



**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8509204**

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

**06591-2**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>H-25243-05</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
		<b>85-09-13</b>		<b>85-06-29</b>	<b>88-06-28</b>	<b>21</b>	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de Produits Manufacturés et de Personnel de Bureau, local 105 7713 Henri-Julien Montréal, QC. H2R 2B6</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Transcat Inc Service du personnel 145 rue Bates Montréal, QC. H3S 1A1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6589 (8)</u> Affiliation <u>11</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>85-09-24</b>

Pour renseignements

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

RECHERCHE

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Cette convention est intervenue entre les parties  
mentionnées ci-dessous, leurs successeurs et/ou  
leurs ayant-droit:

TRANSCAT INC. ✓

ci-après appelé " la compagnie " -

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE  
PRODUITS MANUFACTURES ET DE PERSONNEL DE BUREAU - LOCAL 105

ci-après appelé " le syndicat "

*21 salariés*

85  
SEP 16 - 9:47  
MONTREAL  
MESSAGE  
RCG 1  
H

ARTICLE 1 - PREAMBULE

Le but général de cette convention entre la compagnie et le syndicat, est d'établir et de maintenir les principes suivants:

- a) Les relations ordonnées dans la négociation collective;
- b) Une procédure pour le traitement prompt et équitable des griefs;
- c) Des heures et des conditions de travail ainsi que des salaires satisfaisants pour tous les employés couverts par les dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 2 - PORTEE DE LA CONVENTION

La présente convention s'applique à tous les employés de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation syndicale émis par le ministre, de la main d'oeuvre, et de la sécurité du revenu le 25 juin 1985 pour représenter:

" Tous les employés, salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs. "

et

TRANSCAT INC. - 145 Bates Road - Ville Mont-Royal (Québec)

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés de la compagnie compris dans l'unité de négociation définie à l'article 2.

b) Aucune personne en dehors de l'unité de négociation mentionnée plus haut ne pourra accomplir un travail normalement effectué par les employés compris dans l'unité de négociation sauf dans les cas prévus ci-après.

Tel que prévu à l'article 3-b ci-haut, une personne en dehors de l'unité de négociation ne pourra accomplir un travail normalement effectué par les employés compris dans l'unité de négociation, sauf dans les cas de démonstrations, ou pour fins de vérifications et de formation et, les cas d'urgence.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

a) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de discipliner, de mettre à pied ou de congédier tout employé pour raison juste et suffisante, à condition que tous les droits reconnus à la compagnie et énumérés ci-haut soient sujets aux règlements et restrictions régissant l'exercice de ces droits, tel que cela est prévu expressément dans la présente convention, et à condition aussi que ces droits soient sujets au droit de l'employé concerné de présenter un grief de la façon prévue dans cette convention.

b) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de diriger et de gérer son entreprise sous tous les rapports, conformément à ses engagements et à ses responsabilités.

c) La compagnie convient qu'elle ne se servira pas de ses droits de direction dans le seul but de restreindre ou de limiter les droits accordés aux employés par la présente convention; la compagnie

convient aussi que ses droits de direction ne seront pas exercés d'une manière entrant en contravention avec l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

Il est entendu que l'énumération faite ci-haut des droits de la direction ne doit pas être considérée comme excluant les autres prérogatives de la direction qui n'auraient pas été spécifiquement énumérées aux présentes.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

a) Tous les employés devront après soixante (60) jours de calendrier devenir et demeurer membres en règle du syndicat.

b) La compagnie déduira du salaire de chaque employé ayant plus de soixante (60) jours d'emploi à son service, les cotisations syndicales mensuelles, les frais d'initiation et les autres impositions autorisées par le syndicat. Ces déductions se feront chaque semaine, et les montants ainsi déduits seront remis au secrétaire-trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois au cours duquel les déductions auront été faites, et seront accompagnées d'une liste des employés qui auront subi ces déductions.

ARTICLE 6 - COMITES SYNDICAUX

- a) La compagnie reconnaît le comité du Syndicat composé de deux (2) employés élus ou nommés par le syndicat. Les mêmes employés feront partie du comité de négociation et du comité de griefs. Ces comités se réuniront avec la compagnie à des moments choisis de commun accord, suite à la demande de l'une ou de l'autre des parties.
- b) Il est clairement entendu que les délégués d'atelier et autres officiers syndicaux ne s'absenteront pas de leur travail régulier afin de s'occuper des griefs des employés ou pour toute autre question syndicale prévue dans la présente convention, sans le consentement préalable de leur contremaître. Toutefois, ce consentement ne sera pas refusé déraisonnablement.
- c) Dans le cas d'un licenciement affectant les officiers de l'exécutif du syndicat local, la compagnie retiendra ces employés, dont le nombre ne devra pas excéder deux (2), au travail tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail à exécuter pourvu que ces employés puissent faire le travail à la satisfaction des dispositions prévues à l'article 13 - e) ci-après, quel que soit leur rang sur la liste d'ancienneté.

d) La compagnie, après entente avec la partie syndicale, rémunèrera à leur taux régulier, les membres du comité de négociation et de grief, pour le temps écoulé lors de leur participation à des séances de négociation directes, entre la compagnie et le dit comité en vue du renouvellement de la convention collective jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock out par l'un ou l'autre des parties.

De façon à ne pas gêner ou nuire à l'opération efficace de l'entreprise, ces séances de négociations directes se tiendront dans les locaux de la compagnie et celle-ci en déterminera la fréquence et la durée.

#### ARTICLE 7 - PROCEDURES POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

Si un différend survenait entre la compagnie et l'un de ses employés, un effort sincère sera fait afin de tenter de le régler dans le plus bref délai possible, de la façon suivante:

a) L'employé lésé, avec ou sans son délégué d'atelier, présentera le grief au contremaître de l'employé dans les trois (3) jours ouvrables de son occurrence, en décrivant les circonstances qui y ont donné lieu. Le contremaître rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables de la réception du grief.

Article 7 - suite.

b) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint, le comité des griefs présentera le grief par écrit au directeur du département de l'employé, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du contremaître, sur des formules préparées en triplicate: une copie sera remise à la compagnie, une au syndicat et la troisième sera conservée par l'employé. Une décision sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables.

c) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à ce stade, la question sera alors référée à l'association qui la soumettra au représentant de la direction dans les trois (3) jours de la décision à l'étape b) ci-haut. Une réunion sera alors convoquée de commun accord entre le comité et la compagnie. Un représentant de l'association pourra être présent à cette réunion, et une décision sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables.

d) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à ce stade, le différend peut être référé dans les quinze (15) jours suivants à l'arbitrage de la façon prévue au code du Travail du Québec.

