversaire de la convention:

- a) Peut être refusé s'il n'y a pas eu d'entente préalable
- b) Ce congé est reportable à l'année suivante.

Note: L'expression anniversaire de la convention signifie du 27 mars au 27 mars de l'année suivante.

17.2

Jours fériés reportés

Lorsque les jours fériés coïncident avec le samedi ou dimanche, ils seront reportés mais non payés.

17.3

Rémunération

Pour un (1) jour de fête chômé et payé, l'Employeur paie l'équivalent d'une journée régulière de travail.

17.4

Pour avoir droit à la rémunération des jours fériés prévus dans la présente convention, l'employé devra être au travail les jours ouvrables précédents et suivant le congé, à moins d'une absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur. De plus l'Employé devra, pour avoir droit à ces congés être reconnu employé régulier.

17.5

Nonobstant l'article 17.4, un salarié bénéficiera du congé payé en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident le jour ouvrable qui suit immédiatement un congé payé si: d'une part, il a travaillé le jour ouvrable précédant ladite journée de congé et si, d'autre part il peut justifier son absence avec certificat médical.

SECTION 18CONGES SOCIAUX ET AUTRES

- 18.1 *Tout salarié ayant son droit d'ancienneté sans perte de salaire peut s'absenter pour une période de cinq (5) jours à son taux régulier pourvu que ces jours d'absence soient des jours ouvrables et survenus entre le décès et les funérailles inclusivement à l'occasion du décès de son conjoint et de son enfant, trois (3) jours pour son père, sa mère, un frère ou une soeur, deux (2) jours pour sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-soeur et une (1) journée lors de la naissance d'un enfant.*
- 18.2 *Il est entendu que ce paiement n'est pas dû pour une journée où le salarié n'aurait pas normalement travaillé tel que, sans s'y limiter, congés statutaires, vacances, mise à pied, grève, lock-out ou permis d'absence.*

SECTION 19ASSURANCE-COLLECTIVE

- 19.1 *Maintien de l'assurance actuelle.
L'Employeur et le Syndicat se réserve le droit de soumettre un nouveau plan d'assurance-vie, santé ou de maintenir le plan d'assurance en vigueur.*
- 19.2 *L'Employeur paiera la somme de \$5.00 par semaine pour un employé marié et \$3.00 par semaine pour un célibataire. Cette entente est valable pour la durée de la convention.*

SECTION 20MESURES DE SECURITE-BIEN-ETRE-HYGIENE

- 20.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.
- 20.2 Le comité de relations industrielles recommandera des règlements de sécurité applicables à l'usine et axera ses priorités sur la prévention des accidents.
- 20.3 L'Employeur doit fournir certains appareils de sécurité: gants de sécurité spéciaux, ceinture de sécurité, chapeau de sécurité, habit de pluie, lunettes de sécurité spéciales et tabliers pour les soudeurs et appareils spéciaux contre le bruit aux salariés et ils devront s'en servir lorsque nécessaire.
- 20.4 L'Employeur doit prévoir une prime de \$0.1023 par heure travaillée comme banque individuelle de dépenses d'équipements.
- Un crédit maximum de \$80.00 sera accordé à l'employé.
- Au 31 décembre de chaque année l'excédent ou dette est remboursé par les parties pour remettre le compte à 0.
- Cette prime comprend la fourniture de: lunettes de sécurité courantes, les verres de rechange, les appareils auditifs courants, les salopettes et leur nettoyage et réparation, les bottes de sécurité courantes, les gants de soudeur courants, les gants de travail courants. Les articles qui seront fournis au magasin de l'Employeur seront chargés à l'employé au meilleur prix coûtant et

sans frais d'administration.

Les articles achetés à l'extérieur de l'entreprise seront remboursés moyennant la présentation d'une facture.

20.5

Certificat médical

Dans le cas d'absence pour accident ou maladie, l'Employeur peut exiger un certificat médical du médecin de son choix et en paiera les frais sur présentation de pièces justificatives.

20.6

Un stationnement adéquat sera mis à la disposition des salariés et ce, aux frais de l'employeur.

20.7

L'Employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés un endroit propre et chauffé pour qu'ils prennent leur repas et ce, avec réchaud et eau potable, ainsi que tout le nécessaire pour se laver et une salle de toilette.

20.8

Les Annexes "A", "A-1", "B", "B-1" et "C" ainsi que les lettres d'entente nos 1, 2, 3 et 4 font partie intégrantes de la convention.

