



DÉPÔT

4639-1

Dépôt N°: 8,5 9,8 9,3

Je 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

04639-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-968-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-08-07	85-08-12		85-03-01	87-02-28	175

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat de la Métallurgie de St-Hyacinthe</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Volcano Inc</b> 2020 rue Ste-Anne St-Hyacinthe, QC. J2S 5H2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération de la Métallurgie</b> Att: M. Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	Région <u>06-04</u> Activité <u>8951 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-08-21

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

003 (094)

RECHERCHE

1er mars 1985 au 28 février 1987

968-01

4629-1

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

VOLCANO INC.

et

LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE SAINT-HYACINTHE

1er mars 1985 au 28 février 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

entre:

VOLCANO INC.

d'une part,

ayant son bureau d'affaires à St-Hyacinthe.

ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

(La Compagnie)

et:

LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE SAINT-HYACINTHE INC.

d'autre part,

Corps politique incorporé, ayant ses bureaux à  
St-Hyacinthe, dans la Province de Québec.

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

## ARTICLE 1. - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La présente convention s'applique à tous les salariés payés à l'heure de Volcano Inc., à ses établissements de Saint-Hyacinthe, Montréal et Trois-Rivières, y compris les "préposés au service" de ces établissements, à l'exclusion des chefs de service, des contremaîtres et des salariés de bureau et des services techniques, administratifs, professionnels et de vente, et aussi ceux exclus par la Loi.
- NOTE: La présente convention s'applique aussi au magasinier du "service" de Montréal.
- 1.02 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des salariés mentionnés dans l'article 1.01.
- 1.03 Toutes les "occupations" régies par la présente convention, pour ce qui a trait à la production, à la fabrication et la "maintenance" ordinaire, à l'usine, (et pour ce qui a trait au "service" dans les districts de Saint-Hyacinthe, Montréal et Trois-Rivières) seront remplies par les salariés payés à l'heure faisant l'objet de l'unité de négociations, y compris les "préposés au service".
- 1.04 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'accompliront pas de travail qui relève de l'unité de négociation ou le travail qui est fait par des salariés régis par l'unité de négociation, sauf dans le but de donner des instructions ou dans les cas de force majeure.
- 1.05 Les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la présente convention.

## ARTICLE 2. - BUT

- 2.01 Cette convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés et leurs représentants respectifs et d'établir pour ce faire entre les parties, les normes de salaires, heures et conditions de travail et les modalités de règlement des griefs.

## ARTICLE 3. - COOPERATION

- 3.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun salarié, en conformité avec la Charte des Droits et Libertés de la Personne.
- 3.02 Le Français est la langue du travail. Aucun salarié ne subira de préjudice du fait qu'il ne parle pas une autre langue que le Français.
- De plus, l'Employeur et le salarié devront se conformer à la loi 101 et à ses règlements.
- 3.03 L'Employeur remet au Syndicat annuellement les états financiers vérifiés établissant la situation financière de la Compagnie, et autres documents aidant à comprendre la situation financière de la Compagnie.
- L'Employeur remet une copie du carnet de commandes une (1) fois par trimestre au Syndicat.
- L'Employeur convient de rencontrer les représentants du Syndicat pour répondre à leurs questions pertinentes aux deux (2) paragraphes précédents.
- Les réunions se tiendront en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 4. - SECURITE, SANTE ET HYGIENE

- 4.01 a) L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour que l'objet de cet article soit l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
- b) L'Employeur reconnaît qu'il lui incombe de prendre tous les moyens adéquats en vue de sauvegarder et d'assurer la santé et la sécurité des salariés dans ses établissements et au niveau du travail.

De plus, l'Employeur informera tous nouveaux salariés ou un salarié affecté à une nouvelle occupation des risques inhérents à son travail.

- 4.02 L'Employeur s'engage à respecter les lois, les règlements et les normes de sécurité-santé au travail. Toutefois, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents pour assurer les conditions d'hygiène et pour protéger la santé des salariés au niveau du travail.

4.03 Conditions dangereuses

- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer un autre salarié à un semblable danger. Il doit alors en informer immédiatement son supérieur immédiat ( ou toute autre personne en autorité pour ce qui est du service chez les clients).
- b) Le salarié ne subit aucune perte de salaire, n'est pas mis à pied et ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire (sauf si l'exercice de ce droit n'a pas été exercé de bonne foi).

Le salarié concerné est réputé être au travail et peut être affecté à un autre travail.

- c) S'il y a entente entre les deux parties du comité de santé-sécurité-hygiène à l'effet que le risque existe, les dispositions requises seront prises pour corriger la situation avant que le travail ne reprenne et ce, dans le plus bref délai.

- 4.04 Aucun salarié ne sera requis de travailler sans la présence d'une autre personne, lors de travaux faits dans les tunnels ou autres endroits reconnus à Volcano comme étant dangereux.