Article 7 - Suite

e) Le syndicat peut lui-même, dans les délais précités, présenter un grief; toutefois, un tel grief ne pourra être présenté que par le président ou le secrétaire du syndicat, et sera traité selon la procédure de grief et/ou d'arbitrage conformément au Code du Travail du Québec.

f) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.

g) Pour un grief identique, ou grief où plusieurs employés sont concernés, ceux-ci pourront signer leur nom sur le grief ou sur une feuille attachée au grief et le présenter directement à l'étape "c)" de la procédure des griefs. Si un règlement satisfaisant n'est pas obtenu, le grief pourra être soumis à l'arbitrage.

#### ARTICLE 8 - DISCRIMINATION

La compagnie et le syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination contre un employé à cause de sa race, sa croyance, son âge, sa couleur, son origine nationale, son affiliation politique ou son statut marital. La compagnie reconnaît qu'il ne devra pas se pratiquer aucune discrimination contre un employé à cause d'activités syndicales légales et conformes aux présentes.

#### ARTICLE 9 - DISCIPLINE

a) Un employé ne pourra pas être congédié, mis à pied ou discipliné, sauf pour une cause juste et suffisante. La question de savoir si la cause est juste et suffisante sera sujette à la procédure de grief et pourra devenir arbitrabile à la demande de l'employé concerné ou du syndicat.

b) Tout employé congédié, mis à pied ou discipliné par la compagnie, doit, sous peine de forfeiture de ses droits, soumettre son grief par écrit, en indiquant à la compagnie les circonstances qui y ont donné lieu, dans les cinq (5) jours ouvrables et la question sera traitée immédiatement au stade " b) " de la procédure de grief.

Article 9 - suite

c) Lorsqu'un employé est licencié, il aura le droit d'avoir, avec son délégué d'atelier, une entrevue d'une durée raisonnable avant de quitter l'usine. La compagnie mettra à leur disposition un endroit propice à une telle entrevue.

d) Après trois (3) mois, toute mesure disciplinaire prise contre un employé, sera rayée du dossier dudit employé, si'il n'y a pas eu d'autre infraction.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET  
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) La semaine normale de travail sera de quarante heures et demie (40½) à raison de huit heures et demi (8½) par jour du lundi au jeudi inclusivement et six heures et demie (6½) le vendredi selon la pratique qui prévaut actuellement dans l'entreprise (42½ pour les chauffeurs.)

Les heures de la journée normale de travail sont celles déterminées un (1) mois à l'avance par l'employeur et tout changement dans les heures ainsi déterminées ne pourra prendre place qu'après cette période de un (1) mois et qu'après avoir été préalablement négociées et consenties mutuellement par les deux (2) parties.

Article 10 - suite.

Les horaires ou heures tels que ci-haut déterminés ne doivent pas être interprétés comme une garantie d'un minimum ou d'un maximum d'heures assuré ou exigible d'un employé.

b) Les heures effectuées en plus ou en dehors des heures de la journée normale de travail, entraînent une majoration de 50% du taux horaire normal.

c) Le travail exécuté le dimanche sera payé à temps double du taux horaire normal.

d) Le temps supplémentaire sera partagé équitablement et commençant par les employés seniors disponibles et les plus habilités à effectuer le travail dans le poste visé.

Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire lorsque l'employé a une excuse raisonnable.

e) Un employé qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire lorsque requis selon " d) " ci-haut, verra le nombre d'heures qu'il aurait ainsi travaillées, inscrite à son nom pour fins de calcul ou compilation de la distribution équitable du surtemps.

Article 10 - suite

f) Chaque employé aura droit à une période de repos de dix (10) minutes dans la première moitié de sa journée normale de travail, et de dix (10) minutes dans la deuxième moitié.

g) Tout mécanicien qui devra effectuer un travail chez un client, aura droit, sur présentation d'un reçu, à une allocation de repas jusqu'à concurrence de cinq (5) dollars. La pratique actuelle de le faire accompagner d'un autre employé lorsqu'il devra effectuer une réparation nécessitant d'enlever une transmission, sera maintenue.

ARTICLE 11 - CONGES PAYES

a) Quel que soit le jour où tombe l'une des fêtes énumérées plus bas, l'employé sera rémunéré à son taux de salaire régulier s'il ne travaille pas.

b) Cependant, pour avoir droit au jour férié chômé et payé, l'employé doit avoir travaillé le dernier jour ouvrable qui précède le jour férié et le premier jour ouvrable qui le suit, à moins de raisons graves telles que: décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant ou maladie attestée par un certificat médical ou avec la permission de s'absenter de la compagnie.

Article 11 - suite

c) S'il travaille un de ces jours, il sera rémunéré à double temps pour la fête.

d) Les fêtes payées représenteront un total de onze (11) journées, soit:

Le jour de l'An	Le 1er juillet
Le Vendredi Saint	La Fête du Travail
La Fête de Dollard	Le Jour de l'Action de Grâces
La Saint-Jean Baptiste	Le Jour de Noël

Le jour de l'anniversaire de l'employé pourra être reporté à une autre date d'un commun accord entre la compagnie et le syndicat.

L'employé se verra accorder en outre comme jours fériés, chomés et payés, soit la veille ou le lendemain du jour de Noël ainsi que du premier jour de l'An, soit  $\frac{1}{2}$  journée la veille et  $\frac{1}{2}$  journée le lendemain de chacun de ces jours.

e) Si l'un des jours fériés et payés tombe un jour non ouvrable, il pourra être reporté le lundi suivant et au mardi suivant s'il y a deux jours fériés la même fin de semaine, selon la pratique ayant cours dans notre industrie.

Article 11 - suite

f) Lorsqu'un de ces jours fériés tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci sera payé pour cette fête en plus de ses vacances ou pourra la prendre à la fin de ses vacances. Il devra cependant satisfaire aux dispositions de " b) " ci-haut avant et après ses vacances.