SECTION 21

DUREE DE LA CONVENTION

21.1

Cette convention doit entrer en vigueur le _____
27 mars 1985 et demeurer en vigueur pendant une période de deux (2) ans.

B. C. G. T.
QUÉBEC

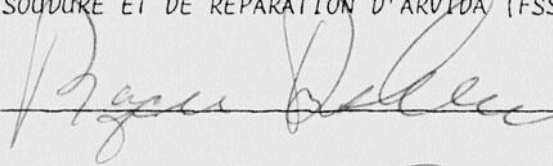
21
'85 NOV 28 13:17
21.2

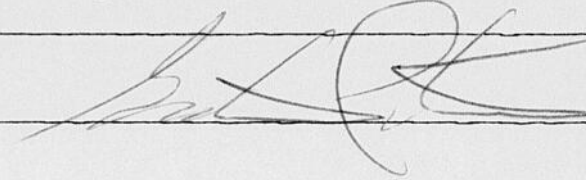
Toute modification proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre partie au moins soixante (60) jours mais pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration. Les parties doivent alors négocier en conformité de telles modifications proposées.

EN FOI DE QUOI les parties à cette convention par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après.

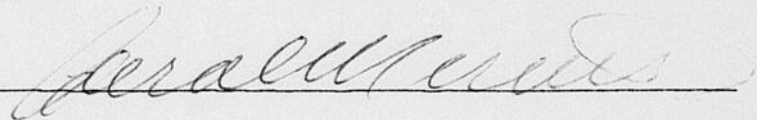
CE 4 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1985.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE
SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (FSSA)





L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA,
L'TEE



21.2

Toute modification proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre partie au moins soixante (60) jours mais pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration. Les parties doivent alors négocier en conformité de telles modifications proposées.

EN FOI DE QUOI les parties à cette convention par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après.

CE 4 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1985.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE
SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (FSSA)

L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA,
LTEE

A N N E X E A

ANNEXE AQualificationDéfinition générale

- La qualification d'une personne est admise dans un domaine quelconque énumérée à l'Annexe "C" lorsque les services de cette personne en rapport avec cette qualification peuvent être offerts au client et à la satisfaction de celui-ci.
- Toute qualification ou toute classe ne donne aucun droit d'exclusivité d'exécution des tâches qui s'y rapportent au détenteur de cette même qualification. Sauf pour les qualifications du B.C.S. OU D. G.P. lorsqu'elles sont requises par le client ou par la loi.
- Soudeur haute pression: soudeur qualifié par le gouvernement du Québec selon les normes du Gouvernement de Québec.
- La Compagnie se réserve le droit de payer la surprime pour un tel soudeur que pour la durée des travaux pour lesquels une telle qualification est requise.

(ANNEXE A suite)

1.- SOUDEUR ASSEMBLEUR CLASSE A

Fonctions: Réparer ou fabriquer la plupart des pièces de quelque matière que ce soit en suivant les instructions spécifiées dans un manuel ou sur les plans et devis ou selon les instructions du contremaître ou chef d'équipe. Exécuter les soudures nécessaires suivant les procédés adaptés au travail à accomplir. Exécuter la plupart des travaux de montage ou démontage mécanique.

Exigences:

- Lecture de plans et devis et interprétation de niveau 5
- Mathématique (degré 3) de l'Annexe "C"
- Connaissance des machines à souder
- Connaissance à fond de tous les symboles internationaux de soudure
- Connaissance du système métrique
- Expérience pertinente à la tâche
- Habileté et dextérité manuelles
- Bonne connaissance de matériel et des instruments servant à la soudure
- Savoir se servir de gabarits pour le montage des pièces
- Etre en mesure d'utiliser 18 des 34 procédés de soudure énumérés à l'Annexe "C"
- Etre en mesure d'utiliser les différents procédés de coupage au chalumeau, chalumeau automatique, arc-air etc.
- Etre en mesure de passer au moins une classe de soudure au près du B.C.S. lorsqu'il entrera en vigueur.

Cette liste de matières pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier pour la compagnie.

(ANNEXE A suite)

2.- SOUDEUR ASSEMBLEUR CLASSE B

Fonctions: Mesurer, découper et assembler des pièces selon les croquis ou ordre de travail.
Monter ou démonter des pièces mécaniques suivant les ordres de travail.