4.05 Comité de santé-sécurité-hygiène

Le comité de santé-sécurité-hygiène sera composé de trois (3) représentants ( trois (3) de St-Hyacinthe ou trois (3) de Montréal, selon l'établissement concerné) choisis parmi les membres de l'Exécutif ou des délégués nommés par le Syndicat et de trois (3) représentants nommés par l'Employeur. Ce comité se réunira au moins une (1) fois par mois, durant les heures de travail, à des dates à être déterminées par entente mutuelle.

Le comité de santé-sécurité-hygiène détermine le temps de préparation des réunions pour les représentants syndicaux. A défaut d'entente, les représentants syndicaux sont assurés d'une (1) journée par mois pour cette préparation. Ils sont réputés être au travail pour cette journée et ils sont alors payés un maximum de huit (8) heures au taux régulier pour chaque représentant.

4.06

Fonctions du Comité

Le comité de santé-sécurité-hygiène a pour fonctions de formuler, par voie de consensus, des recommandations à l'Employeur vis-à-vis des dispositions pouvant éventuellement être implantées, d'analyser tous les accidents avec blessures et/ou dommages matériels et d'en considérer les causes; étudier toutes suggestions visant à prévenir les accidents ou à améliorer les conditions et habitudes de travail; de choisir les moyens et équipements de protection individuelle et collective qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés.

4.07

Pouvoirs du Comité

L'Employeur convient de faire connaître au comité de santé-sécurité-hygiène son attitude au sujet des recommandations qui lui ont été soumises par ledit comité et, s'il y a lieu, des mesures qu'il entend prendre pour y donner suite, et dans quel délai. Dans un tel cas, l'Employeur fournira sur demande au comité de santé-sécurité-hygiène une pièce justificative à cet effet.

4.08

Procédure aux réunions et procès-verbaux

Le comité de santé-sécurité-hygiène, pour faciliter son travail lors de ces réunions, obtient une copie de tous les rapports (avis d'accident et demande d'indemnisation - C.S.S.T.) relatifs aux accidents qui se sont produits, de même qu'une liste des blessures mineures rapportées au cours du mois. Copies des procès-verbaux du comité de santé-sécurité-hygiène sont remises aux parties et affichées dans chaque département.

4.09

Formation en santé-sécurité-hygiène

L'Employeur convient, le cas échéant, de libérer avec solde, des membres syndicaux du comité de sécurité-santé-hygiène, afin que ceux-ci reçoivent une formation en prévention des accidents et des maladies industriels. Ces congés seront limités pour l'ensemble des membres syndicaux du comité de santé-sécurité-hygiène à une durée globale de quinze (15) jours ouvrables par année contractuelle.

4.10

Appareils de mesure

- a) Un membre syndical du comité de santé-sécurité-hygiène, après en avoir obtenu la permission auprès de son contremaître (laquelle permission ne sera pas refusée à moins de raison valable), pourra s'absenter de son poste de travail pour enquêter sur une plainte relative à la santé et sécurité au travail.
- b) Suite à une plainte relative au paragraphe a) ou à l'occasion de la visite mensuelle, les membres permanents du comité de santé-sécurité-hygiène sont autorisés par l'Employeur à se servir d'appareils de mesure dans le but de vérifier et de déterminer certaines conditions de travail.

Des membres permanents du comité de santé-sécurité-hygiène, après en avoir avisé l'Employeur, pourront, dans le déroulement d'une tournée d'inspection mensuelle ou occasionnellement, se faire accompagner par un représentant syndical de l'extérieur.

- c) Toute activité des membres syndicaux du comité de santé-sécurité-hygiène, résultant des paragraphes a) et b) ci-dessus, se fait sans perte de salaire, en autant qu'il s'agisse d'heures régulières où le salarié aurait été normalement appelé à travailler

Appareils protecteurs

- a) La mise à la disposition des salariés de moyens et équipements de protection individuelle ou collective, lorsque cela s'avère nécessaire pour répondre à leurs besoins particuliers ne doit diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

Il est convenu que tous ces articles de protection soient conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue.

Cependant, il est reconnu que le Syndicat pourra présenter un grief quant à l'usage de tels vêtements ou équipements pour cause juste et suffisante.

Le salarié utilise adéquatement les moyens et équipements de protection individuelle et collective fournis par l'employeur.