ARTICLE 12 - VACANCES

Les salariés ont droit à des vacances annuelles établies comme suit au 1er mai de chaque année:

- moins de 1 an d'ancienneté: selon les normes minimales de travail
- a) de 1 à 6 ans d'ancienneté: 2 semaines payées à 4% de ses gains accumulés pendant la période de référence.
- b) 6 ans d'ancienneté à 12 ans: 3 semaines payées à 6% de ses gains accumulés pendant la période de référence.
- c) 12 ans et plus d'ancienneté: 4 semaines de vacances payées à 8% de ses gains accumulés pendant la période de référence.

Article 12 - suite

- d) La période de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
  
- e) La liste de vacances devra être complétée et affichée pour le premier (1er) avril de chaque année.
  
- f) La période de vacances s'établira entre le 1er mai et le 2 septembre.
  
- g) La paye de vacances est remise à l'employé à son départ pour vacances et est encaissable à cette même date.
  
- h) Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté dans chaque département et la compagnie s'engage à garantir aux employés qui le désirent, leurs vacances durant les mois de mai, juin, juillet, août ou septembre. Les employés qui choisiront un temps autre que ces mois-là, pourront le faire en accord avec leur ancienneté après entente avec la compagnie.

Article 12 - suite.

1) Tout employé ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives. Les troisième et quatrième semaines de vacances se prendront entre la période du 1er septembre au 1er mai suivant, excluant la période du 15 décembre au 15 janvier inclusivement. Cependant on pourra, si la charge de travail le permet, et après entente avec la direction de la compagnie, dévier de cette procédure.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

a) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas ajouté à la liste d'ancienneté avant qu'il ait complété soixante (60) jours d'emploi.

b) Les listes d'ancienneté seront affichées par la compagnie, sur des tableaux d'affichage, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et deux copies de la dite liste seront transmises au syndicat.

Article 13 - suite

c) L'ancienneté existe à l'échelle de l'établissement visé par l'accréditation selon les modalités prévues ci-après.

d) L'ancienneté sera calculée sur la base du temps effectivement travaillé au service de l'employeur dans une période d'emploi où il n'y a pas eu de perte de droits tel que prévu en " f) " ci-après.

e) Dans le cas de promotions, de rétrogradations, de transfert, de mises-à-pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant à condition que l'employé possède les qualifications et l'expérience pour faire le travail disponible, tel que déterminé par la compagnie suite à un essai raisonnable.

f) Un employé perd ses droits d'ancienneté, quelle que soit la durée de son service, dans les circonstances suivantes:

1. si l'employé quitte volontairement le service de la compagnie.
2. si l'employé est congédié pour raison juste et que son congédiement n'est pas révoqué conformément à la procédure de grief.

Article 13 - suite, f)

3. Si l'employé est absent de son travail pour cause de mise-à-pied ou de permission d'absence pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; Si l'employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période de vingt-quatre (24) mois; la compagnie pourra exiger un ou des certificats médicaux lorsqu'elle le jugera approprié. Son ancienneté s'accumulera pour douze (12) mois seulement.
  
4. Si l'employé, après une mise-à-pied, ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel envoyé par la compagnie, par courrier recommandé; si un employé travaille ailleurs, en fournit une preuve satisfaisante et ne peut se rapporter dans les cinq (5) jours, la compagnie prolongera cette période à dix (10) jours ouvrables.

Article 13 - suite, f)

5. Si l'employé est absent sans permission pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, la compagnie pourra exiger un certificat médical.

g) Les avis de postes vacants fournissant des occasions de promotion ou de transfert à des postes considérés meilleurs seront affichés au tableau d'affichage dans les quarante-huit (48) heures afin que les candidats à ces postes puissent faire application. L'affichage durera quarante-huit (48) heures. La direction de la compagnie affichera sa décision dans les quarante-huit (48) heures qui feront suite à la période d'affichage. Il est entendu que le candidat qui possède le plus d'ancienneté sera choisi, selon les critères prévus en e) ci-haut. Il est entendu que tout employé qui se croit lésé par la décision de la compagnie pourra soumettre un grief.

h) La compagnie pourra accorder des congés sans solde aux employés élus en tant que représentants officiels du syndicat, à condition toutefois qu'un avis préalable suffisant soit donné et que cette permission d'absence n'occasionne pas de perte d'ancienneté accumulée. Cette clause doit être

Article 13 suite, h)

interprétée comme s'appliquant aux permissions d'absence dans les cas de congrès et conférences syndicaux. La compagnie ne refusera pas indûment cette permission dans les cas bien fondés qui n'affectent pas l'efficacité de ses opérations.

i) La compagnie pourra également accorder des congés sans solde aux employés qui en feront la demande pour des raisons personnelles et si l'absence n'excède pas six (6) mois. Ces permissions d'absence n'occasionneront pas de perte d'ancienneté accumulée.

#### ARTICLE 14 - SALAIRES

Les parties aux présentes conviennent que les salaires des employés, membres de l'unité de négociation sont ceux apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention en sont partie intégrante des présentes.

#### ARTICLE 15 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

La compagnie fournira un tableau d'affichage qui sera installé dans l'usine à un endroit choisi de commun accord, pour la convenance du syndicat dans l'affichage de ses avis pertinents d'activités syndicales. Ces avis devront être signés par les officiers autorisés du syndicat local, et seront soumis à l'approbation de la direction.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

La compagnie, en conformité avec les lois décrets et ordonnances y ayant rapport, prendra toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés, et le comité des délégués d'atelier aura le droit de faire des recommandations à la direction en ce qui concerne la sécurité et la santé des employés.

ARTICLE 17 - ALLOCATION MINIMUM

a) Un employé qui se présente au travail et qui ne trouve pas d'ouvrage disponible pour des raisons sur lesquelles il n'exerce aucun contrôle, recevra l'équivalent des heures cédulées dans l'avant-midi ( ou dans la première partie des heures de son équipe ) pourvu qu'il soit disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait être exigé de lui.

b) Tout employé rappelé au travail après ses heures régulières, sera rémunéré au taux de temps et demi et se verra garantir un minimum de trois (3) heures de paye à son taux régulier, ou à temps et demi, temps travaillé, selon ce qui lui sera le plus favorable.

ARTICLE 18 - CONGES DANS LE CAS DE DEUIL

a) Dans le cas d'un décès dans la famille proche d'un employé, celui-ci aura droit, s'il a complété soixante (60) jours de service avec la compagnie, à trois (3) jours de paye. La famille proche: le père, la mère, conjoint, enfant, frère, soeur.

b) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, le jour des funérailles sera payé si l'employé a complété trois (3) mois de service avec la compagnie.