Exigences:

- Lecture de croquis et plan 3ième niveau selon l'Annexe "C"
- Mathématique (degré 2) de l'Annexe "C"
- Connaissance des machines à souder
- Expérience pertinente à la tâche
- Habileté et dextérité manuelles
- Savoir se servir de gabarits pour le montage des pièces
- Etre en mesure d'utiliser 15 des 34 procédés de soudure énumérés à l'Annexe "C"
- Etre capable d'utiliser les différents procédés de coupage en chalumeau et à l'arc-air
- Etre en mesure de passer au moins une classe de soudure au près du B.C.S. lorsqu'il entrera en vigueur

Cette liste de matières pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier pour la compagnie.

(ANNEXE A suite)

3.- SOUDEUR

Fonctions:

Manipuler et faire fonctionner des machines à souder manuelles, automatiques ou semi-automatiques, dans le but de souder des pièces préassemblées en conformité avec les plans et ordre de travail.

Exigences:

- Mathématiques (géométrie) appliquées à la fonction degré 2 de l'Annexe "C"
- Connaissances adéquates des machines à souder
- Connaissances à fond de tous les symboles internationaux de soudeur
- Connaissances du système "SI" métrique
- Lecture du plan, 1er degré Annexe "C"
- Expérience pertinente à la tâche
- Habileté et dextérité
- Bonne connaissance des divers instruments et équipements servant à la soudure
- Etre en mesure d'exécuter 12 des 34 procédés de soudure énumérés à l'Annexe "C"
- Etre en mesure de passer au moins une classe de soudure auprès du B.C.S. lorsqu'il entrera en vigueur

Cette liste de matières pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier pour la compagnie.

(ANNEXE A suite)

4.- MACHINISTE

Fonctions: Exécuter toutes les tâches relatives à l'équipement d'usinage (tour, "milling", etc.)
Exécuter tous les travaux de montage et démontage relatifs au machinage.

Exigences:

- Mathématique (Annexe "C", 4ième degré)
- Symbole du métier et lecture de plan Annexe "C", 5ième niveau
- Outils et appareils de mesure
- Tracé et fabrication
- Coussinets et joints
- Jeux de tolérance
- Travail d'établi
- Matériaux et traitements thermiques
- Organes d'assemblage
- Réparation des machines outils
- Machine à percer - accessoires
- Tour
- Etau-limeur et machine-outils

Cette liste de matières pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier pour la compagnie.

(ANNEXE A suite)

5.- PREPOSE A L'ENTRETIEN (NON DEPLACABLE)

- Fonctions: Réparer et entretenir tout l'équipement électrique et mécanique de la compagnie.
- Tenir à jour une "schedule" d'entretien.
 - Voir au huilage et graissage de tout l'équipement.
 - Tenir à jour un inventaire de pièce de rechange.
 - Tenir à jour les catalogues de tout l'équipement.
 - Rendre compte au gérant, de toute situation non sécuritaire dans les ateliers.
 - De rendre les équipements électriques conformement au code des électriciens.
 - D'exécuter toute tâche de production pour laquelle il est compétent au sens des articles 12.7 2)
- Exigences: Mêmes exigences que pour le groupe 1.

Cette liste de matières pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier pour la compagnie.

(ANNEXE A suite)

6.- CAMIONNEUR JOURNALIER

Fonctions: Exécuter le chargement et le transport du matériel acheté et vendu ainsi que son déchargement.

- Exécuter différents travaux de nettoyage d'entretien de peintures des ateliers et des pièces fabriquées.
- Entretenir les véhicules.
- Fermeture des ouvertures tous les soirs.

Exigences: - Posséder un degré 2 en mathématique selon l'annexe "C".
- Détenir un permis de la régie des transports pour conduire les véhicules de la compagnie.
- Bonne connaissance du territoire desservi par la compagnie, des routes principales et des sites des différentes compagnies desservies par nos ateliers.

Cette liste de matières pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier pour la compagnie.

A N N E X E A - 1

ANNEXE A-I

Gaz	-	Aluminium
"		Acier
"	-	Métal blanc
"	-	Bronze sur acier
"	-	Bronze sur fonte
"	-	Fonte sur fonte
"	-	Argent
"	-	Sealfost
"	-	Etain
"	-	Bronze sur cuivre
"	-	Etain sur aluminium

ANNEXE A (suite)

Soudure: Liste des différents procédés.