- b) Il est convenu entre autres:-

- 1) Que le port des lunettes de sécurité ( on doit se servir de lunettes spéciales à verres teintés lors de la coupe au chalumeau) est obligatoire au cours du travail.
- 2) Que le port du casque protecteur au cours du travail est référé au comité de santé-sécurité-hygiène.
- 3) Que l'Employeur fournira, sans frais, pour chaque année contractuelle, une paire de chaussures de sécurité de bonne qualité à tous les salariés et il ne les remplacera que pour tenir compte des bottes brisées ou endommagées.
- 4) Que l'Employeur défraiera le coût d'achat de lunettes de sécurité sur prescription mais ce, pas plus d'une (1) fois par année et deux (2) fois par année pour les salariés qui travaillent régulièrement sur les machines à souder automatiques ou semi-automatiques. Ces lunettes devront être de bonne qualité et conformes aux normes des Standards et Spécifications de Sécurité et ne devront être obtenues que par l'entremise d'un fournisseur désigné par l'Employeur.

L'Employeur défraiera, en outre, le coût de remplacement des lunettes de sécurité brisées ou endommagées au travail.

- 5) Que l'Employeur fournira, sans frais, les autres articles de sécurité, de nature "non personnelle" déterminés par le comité de santé-sécurité-hygiène. Les salariés seront responsables des articles ainsi fournis et l'Employeur ne les remplacera que pour tenir compte de l'usage normal.
- 6) Que les préposés à la peinture, de même que les laveurs de tubes auront droit, sans frais, à des vêtements appropriés à leur travail.
- 7) Que les soudeurs ayant acquis leur droit initial d'ancienneté auront droit, sans frais, à deux (2) combinaisons de travail par année contractuelle. L'Employeur assure l'entretien des combinaisons pour les soudeurs ayant à travailler dans les endroits malpropres.
- 8) Que si les lois ou règlements sont modifiés ou prévoient que les articles, équipements ou vêtements, tels que définis en cet article, doivent être payés, l'Employeur s'engage à les payer aussitôt que ces lois ou règlements entreront en vigueur.

4.12 Inspections de santé-sécurité-hygiène

Toutes inspections, études ou enquêtes faites par la C.S.S.T. s'effectueront en présence d'un représentant syndical du comité de santé-sécurité-hygiène. Tous les rapports de ces inspections, études ou enquêtes seront remis aux deux parties.

4.13 Rapports d'enquêtes, d'études et de travaux

L'Employeur s'engage à remettre aux membres du comité de santé-sécurité-hygiène, tous les rapports d'enquêtes, d'études ou autres travaux concernant la sécurité et la santé des salariés.

4.14 Services médicaux

- a) L'Employeur facilite la tenue des examens prévus au programme de santé spécifique à l'établissement.

Le comité de santé-sécurité-hygiène décide des mécanismes à suivre pour la tenue des examens de santé et si l'expertise d'un médecin est requise, le salarié a le choix de son médecin.

Ces examens se feront sans perte de salaire pour le salarié, en autant qu'il s'agisse d'heures régulières où il aurait normalement travaillé.

- b) Si, suite à des examens tel que ci-haut mentionnés, un salarié est invité à subir un examen de contrôle chez un médecin spécialiste, le salarié ainsi invité ne subira aucune perte de salaire pour les heures de sa journée régulière de travail nécessaires pour subir cet examen.

4.15 Accidents de travail

- a) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il n'encourt aucune perte de salaire pour la balance du temps de son équipe régulière (soit de jour ou de nuit), coïncidant avec le moment de l'accident. Si, à cette occasion, il est envoyé chez lui et/ou à l'hôpital et/ou chez le "médecin traitant", l'Employeur assumera les frais de transports additionnels. Si des visites subséquentes sont nécessaires, à l'hôpital et/ou chez le "médecin traitant" alors qu'il a repris son travail régulier, un maximum de trois (3) visites d'une durée maximale de trois (3) heures seront accordées au salarié, en autant qu'il s'agisse d'heures régulières où il aurait normalement travaillé.

Nonobstant les dispositions de ce qui précède, lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail "mineur" (ex: égratignure, écharde d'acier dans une main...), il devra rapporter son accident avant la fin de son équipe régulière. En ce qui concerne les "préposés au service", il leur sera permis de rapporter leur accident avant le début de leur équipe suivante s'il s'avère impossible de le faire avant la fin de leur équipe régulière. Si, par la suite, il est jugé nécessaire que le salarié aille à l'hôpital et/ou chez le "médecin traitant" et qu'à cette occasion l'hôpital et/ou le "médecin traitant" juge nécessaire d'envoyer le salarié chez lui, le salarié en cause n'encourra aucune perte de salaire pour la balance de son équipe régulière de travail et si, par la suite, des visites subséquentes sont nécessaires, les dispositions du paragraphe 4.15a) s'appliqueront sans restriction.

- b) Aux salariés, victimes d'un accident de travail reconnu par la C.S.S.T. qui en feront la demande, l'Employeur ( sous réserve de vérification auprès de la C.S.S.T. quant au délai anticipé vis-à-vis du versement de la compensation) accordera, le cas échéant, à titre d'avance, un montant équivalent à la compensation payable par la C.S.S.T. . Dans un tel cas, le salarié en cause devra, au préalable, avoir signé la formule Cession de Créance (C.S.S.T.) Volcano.