ARTICLE 19 - GENERALITES

a) Les employés seront payés par chèque dans l'après-midi chaque mercredi. Si le mercredi est un jour férié, la paye sera distribuée le mardi.

b) Toute erreur de \$10.00 et plus sur une paye, sera corrigée le jour même.

c) Période de lavage: cinq (5) minutes l'avant-midi et cinq (5) minutes l'après-midi.

Article 19- Suite

d) La compagnie continuera à fournir les lunettes et visières de sécurité qu'elle demande aux employés de porter pour certaines occasions.

e) Selon la pratique existante lors de la signature de la convention, l'employeur fournit et fait nettoyer à ses frais, les costumes ou habits qu'il exige que portent ses employés. Il en garde cependant la propriété.

f) Toute lettre d'entente se rapportant aux dispositions de la présente convention collective de travail que les parties conviendront de signer pendant la durée de la dite convention, deviendra partie intégrante de cette même convention.

g) Les parties aux présentes consentent à se conformer aux lois provinciales et fédérales actuellement en vigueur ou qui pourraient le devenir pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Article 19 - suite h)

h) S'il y avait lieu d'embaucher ou d'assigner un deuxième chauffeur à l'établissement du 145 de la rue Bates, ceux-ci alternent alors chaque semaine en ce qui a trait au nettoyage.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

a) La présente convention collective sera en vigueur du 29 juin 1985 au 28 juin 1988 inclusivement.

b) Tout avis en vue d'amender cette convention doit être donné par l'une ou l'autre partie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention.

c) Si une entente n'est pas conclue à l'expiration de la présente convention et que les négociations se continuent, les conditions de travail dans la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au lock out.

SIGNE A MONTREAL CE 13 IEME

JOUR DE SEPTEMBRE 1985.

COMPAGNIE

SYNDICAT

Claude Laliberte P. Desjardins

Louis Vincent & Dominique Dantigny

Genevieve Cadore

Noms	Salaire 01-06-85	ajustement au 01-07-85	augmentation générale au 01-07-85	ajustement 30-06-86	augmentation générale 30-06-86	ajustement au 29-06-87	augmentation générale 29-06-87
Gérard Lamarche	11.30	nil	11.60	nil	11.90	nil	12.30
Georges E Downs	11.30	nil	11.60	nil	11.90	nil	12.30
Evangelos Statoumas	11.30	nil	11.60	nil	11.90	nil	12.30
Paul Beauchamps	9.80	nil	10.10	nil	10.40	nil	10.80
Pierre Laporte	8.80	.20	9.30	.15	9.75	.15	10.30
Armand Komurcuoglu	8.55	.30	9.15	.15	9.60	.15	10.15
Claude Beyries	8.30	.10	8.70	.10	9.10	.10	9.60
Gaétan Carbonneau	12.30	nil	12.60	nil	12.90	nil	13.30
Pierre Galarneau	10.30						
Mark Fortugno	8.32	.20	8.82	.18	9.30	.15	9.85
Yves Fontaine	8.17	.20	8.67	.18	9.15	.15	9.70
Renaud Morin	7.29	.15	7.74	.11	8.15	.10	8.65
Richard Chébot	7.95	.15	8.40	.10	8.80	.10	9.30
Jacques Sauvageau	10.80	nil	11.10	nil	11.40	nil	11.80
Mario Lessard	8.55	.10	8.95	.10	9.35	.10	9.85
Denis Lelièvre	10.30	nil	10.60	nil	10.90	nil	11.30
Dominique Santerre	9.30	.30	9.90	.25	10.45	.15	11.00
Ronald Roy	10.30	nil	10.60	nil	10.90	nil	11.30
André St-Louis	8.55	nil	8.85	nil	9.15	nil	9.55
Réjean Brassard	6.90	.20	7.40	.10	7.80	.10	8.30
Jean-Pierre Tamblini	5.25	.20	5.75	.10	6.15	.10	6.65

" ANNEXE A "



145, rue Bates, Montréal  
Québec H3S 1A1  
Tél.: (514) 738-4794

réparation ou échange de TRANSMISSIONS, DIFFÉRENTIELS, ARBRES DE COMMANDE  
pour automobiles et camions

Montréal, le 22 août 1985

A qui de droit,

LETTRE D'ENTENTE POUR CLAUSE 7 b)

Cette lettre est pour certifier que M. Michel Vincent,  
propriétaire actionnaire, de la compagnie, occupe pour le  
moment le poste de contremaître et Directeur de la compagnie.

M. Claude Laliberté  
Président

# TRANSCAT

145, rue Bates, Montréal  
Québec H3S 1A1  
Tél.: (514) 738-4794

réparation ou échange de TRANSMISSIONS, DIFFÉRENTIELS, ARBRES DE COMMANDE  
pour automobiles et camions

Montréal, le 22 août 1985

Entente prise avec la compagnie Transcat Inc. et M. Pierre Galarneau.

Après 6 mois de travail si, Pierre améliore réellement son rendement et qu'il surveille ses absences et retards, à ce moment, la compagnie seulement décidera s'il y a maintenant lieu de lui accorder l'augmentation générale comme tous les autres employés ont eu.

Bien entendu il n'y a pas de rétroactivité.

Était présent à cette assemblée le représentant du syndicat M. Pierre Colin, le président M. Pierre Laporte et le secrétaire trésorier M. Dominique Santerre ainsi que M. Pierre Galarneau, Michel Vincent et M. Claude Laliberté.

Pour la compagnie

Claude Laliberté

M. Claude Laliberté

Pour le syndicat

Pierre Laporte

M. Pierre Laporte

Employé

Pierre Galarneau

M. Pierre Galarneau

LETTRE D'ENTENTE POUR HEURE DE TRAVAIL

Les heures de travail des salariés visés par la présente convention collective sont les suivantes:

Début de la journée 8 heures AM période de repas de 12:00 à 12:30 minutes fin de la relève de travail 17:00 heures du lundi au jeudi inclusivement.

Vendredi même horaire sauf que les salariés termine à 15:00 heures.

Tout changement à l'horaire ci-haut prévu est fait en conformité des dispositions de l'article 10 a) de la présente convention collective.