Position 1 horizontal
2 vertical
3 toutes

-Haute pression (épreuve pro. de soud.)

- Arc Baguette Acier position 1

- " " " 2

- " " " 3

- Arc Baguette Stainless position 1

- " " " 2

- " " " 3

- Arc Baguette Aluminium position 1

- " " " 2

- " " " 3

- Semi-automatique cuivre

acier

aluminium

stainless

1 - autre

Tig. acier

Tig. stainless

Tig. aluminium

Tig. 1 - autre

Midget-gun acier

" stainless

" aluminium

" 1 - autre

A N N E X E B

ANNEXE "B"

TABLEAU DES AUGMENTATIONS:

<u>DATE DE L'AUGMENTATION</u>	<u>PAYE FINISSANT LE</u>	<u>INDEXATION</u>	<u>AUGMENTATION ANNUEL</u>	<u>TOTAL CUMULATIF</u>
Jeudi le 09/05/85	05/05/85			
" " 08/05/85	04/08/85			
" " 07/11/85	03/11/85			
" " 06/01/86	02/01/86			
" " 27/03/86	29/03/86		\$0.25	
" " 08/05/86	04/05/86			
" " 07/08/86	03/08/86			
" " 06/11/86	02/11/86			
" " 01/04/87	28/03/87		\$0.25	

1) SOUDEUR ASSEMBLEUR CLASSE "A"

SALAIRE 5 ANS ET PLUS LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION, \$11.88 PAR HEURE.

EXPERIENCE ETABLI PAR L'EMPLOYEUR
LORS DE L'EMBAUCHESOUSTRAIRE CE MONTANT DU SALAIRE
D'UN "A" AYANT CINQ (5) ANS ET PLUS
(INCLUANT L'INDEXATION)

0 - 1 an	\$ 2.60
1 - 2 ans	1.20
2 - 3 ans	.50
3 - 4 ans	.30
4 - 5 ans	.15
5 et plus	-

2) SOUDEUR ASSEMBLEUR CLASSE "B"

SALAIRE 5 ANS ET PLUS LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION, \$11.68 PAR HEURE

EXPERIENCE ETABLI PAR L'EMPLOYEUR
LORS DE L'EMBAUCHESOUSTRAIRE CE MONTANT DU SALAIRE
D'UN "B" AYANT CINQ (5) ANS ET PLUS
(INCLUANT L'INDEXATION)

0 - 1 an	\$ 2.60
1 - 2 ans	1.10
2 - 3 ans	.50
3 - 4 ans	.40
4 - 5 ans	.15
5 et plus	-

3) SOUDEUR HAUTE PRESSION:

Une prime de \$0.50/hre travaillée en haute pression accordée à ceux qui détiennent un permis du gouvernement pour l'Atelier de Soudure et Réparation d'Arvida, Inc.

4) SOUDEUR

SALAIRE 5 ANS ET PLUS LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION, \$11.18 PAR HEURE.

EXPERIENCE ETABLI PAR L'EMPLOYEUR
LORS DE L'EMBAUCHE

SOUSTRAIRE CE MONTANT DU SALAIRE
D'UN SOUDEUR AYANT CINQ (5) ANS ET PLUS
(INCLUANT L'INDEXATION)

0 - 1 an	\$ 2.70
1 - 2 ans	1.30
2 - 3 ans	.30
3 - 4 ans	.20
4 - 5 ans	.10
5 et plus	-

5) MACHINISTE

SALAIRE 5 ANS ET PLUS LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION, \$11.93 PAR HEURE.

EXPERIENCE ETABLI PAR L'EMPLOYEUR
LORS DE L'EMBAUCHE

SOUSTRAIRE CE MONTANT DU SALAIRE
D'UN MACHINISTE AYANT CINQ (5) ANS ET PLUS
(INCLUANT L'INDEXATION)

0 - 1 an	\$ 3.75
1 - 2 ans	3.15
2 - 3 ans	1.75
3 - 4 ans	.50
4 - 5 ans	.25
5 et plus	-

6) PREPOSE A L'ENTRETIEN (NON DEPLACABLE)

SALAIRE 5 ANS ET PLUS LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION, \$11.88 PAR HEURE

EXPERIENCE ETABLI PAR L'EMPLOYEUR
LORS DE L'EMBAUCHESOUSTRAIRE CE MONTANT DU SALAIRE
DU PREPOSE A L'ENTRETIEN DE CINQ (5) ANS
ET PLUS (INCLUANT L'INDEXATION)

0	-	1 an	\$ 2.60
1	-	2 ans	1.20
2	-	3 ans	.50
3	-	4 ans	.30
4	-	5 ans	.15
5	et	plus	-

A N N E X E B - 1

ANNEXE "B-1"LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE DE L'EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETE AU 31 MAI 1985</u>
MERCIER Claude	03/04/69	14 ans 2 mois 9 jours
DESBIENS Roger	20/06/72	12 ans 11 mois 11 jours
MERCIER Eric	10/05/69	9 ans - mois 15 jours
DUFOUR Jacques	11/03/77	8 ans 2 mois 28 jours
TREMBLAY Jean-Guy	30/05/77	8 ans - mois 1 jour
CLAVEAU Florent	20/03/78	6 ans 8 mois 29 jours
MCCARTHY Jacques	23/02/76	6 ans 5 mois 24 jours
PAGEAU Christian	02/10/78	6 ans 5 mois 22 jours
BOUCHARD Guy	25/03/80	5 ans 2 mois 7 jours
EMOND Marius	12/05/80	5 ans - mois 20 jours
GILBERT Marcellin	19/05/80	5 ans - mois 13 jours
POTVIN Gratien	22/05/80	5 ans - mois 10 jours
GIRARD Réal	10/07/80	4 ans 11 mois 25 jours
BERGERON Laurent	19/06/81	3 ans 11 mois 12 jours
CLAVEAU Robert	19/06/81	3 ans 5 mois 19 jours

NOTE: Cette liste d'ancienneté est établie au 31 mai de chaque année pour fin de calcul de vacances.

ANNEXE "B-1"1) SOUDEUR ASSEMBLEUR CLASSE A - EXPERIENCE

DESBIENS Roger	5 ans et plus	
MCCARTHY Jacques	5 " "	
CLAVEAU Florent	5 " "	
DUFOUR Jacques	5 " "	
CLAVEAU Robert	5 " "	
GILBERT Marcellin	5 " "	
POTVIN Gratien	5 " "	
BOUCHARD Guy	5 " "	
BERGERON Laurent	5 " "	
CLAVEAU Robert	5 " "	

2) SOUDEUR ASSEMBLEUR CLASSE B3) SOUDEUR

MERCIER Claude	5 ans et plus	
GIRARD Réal	5 ans et plus	(10-07-81)
		(10-07-81)

4) PREPOSE A L'ENTRETIEN (NON DEPLACABLE)

MERCIER Eric	5 ans et plus	
--------------	---------------	--

5) MACHINISTE

TREMBLAY Jean-Guy	5 ans et plus	
EMOND Marius	5 ans et plus	
PAGEAU Christian	5 ans et plus	(21-12-82)

- Pour effectuer un passage de l'une à l'autre des sept (7) occupations, des examens pour vérifier si le postulant possède les exigences de la nouvelle occupation peuvent être exigés par l'employeur.
- Pour effectuer un tel passage, il faut qu'une demande de nouveau personnel dans cette occupation soit affichée telle que stipuler à l'article 12.7.3 de cette convention.

- A l'intérieur d'une même classe le passage d'une année d'expérience à l'autre est basée sur le nombre d'heures travaillées, c'est-à-dire quarante (40) heures travaillées égal une (1) semaine de calendrier.

- Chef de section

Une prime de \$1.00/heure travaillée sera ajoutée au taux horaire de base du chef de section lorsqu'il occupe la fonction suivante: être responsable de la sécurité, de la bonne marche des travaux exécutés par les employés affectés à cette section. L'identification de ces sections sera affichée par l'employeur.

- Chef d'équipe

Une prime de 0.50/heure travaillée sera ajoutée au taux horaire de base du chef d'équipe lorsqu'il occupe la fonction suivante: être responsable de la sécurité, de la bonne marche des travaux exécutés par quatre (4) personnes ou plus, lui-même étant compris dans ce nombre.