SYNDICAT

Pierre Jopart

Pompage Santene

Genevieve Collier

COMPAGNIE

Richard Vincent

Claude Colibert



**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8509204

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

06591-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>H-25243-05</b>	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-09-13	85-09-16		85-06-29	88-06-28	21

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de Produits Manufacturés et de Personnel de Bureau, local 105 7713 Henri-Julien Montréal, QC. H2R 2B6</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Transcat Inc Service du personnel 145 rue Bates Montréal, QC. H3S 1A1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6589 (8)</u> Affiliation <u>11</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>85-09-24</b>

Pour renseignements

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

RECHERCHE

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Cette convention est intervenue entre les parties  
mentionnées ci-dessous, leurs successeurs et/ou  
leurs ayant-droit:

TRANSCAT INC. ✓

ci-après appelé " la compagnie " -

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE  
PRODUITS MANUFACTURES ET DE PERSONNEL DE BUREAU - LOCAL 105

ci-après appelé " le syndicat "

*21 salariés*

85  
SEP 16 - 9:47  
MONTREAL  
MESSAGE  
RCG 1  
H

ARTICLE 1 - PREAMBULE

Le but général de cette convention entre la compagnie et le syndicat, est d'établir et de maintenir les principes suivants:

- a) Les relations ordonnées dans la négociation collective;
- b) Une procédure pour le traitement prompt et équitable des griefs;
- c) Des heures et des conditions de travail ainsi que des salaires satisfaisants pour tous les employés couverts par les dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 2 - PORTEE DE LA CONVENTION

La présente convention s'applique à tous les employés de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation syndicale émis par le ministre, de la main d'oeuvre, et de la sécurité du revenu le 25 juin 1985 pour représenter:

" Tous les employés, salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs. "

et

TRANSCAT INC. - 145 Bates Road - Ville Mont-Royal (Québec)

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés de la compagnie compris dans l'unité de négociation définie à l'article 2.

b) Aucune personne en dehors de l'unité de négociation mentionnée plus haut ne pourra accomplir un travail normalement effectué par les employés compris dans l'unité de négociation sauf dans les cas prévus ci-après.

Tel que prévu à l'article 3-b ci-haut, une personne en dehors de l'unité de négociation ne pourra accomplir un travail normalement effectué par les employés compris dans l'unité de négociation, sauf dans les cas de démonstrations, ou pour fins de vérifications et de formation et, les cas d'urgence.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

a) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de discipliner, de mettre à pied ou de congédier tout employé pour raison juste et suffisante, à condition que tous les droits reconnus à la compagnie et énumérés ci-haut soient sujets aux règlements et restrictions régissant l'exercice de ces droits, tel que cela est prévu expressément dans la présente convention, et à condition aussi que ces droits soient sujets au droit de l'employé concerné de présenter un grief de la façon prévue dans cette convention.

b) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de diriger et de gérer son entreprise sous tous les rapports, conformément à ses engagements et à ses responsabilités.

c) La compagnie convient qu'elle ne se servira pas de ses droits de direction dans le seul but de restreindre ou de limiter les droits accordés aux employés par la présente convention; la compagnie

convient aussi que ses droits de direction ne seront pas exercés d'une manière entrant en contravention avec l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

Il est entendu que l'énumération faite ci-haut des droits de la direction ne doit pas être considérée comme excluant les autres prérogatives de la direction qui n'auraient pas été spécifiquement énumérées aux présentes.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

a) Tous les employés devront après soixante (60) jours de calendrier devenir et demeurer membres en règle du syndicat.

b) La compagnie déduira du salaire de chaque employé ayant plus de soixante (60) jours d'emploi à son service, les cotisations syndicales mensuelles, les frais d'initiation et les autres impositions autorisées par le syndicat. Ces déductions se feront chaque semaine, et les montants ainsi déduits seront remis au secrétaire-trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois au cours duquel les déductions auront été faites, et seront accompagnées d'une liste des employés qui auront subi ces déductions.

ARTICLE 6 - COMITES SYNDICAUX

- a) La compagnie reconnaît le comité du Syndicat composé de deux (2) employés élus ou nommés par le syndicat. Les mêmes employés feront partie du comité de négociation et du comité de griefs. Ces comités se réuniront avec la compagnie à des moments choisis de commun accord, suite à la demande de l'une ou de l'autre des parties.
- b) Il est clairement entendu que les délégués d'atelier et autres officiers syndicaux ne s'absenteront pas de leur travail régulier afin de s'occuper des griefs des employés ou pour toute autre question syndicale prévue dans la présente convention, sans le consentement préalable de leur contremaître. Toutefois, ce consentement ne sera pas refusé déraisonnablement.
- c) Dans le cas d'un licenciement affectant les officiers de l'exécutif du syndicat local, la compagnie retiendra ces employés, dont le nombre ne devra pas excéder deux (2), au travail tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail à exécuter pourvu que ces employés puissent faire le travail à la satisfaction des dispositions prévues à l'article 13 - e) ci-après, quel que soit leur rang sur la liste d'ancienneté.

d) La compagnie, après entente avec la partie syndicale, rémunèrera à leur taux régulier, les membres du comité de négociation et de grief, pour le temps écoulé lors de leur participation à des séances de négociation directes, entre la compagnie et le dit comité en vue du renouvellement de la convention collective jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock out par l'un ou l'autre des parties.

De façon à ne pas gêner ou nuire à l'opération efficace de l'entreprise, ces séances de négociations directes se tiendront dans les locaux de la compagnie et celle-ci en déterminera la fréquence et la durée.

#### ARTICLE 7 - PROCEDURES POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

Si un différend survenait entre la compagnie et l'un de ses employés, un effort sincère sera fait afin de tenter de le régler dans le plus bref délai possible, de la façon suivante:

a) L'employé lésé, avec ou sans son délégué d'atelier, présentera le grief au contremaître de l'employé dans les trois (3) jours ouvrables de son occurrence, en décrivant les circonstances qui y ont donné lieu. Le contremaître rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables de la réception du grief.

Article 7 - suite.

b) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint, le comité des griefs présentera le grief par écrit au directeur du département de l'employé, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du contremaître, sur des formules préparées en triplicate: une copie sera remise à la compagnie, une au syndicat et la troisième sera conservée par l'employé. Une décision sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables.

c) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à ce stade, la question sera alors référée à l'association qui la soumettra au représentant de la direction dans les trois (3) jours de la décision à l'étape b) ci-haut. Une réunion sera alors convoquée de commun accord entre le comité et la compagnie. Un représentant de l'association pourra être présent à cette réunion, et une décision sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables.

d) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à ce stade, le différend peut être référé dans les quinze (15) jours suivants à l'arbitrage de la façon prévue au code du Travail du Québec.

Article 7 - Suite

e) Le syndicat peut lui-même, dans les délais précités, présenter un grief; toutefois, un tel grief ne pourra être présenté que par le président ou le secrétaire du syndicat, et sera traité selon la procédure de grief et/ou d'arbitrage conformément au Code du Travail du Québec.

f) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.

g) Pour un grief identique, ou grief où plusieurs employés sont concernés, ceux-ci pourront signer leur nom sur le grief ou sur une feuille attachée au grief et le présenter directement à l'étape "c)" de la procédure des griefs. Si un règlement satisfaisant n'est pas obtenu, le grief pourra être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 8 - DISCRIMINATION

La compagnie et le syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination contre un employé à cause de sa race, sa croyance, son âge, sa couleur, son origine nationale, son affiliation politique ou son statut marital. La compagnie reconnaît qu'il ne devra pas se pratiquer aucune discrimination contre un employé à cause d'activités syndicales légales et conformes aux présentes.

ARTICLE 9 - DISCIPLINE

a) Un employé ne pourra pas être congédié, mis à pied ou discipliné, sauf pour une cause juste et suffisante. La question de savoir si la cause est juste et suffisante sera sujette à la procédure de grief et pourra devenir arbitrable à la demande de l'employé concerné ou du syndicat.

b) Tout employé congédié, mis à pied ou discipliné par la compagnie, doit, sous peine de forfeiture de ses droits, soumettre son grief par écrit, en indiquant à la compagnie les circonstances qui y ont donné lieu, dans les cinq (5) jours ouvrables et la question sera traitée immédiatement au stade " b) " de la procédure de grief.

Article 9 - suite

c) Lorsqu'un employé est licencié, il aura le droit d'avoir, avec son délégué d'atelier, une entrevue d'une durée raisonnable avant de quitter l'usine. La compagnie mettra à leur disposition un endroit propice à une telle entrevue.

d) Après trois (3) mois, toute mesure disciplinaire prise contre un employé, sera rayée du dossier dudit employé, si'il n'y a pas eu d'autre infraction.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET  
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) La semaine normale de travail sera de quarante heures et demie (40½) à raison de huit heures et demi (8½) par jour du lundi au jeudi inclusivement et six heures et demie (6½) le vendredi selon la pratique qui prévaut actuellement dans l'entreprise (42½ pour les chauffeurs.)

Les heures de la journée normale de travail sont celles déterminées un (1) mois à l'avance par l'employeur et tout changement dans les heures ainsi déterminées ne pourra prendre place qu'après cette période de un (1) mois et qu'après avoir été préalablement négociées et consenties mutuellement par les deux (2) parties.

Article 10 - suite.

Les horaires ou heures tels que ci-haut déterminés ne doivent pas être interprétés comme une garantie d'un minimum ou d'un maximum d'heures assuré ou exigible d'un employé.

b) Les heures effectuées en plus ou en dehors des heures de la journée normale de travail, entraînent une majoration de 50% du taux horaire normal.

c) Le travail exécuté le dimanche sera payé à temps double du taux horaire normal.

d) Le temps supplémentaire sera partagé équitablement et commençant par les employés seniors disponibles et les plus habilités à effectuer le travail dans le poste visé.

Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire lorsque l'employé a une excuse raisonnable.

e) Un employé qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire lorsque requis selon " d) " ci-haut, verra le nombre d'heures qu'il aurait ainsi travaillées, inscrite à son nom pour fins de calcul ou compilation de la distribution équitable du surtemps.

Article 10 - suite

f) Chaque employé aura droit à une période de repos de dix (10) minutes dans la première moitié de sa journée normale de travail, et de dix (10) minutes dans la deuxième moitié.

g) Tout mécanicien qui devra effectuer un travail chez un client, aura droit, sur présentation d'un reçu, à une allocation de repas jusqu'à concurrence de cinq (5) dollars. La pratique actuelle de le faire accompagner d'un autre employé lorsqu'il devra effectuer une réparation nécessitant d'enlever une transmission, sera maintenue.

ARTICLE 11 - CONGES PAYES

a) Quel que soit le jour où tombe l'une des fêtes énumérées plus bas, l'employé sera rémunéré à son taux de salaire régulier s'il ne travaille pas.

b) Cependant, pour avoir droit au jour férié chômé et payé, l'employé doit avoir travaillé le dernier jour ouvrable qui précède le jour férié et le premier jour ouvrable qui le suit, à moins de raisons graves telles que: décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant ou maladie attestée par un certificat médical ou avec la permission de s'absenter de la compagnie.

Article 11 - suite

c) S'il travaille un de ces jours, il sera rémunéré à double temps pour la fête.

d) Les fêtes payées représenteront un total de onze (11) journées, soit:

Le jour de l'An	Le 1er juillet
Le Vendredi Saint	La Fête du Travail
La Fête de Dollard	Le Jour de l'Action de Grâces
La Saint-Jean Baptiste	Le Jour de Noël

Le jour de l'anniversaire de l'employé pourra être reporté à une autre date d'un commun accord entre la compagnie et le syndicat.

L'employé se verra accorder en outre comme jours fériés, chomés et payés, soit la veille ou le lendemain du jour de Noël ainsi que du premier jour de l'An, soit  $\frac{1}{2}$  journée la veille et  $\frac{1}{2}$  journée le lendemain de chacun de ces jours.

e) Si l'un des jours fériés et payés tombe un jour non ouvrable, il pourra être reporté le lundi suivant et au mardi suivant s'il y a deux jours fériés la même fin de semaine, selon la pratique ayant cours dans notre industrie.

Article 11 - suite

f) Lorsqu'un de ces jours fériés tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci sera payé pour cette fête en plus de ses vacances ou pourra la prendre à la fin de ses vacances. Il devra cependant satisfaire aux dispositions de " b) " ci-haut avant et après ses vacances.