A N N E X E C

ANNEXE C

APPENDICE IV

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
CONNAISSANCE DE BASE - MATHEMATIQUES

<u>MATIERES</u>	<u>DEGRES</u>		
	2	3	4
Nombres entiers			
Addition, soustraction, multiplication et division..	X	X	X
Mesures.....	X	X	X
Fractions et nombres fractionnaires.....	X	X	X
Addition et soustraction			
Multiplication et division - par nombres entiers			
Fractions décimales et nombres décimaux.....	X	X	X
Addition, soustraction, multiplication et division			
Conversion - fract, en fractions décimales - mesures usuelles			
Pourcentage.....	X	X	X
Graphiques linéaires.....	X	X	X
Lecture			
Surfaces.....	X	X	X
Carrés, rectangles, triangles et cercles			
Volumes simples.....	X	X	X
Graphiques circulaires.....		X	X
Lecture			
P.G.C.D.....		X	X
Règles de trois.....		X	X
Carré et racine carrée.....		X	X
Nombres entiers et nombres décimaux			
Volumes.....			X
Trigonométrie.....			X
Mesure des angles en degrés et radians.....			
Fonctions trigonométriques usuelles			
Rapports trigonométriques des angles 45°, 60°, 30°			
Tables			
Triangles rectangles			
Polygones usuels			

ANNEXE C

APPENDICE V

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
CONNAISSANCE DE BASE - LECTURE DE PLANS

<u>MATIERES</u>	<u>NIVEAUX</u>				
	1	2	3	4	5
<u>1er niveau</u>					
Dessin à une vue seulement.....	X	X	X	X	X
Cotes.....	X	X	X	X	X
Ligne d'axe.....	X	X	X	X	X
Matériel.....	X	X	X	X	X
Quantité.....	X	X	X	X	X
<u>2ième niveau</u>					
Formes géométriques simples (2 vues).....		X	X	X	X
Cotes (2 vues).....		X	X	X	X
Dimensions fractionnaires simples.....		X	X	X	X
Identification de lignes (visibles et invisibles).....		X	X	X	X
Identification de surfaces (2 vues).....		X	X	X	X
Arrêts visibles et invisibles sur dessin simple.....		X	X	X	X
Représentation en coupes de quelques métaux usuels.....		X	X	X	X
- fonte					
- acier					
- aluminium					
- bois					
<u>3ième niveau</u>					
Dessin par projection (3 vues).....			X	X	X
Lignes conventionnelles de cadres, de construction, hachures, lignes cachées, lignes de cotes fractionnaires.			X	X	X
Dimensions et tolérance (fractions seulement).....			X	X	X
Mesures angulaires et tolérance.....			X	X	X
Identification de surface (3 vues).....			X	X	X
Congés, raccords, gorges.....			X	X	X
Filet, calcul des filets, foret taraudeur.....			X	X	X
Symboles du métier.....			X	X	X
Représentation de coupes complètes (non brisées).....			X	X	X
Exécution de dessins (formes géométriques simples).....			X	X	X
Assemblage par projection de pièces.....			X	X	X

ANNEXE C (suite)

/2

	1	2	3	4	5
<u>4ième niveau</u>					
Dessin d'assemblage (3 vues).....				X	X
Quotations des angles, mesures angulaires.....				X	X
Tolérance fractionnaire et décimale (.001).....				X	X
Marque d'usinage.....				X	X
Coupes brisées, demi-coupes, partielles, rabattues.....				X	X
Vues auxiliaires simples.....				X	X
Dessins à l'échelle (exécution).....				X	X
Symboles du métier.....				X	X
Identification et vérification des pièces contenues dans la liste de matériel.....				X	X
Faire croquis à main levée (3 vues).....				X	X
Diagramme (lecture et exécution).....				X	X
Développement simples.....				X	X
<u>5ième niveau</u>					
Dessins d'assemblage par projection (lecture et exécution)					X
Vues de coupes en dehors d'un plan de projection.....					X
Vues auxiliaires doubles.....					X
Tolérance d'usinage et finition.....					X
Plans de projection obliques et perspectives.....					X
Engrenage - droit.....					X
- conique					
- hélicoïdal					
- vis sans fin					
Géométrie descriptive - vraies grandeurs					X
- détermination					
- rabattements					

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE.

Le 4 novembre 1985.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE
REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Cette lettre d'entente fait partie de la convention intervenue entre
L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE. et le SYNDICAT DES
EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Définition du règlement de la formule d'indexation : Ref: 13.2

1. La compagnie accepte de mettre en vigueur, le 27 mars 1985, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) telles que publiées par Statistiques Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les items et dont la base est de 100 en 1971.
2. La prime est calculée une première fois au cours du mois suivant la fin du trimestre à compter de la date de la mise en vigueur de la formule d'indexation telle que stipulée au paragraphe un (1) ci-dessus, et est payée chaque semaine à compter du dimanche le plus rapproché du dernier jour du mois au cours duquel elle est calculée.
3. Par la suite, la prime est recalculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce pour la durée de la convention.
4. Le 27 mars 1986, le montant de la prime alors en vigueur sera ajouté au salaire à cette date selon qu'il est stipulé dans la Convention Collective de Travail.