ARTICLE 12 - VACANCES

Les salariés ont droit à des vacances annuelles établies comme suit au 1er mai de chaque année:

- moins de 1 an d'ancienneté: selon les normes minimales de travail

- a) de 1 à 6 ans d'ancienneté: 2 semaines payées à 4% de ses gains accumulés pendant la période de référence.
- b) 6 ans d'ancienneté à 12 ans: 3 semaines payées à 6% de ses gains accumulés pendant la période de référence.
- c) 12 ans et plus d'ancienneté: 4 semaines de vacances payées à 8% de ses gains accumulés pendant la période de référence.

Article 12 - suite

- d) La période de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
  
- e) La liste de vacances devra être complétée et affichée pour le premier (1er) avril de chaque année.
  
- f) La période de vacances s'établira entre le 1er mai et le 2 septembre.
  
- g) La paye de vacances est remise à l'employé à son départ pour vacances et est encaissable à cette même date.
  
- h) Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté dans chaque département et la compagnie s'engage à garantir aux employés qui le désirent, leurs vacances durant les mois de mai, juin, juillet, août ou septembre. Les employés qui choisiront un temps autre que ces mois-là, pourront le faire en accord avec leur ancienneté après entente avec la compagnie.

Article 12 - suite.

1) Tout employé ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances ne pourra exiger que deux (2) semaines consécutives. Les troisième et quatrième semaines de vacances se prendront entre la période du 1er septembre au 1er mai suivant, excluant la période du 15 décembre au 15 janvier inclusivement. Cependant on pourra, si la charge de travail le permet, et après entente avec la direction de la compagnie, dévier de cette procédure.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

a) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas ajouté à la liste d'ancienneté avant qu'il ait complété soixante (60) jours d'emploi.

b) Les listes d'ancienneté seront affichées par la compagnie, sur des tableaux d'affichage, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et deux copies de la dite liste seront transmises au syndicat.

Article 13 - suite

c) L'ancienneté existe à l'échelle de l'établissement visé par l'accréditation selon les modalités prévues ci-après.

d) L'ancienneté sera calculée sur la base du temps effectivement travaillé au service de l'employeur dans une période d'emploi où il n'y a pas eu de perte de droits tel que prévu en " f) " ci-après.

e) Dans le cas de promotions, de rétrogradations, de transfert, de mises-à-pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant à condition que l'employé possède les qualifications et l'expérience pour faire le travail disponible, tel que déterminé par la compagnie suite à un essai raisonnable.

f) Un employé perd ses droits d'ancienneté, quelle que soit la durée de son service, dans les circonstances suivantes:

1. si l'employé quitte volontairement le service de la compagnie.
2. si l'employé est congédié pour raison juste et que son congédiement n'est pas révoqué conformément à la procédure de grief.

Article 13 - suite, f)

3. Si l'employé est absent de son travail pour cause de mise-à-pied ou de permission d'absence pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; Si l'employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période de vingt-quatre (24) mois; la compagnie pourra exiger un ou des certificats médicaux lorsqu'elle le jugera approprié. Son ancienneté s'accumulera pour douze (12) mois seulement.
  
4. Si l'employé, après une mise-à-pied, ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel envoyé par la compagnie, par courrier recommandé; si un employé travaille ailleurs, en fournit une preuve satisfaisante et ne peut se rapporter dans les cinq (5) jours, la compagnie prolongera cette période à dix (10) jours ouvrables.

Article 13 - suite, f)

5. Si l'employé est absent sans permission pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, la compagnie pourra exiger un certificat médical.

g) Les avis de postes vacants fournissant des occasions de promotion ou de transfert à des postes considérés meilleurs seront affichés au tableau d'affichage dans les quarante-huit (48) heures afin que les candidats à ces postes puissent faire application. L'affichage durera quarante-huit (48) heures. La direction de la compagnie affichera sa décision dans les quarante-huit (48) heures qui feront suite à la période d'affichage. Il est entendu que le candidat qui possède le plus d'ancienneté sera choisi, selon les critères prévus en e) ci-haut. Il est entendu que tout employé qui se croit lésé par la décision de la compagnie pourra soumettre un grief.

h) La compagnie pourra accorder des congés sans solde aux employés élus en tant que représentants officiels du syndicat, à condition toutefois qu'un avis préalable suffisant soit donné et que cette permission d'absence n'occasionne pas de perte d'ancienneté accumulée. Cette clause doit être

Article 13 suite, h)

interprétée comme s'appliquant aux permissions d'absence dans les cas de congrès et conférences syndicaux. La compagnie ne refusera pas indûment cette permission dans les cas bien fondés qui n'affectent pas l'efficacité de ses opérations.

i) La compagnie pourra également accorder des congés sans solde aux employés qui en feront la demande pour des raisons personnelles et si l'absence n'excède pas six (6) mois. Ces permissions d'absence n'occasionneront pas de perte d'ancienneté accumulée.

#### ARTICLE 14 - SALAIRES

Les parties aux présentes conviennent que les salaires des employés, membres de l'unité de négociation sont ceux apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention en sont partie intégrante des présentes.

#### ARTICLE 15 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

La compagnie fournira un tableau d'affichage qui sera installé dans l'usine à un endroit choisi de commun accord, pour la convenance du syndicat dans l'affichage de ses avis pertinents d'activités syndicales. Ces avis devront être signés par les officiers autorisés du syndicat local, et seront soumis à l'approbation de la direction.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

La compagnie, en conformité avec les lois décrets et ordonnances y ayant rapport, prendra toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés, et le comité des délégués d'atelier aura le droit de faire des recommandations à la direction en ce qui concerne la sécurité et la santé des employés.

ARTICLE 17 - ALLOCATION MINIMUM

a) Un employé qui se présente au travail et qui ne trouve pas d'ouvrage disponible pour des raisons sur lesquelles il n'exerce aucun contrôle, recevra l'équivalent des heures cédulées dans l'avant-midi ( ou dans la première partie des heures de son équipe ) pourvu qu'il soit disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail qui pourrait être exigé de lui.

b) Tout employé rappelé au travail après ses heures régulières, sera rémunéré au taux de temps et demi et se verra garantir un minimum de trois (3) heures de paye à son taux régulier, ou à temps et demi, temps travaillé, selon ce qui lui sera le plus favorable.

ARTICLE 18 - CONGES DANS LE CAS DE DEUIL

a) Dans le cas d'un décès dans la famille proche d'un employé, celui-ci aura droit, s'il a complété soixante (60) jours de service avec la compagnie, à trois (3) jours de paye. La famille proche: le père, la mère, conjoint, enfant, frère, soeur.

b) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, le jour des funérailles sera payé si l'employé a complété trois (3) mois de service avec la compagnie.