5. Le montant de la prime est égal à autant de fois un cent (\$0.01) l'heure que l'I.P.C., à compter du 27 mars 1985, a augmenté de trente centième (.30) entiers de point.
6. Il est donc obtenu en soustrayant l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours du mois suivant) de l'indice publié au cours du premier mois du même trimestre et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30 le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.
7. Cette prime est payée pour chaque heure régulière travaillée ou allouée; toute journée d'absence pour maladie ou accident pour laquelle l'employé reçoit de la compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission des Accidents du Travail des prestations pour incapacité totale temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.
8. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'à l'expiration de la Convention Collective de Travail.
9. Le 27 mars 1987, date de l'expiration de la Convention Collective de Travail, le montant de la prime alors en vigueur sera ajouté à la courbe de salaire à cette date selon qu'il est stipulé dans ladite convention collective.
10. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie par l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe trois (3) ci-dessus.

Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistique Canada a repris la publication de l'indice.

11. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.
12. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de mars 1985, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

Ce 4 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1985.

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

Par: *C. Carlier*

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Par: *M. P. P. P.*

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

Le 4 novembre 1985.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DEL'ATELIER DE SOUDURE ET DE
REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Cette lettre d'entente fait partie de la convention intervenue entre
l'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE et le SYNDICAT DES
EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Travail des cadres dans l'atelier

L'employeur se réserve le droit d'autoriser à l'occassion M. Gilles Landry
à exécuter des travaux de production lorsque cela est nécessaire et lors-
que l'exécution desdits travaux ne compromet pas l'emploi régulier des em-
ployés de production soumis à cette convention.

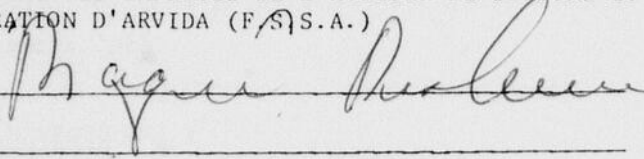
CE 4 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1985.

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

Par: _____

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET
DE REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Par:

A handwritten signature in cursive script, written over a horizontal line.

A second handwritten signature in cursive script, written over a horizontal line.

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

Le 4 novembre 1985.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE
REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Cette lettre d'entente fait partie de la convention intervenue entre
l'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE et le SYNDICAT DES
EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

La présente lettre confirme l'intention des deux parties de se soumettre
à une négociation permanente afin de maintenir cette convention collective
de travail le plus adéquate que possible pour les employés et employeurs.

Les parties se réservent cependant le choix d'accepter ou de ne pas accep-
ter tous changements de la présente convention collective de travail.

CE 4 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1985.

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

Par: 

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET
DE REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Par: 

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE.

Le 4 novembre 1985.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE
REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Cette lettre d'entente fait partie de la convention intervenue entre
L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE et le SYNDICAT DES
EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Travail à l'extérieur.

Définition: Tout travail pour lequel nous n'avons pas le choix de nous
déplacer à l'extérieur des terrains de l'employeur pour réaliser son exé-
cution (travail qui n'est pas couvert par le décret de l'industrie de la
construction).

Salaire:

- a) Une prime de \$2.45/heure pour tout le monde s'ajoute au
taux de salaire pour constituer le nouveau taux de sa-
laire à l'extérieur.
- b) Une prime de \$1.45/heure pour tout le monde s'ajoute au
taux régulier de salaire pour constituer le nouveau taux
à l'extérieur (cette clause s'applique qu'au chantier
d'Usine Saguenay et la base de Bagotville jusqu'à la
fin du contrat obtenu en 1984).

Horaire: Lorsque le travail à l'extérieur se prolonge plus longtemps
qu'une journée, l'employé doit se rendre pour 8.00 heures sur son nouveau
lieu de travail et quitter à 12.00 heures (midi) pour reprendre à 13.00
heures et terminer à 17.00 heures.

CE 4 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1985.

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, L'TEE

Par: *Carroll Massey*

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Par: *Raymond Deslauriers*

[Signature]

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

Le 4 novembre 1985.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE
ET DE REPARATION D'ARVIDA (FSSA)

Cette lettre d'entente fait partie de la convention collective intervenue
entre l'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE et le SYNDICAT
DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA (FSSA)

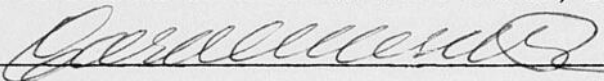
Maintien des conditions actuelles concernant le pourcentage de vacances
soit 6% pour les employés réguliers de 1 an à 5 ans:

GIRARD Réal
BERGERON Laurent
CLAVEAU Robert

CE 4 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1985

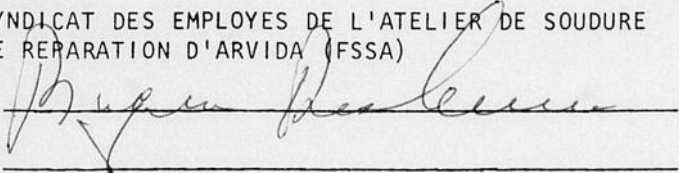
ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE

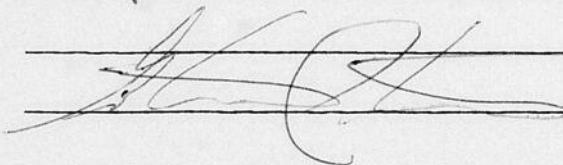
par:



LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE
ET DE REPARATION D'ARVIDA (FSSA)

par:







Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT **4033-7**

Dépôt N°: **86 07 020**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21483-01
Date	Signature: 86-06-12 Réception: 86-06-27	Durée	Du Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Atelier de Soudure et de Réparations	<input type="checkbox"/> Déposant Atelier de Soudure et de Réparations d'Arvida Inc. 281, rue Deschênes Arvida, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium Inc. 1924, rue Mellon Jonquière, Qc G7S 3H3 Att: M. Denis Simard	Région: 02-01 Activité: 8910-01 Affiliation: 11 IND

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

OBJET: Les chefs d'équipe seront non déplaçables

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese Simard</i>	Date 86-07-10

Pour renseignements

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

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA LTEE

Le 12 juin 1986

LETTRE D'ENTENTE NO 6

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE
REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Cette lettre d'entente fait partie de la convention intervenue;
entre L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE. et le;
SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION;
D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Il est convenu a compter du 12 juin 1986 que les chefs d'equipes;
Roger Desbiens, Eric Mercier et Marcellin Gilbert seront;
non-deplacables.

CE 12IEME JOUR DE JUIN 1986.

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA LTEE

PAR: *Caral...*

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE;
REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

PAR: *Roger Desbiens*
Jean Guy Lumb...

'86 JUN 27 13:38
EBE



DÉPÔT

4033-7

Dépôt N°: 86 10 068

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21483-01
Date	Signature: 86-09-26	Réception: 86-10-02	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Atelier de Soudure et de Réparations	<input type="checkbox"/> Déposant Atelier de Soudure et de Réparations d'Arvida Inc. 2811, rue Deschênes Arvida, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium Inc. 1924, rue Mellon Jonquière, Qc G7S 3H3	Région: 02-01 Activité: 8910-01 Affiliation: 11 IND

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

OBJET: Modification de l'article 1a) de la page 15 de la convention collective à compter du 26 septembre 1986.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	86-10-09

Pour renseignements

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

Le 26 septembre 1986

LETTRE D'ENTENTE NO 7

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE
REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Q 21483-01
86 OCT -2 14:37
CZ

Cette lettre d'entente fait partie de la convention intervenue;
entre L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA, LTEE. et le;
SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION;
D'ARVIDA (F.S.S.A.)

Il est convenu a compter du 26 septembre 1986 que l'article 1a;
de la page 15 de la convention collective se lira comme suit::
Tout salarie, pour acquerir le droit d'anciennete doit d'abord;
completer une periode de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier;
consecutifs.

CE 26 IEME JOUR DE SEPTEMBRE 1986.

ATELIER DE SOUDURE ET DE REPARATION D'ARVIDA LTEE

PAR: *[Signature]*

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ATELIER DE SOUDURE ET DE;
REPARATION D'ARVIDA (F.S.S.A.)

PAR: *Jean Dubeau*
Jean-Louis Tremblay