ARTICLE 19 - GENERALITES

a) Les employés seront payés par chèque dans l'après-midi chaque mercredi. Si le mercredi est un jour férié, la paye sera distribuée le mardi.

b) Toute erreur de \$10.00 et plus sur une paye, sera corrigée le jour même.

c) Période de lavage: cinq (5) minutes l'avant-midi et cinq (5) minutes l'après-midi.

Article 19- Suite

d) La compagnie continuera à fournir les lunettes et visières de sécurité qu'elle demande aux employés de porter pour certaines occasions.

e) Selon la pratique existante lors de la signature de la convention, l'employeur fournit et fait nettoyer à ses frais, les costumes ou habits qu'il exige que portent ses employés. Il en garde cependant la propriété.

f) Toute lettre d'entente se rapportant aux dispositions de la présente convention collective de travail que les parties conviendront de signer pendant la durée de la dite convention, deviendra partie intégrante de cette même convention.

g) Les parties aux présentes consentent à se conformer aux lois provinciales et fédérales actuellement en vigueur ou qui pourraient le devenir pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Article 19 - suite h)

h) S'il y avait lieu d'embaucher ou d'assigner un deuxième chauffeur à l'établissement du 145 de la rue Bates, ceux-ci alterneront alors chaque semaine en ce qui a trait au nettoyage.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

a) La présente convention collective sera en vigueur du 29 juin 1985 au 28 juin 1988 inclusivement.

b) Tout avis en vue d'amender cette convention doit être donné par l'une ou l'autre partie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention.

c) Si une entente n'est pas conclue à l'expiration de la présente convention et que les négociations se continuent, les conditions de travail dans la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au lock out.

SIGNE A MONTREAL CE 13 IEME

JOUR DE SEPTEMBRE 1985.

COMPAGNIE

SYNDICAT

Claude Laliberte P. Desjardins

Louis Vincent & Dominique Dantone

Genevieve Cadon

Noms	Salaire 01-06-85	ajustement au 01-07-85	augmentation générale au 01-07-85	ajustement 30-06-86	augmentation générale 30-06-86	ajustement au 29-06-87	augmentation générale 29-06-87
Gérard Lamarche	11.30	nil	11.60	nil	11.90	nil	12.30
Georges E Downs	11.30	nil	11.60	nil	11.90	nil	12.30
Evangelos Statoumas	11.30	nil	11.60	nil	11.90	nil	12.30
Paul Beauchamps	9.80	nil	10.10	nil	10.40	nil	10.80
Pierre Laporte	8.80	.20	9.30	.15	9.75	.15	10.30
Armand Komurcuoglu	8.55	.30	9.15	.15	9.60	.15	10.15
Claude Beyries	8.30	.10	8.70	.10	9.10	.10	9.60
Gaétan Carbonneau	12.30	nil	12.60	nil	12.90	nil	13.30
Pierre Galarneau	10.30						
Mark Fortugno	8.32	.20	8.82	.18	9.30	.15	9.85
Yves Fontaine	8.17	.20	8.67	.18	9.15	.15	9.70
Renaud Morin	7.29	.15	7.74	.11	8.15	.10	8.65
Richard Chébot	7.95	.15	8.40	.10	8.80	.10	9.30
Jacques Sauvageau	10.80	nil	11.10	nil	11.40	nil	11.80
Mario Lessard	8.55	.10	8.95	.10	9.35	.10	9.85
Denis Lelièvre	10.30	nil	10.60	nil	10.90	nil	11.30
Dominique Santerre	9.30	.30	9.90	.25	10.45	.15	11.00
Ronald Roy	10.30	nil	10.60	nil	10.90	nil	11.30
André St-Louis	8.55	nil	8.85	nil	9.15	nil	9.55
Réjean Brassard	6.90	.20	7.40	.10	7.80	.10	8.30
Jean-Pierre Tamblini	5.25	.20	5.75	.10	6.15	.10	6.65

" ANNEXE A "



145, rue Bates, Montréal  
Québec H3S 1A1  
Tél.: (514) 738-4794

réparation ou échange de TRANSMISSIONS, DIFFÉRENTIELS, ARBRES DE COMMANDE  
pour automobiles et camions

Montréal, le 22 août 1985

A qui de droit,

LETTRE D'ENTENTE POUR CLAUSE 7 b)

Cette lettre est pour certifier que M. Michel Vincent,  
propriétaire actionnaire, de la compagnie, occupe pour le  
moment le poste de contremaître et Directeur de la compagnie.

M. Claude Laliberté  
Président

# TRANSCAT

145, rue Bates, Montréal  
Québec H3S 1A1  
Tél.: (514) 738-4794

réparation ou échange de TRANSMISSIONS, DIFFÉRENTIELS, ARBRES DE COMMANDE  
pour automobiles et camions

Montréal, le 22 août 1985

Entente prise avec la compagnie Transcat Inc. et M. Pierre Galarneau.

Après 6 mois de travail si, Pierre améliore réellement son rendement et qu'il surveille ses absences et retards, à ce moment, la compagnie seulement décidera s'il y a maintenant lieu de lui accorder l'augmentation générale comme tous les autres employés ont eu.

Bien entendu il n'y a pas de rétroactivité.

Était présent à cette assemblée le représentant du syndicat M. Pierre Colin, le président M. Pierre Laporte et le secrétaire trésorier M. Dominique Santerre ainsi que M. Pierre Galarneau, Michel Vincent et M. Claude Laliberté.

Pour la compagnie

Claude Laliberté

M. Claude Laliberté

Pour le syndicat

Pierre Laporte

M. Pierre Laporte

Employé

Pierre Galarneau

M. Pierre Galarneau

LETTRE D'ENTENTE POUR HEURE DE TRAVAIL

Les heures de travail des salariés visés par la présente convention collective sont les suivantes:

Début de la journée 8 heures AM période de repas de 12:00 à 12:30 minutes fin de la relève de travail 17:00 heures du lundi au jeudi inclusivement.

Vendredi même horaire sauf que les salariés termine à 15:00 heures.

Tout changement à l'horaire ci-haut prévu est fait en conformité des dispositions de l'article 10 a) de la présente convention collective.

SYNDICAT

Pierre Jopart

Pompage Santene

Genevieve Collier

COMPAGNIE

Richard Vincent

Claude Colibert