- 4.16 a) Il est convenu que le salarié a le choix de son médecin pour déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie dû au travail.
- b) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie dû au travail est reconnu comme étant normal par le médecin omnipraticien ou spécialiste du choix du salarié, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par son médecin, en conformité avec 12.06.
- c) Néanmoins, si, selon les recommandations de son médecin, ainsi que d'une expertise médicale appropriée, une incapacité partielle temporaire ou permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'Employeur convient, en accord avec le Syndicat, de déterminer des occupations susceptibles de faciliter le retour au travail du salarié.
- 4.17 Afin de prendre connaissance des dangers inhérents pouvant en découler, le comité de santé-sécurité-hygiène devra être informé de tout projet d'installation de nouvelles machineries, de l'introduction de nouveaux procédés de travail et de l'utilisation de nouveaux produits chimiques.
- 4.18 L'Employeur s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour les frais encourus et non remboursables par une tierce partie, tels que:- médicaments, transport, perte d'outillage, suite à un accident survenu à l'occasion du travail, en autant que l'accidenté puisse faire preuve d'une telle perte et du montant qu'elle représente.
- 4.19 Période de repos
- Les salariés auront droit, pour faire leur toilette et ranger les outils, à une période de cinq (5) minutes sur le temps de l'Employeur, à l'heure du repas et à la fin de la journée. Les salariés accomplissant un travail reconnu dans la pratique chez l'Employeur comme tant particulièrement malpropre, pourront disposer d'une période additionnelle de cinq (5) minutes.
- 4.20 Ils auront, en outre, droit, sur les lieux de travail et aux heures déterminées par l'Employeur, à deux (2) périodes de repos, dont l'une de dix (10) minutes dans la première partie de la journée et l'autre de dix (10) minutes dans la deuxième partie de la journée de travail. Les "préposés au service" auront droit au même privilège à un moment convenable et pratique.
- Ils auront droit à une autre période de repos s'ils continuent à travailler immédiatement après leurs heures régulières de travail et ce, pour une durée minimale de trois (3) heures.
- 4.21 Cet article n'enlève pas la responsabilité finale de l'Employeur.

#### ARTICLE 5. - DROITS MUTUELS

- 5.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur d'administrer l'entreprise selon ses engagements et ses objectifs, d'en diriger le personnel ainsi que d'adopter et d'émettre des règlements justes et raisonnables.
- Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur devra se conformer aux dispositions de la présente convention.
- 5.02 Le salarié congédié ou suspendu pour cause juste et suffisante dont la preuve en cas d'arbitrage incombe à l'Employeur, devra recevoir un avis écrit du motif de son congédiement ou suspension, et le Syndicat en sera informé simultanément.
- 5.03 Aucun rapport ou mesure disciplinaire ne sera inscrit au dossier d'un salarié, à moins qu'il n'en ait été expressément informé par son supérieur immédiat, dans les quarante-huit (48) heures de la prise de connaissance de l'incident, et que le Syndicat n'en ait été mis au fait, en recevant dans la même journée une copie du

même document écrit, faute de quoi, telle mention ne pourra être invoquée contre lui dans l'exercice de ses droits.

- 5.04 Tout rapport ou mesure disciplinaire dépassant six (6) mois ne pourra être invoqué contre un salarié et sera considéré annulé.
- Tout rapport ou mesure disciplinaire pour lequel un salarié aurait eu gain de cause sera immédiatement rayé de son dossier.
- 5.05 Le salarié qui en fait la demande à l'avance à son supérieur immédiat, peut par l'entremise de ce dernier, consulter son dossier personnel, seul ou avec son agent de grief, au choix du salarié.

#### ARTICLE 6. - SALAIRES, OCCUPATIONS ET CLASSIFICATIONS

- 6.01 Toutes les occupations, classifications et taux de salaire correspondant, acceptés par les parties aux présentes, apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

- 6.02 a) Les taux de salaire ajustés au 28 février 1985 visés par la présente convention avec leurs titres d'occupations, classifications et les modalités de progression tels qu'apparaissant à l'annexe "A" comprennent les majorations suivantes:-

A compter du 1er mars 1985, aucune majoration.

A compter du 1er mars 1986, une majoration de trois pour cent (3%).

- 6.02 b) Indexation

##### Pour 1985

A compter du 1er mars 1985, dès que le coût de la vie aura atteint trois pour cent (3%) d'augmentation selon l'I.P.C. pour le Canada publié par Statistique Canada (1971=100) et en prenant comme base de calcul l'I.P.C. de la fin février 1985, les salaires sont ajustés d'un montant égal à la variation en pourcentage de l'I.P.C. moins trois pour cent (3%).

##### Pour 1986

A compter du 1er mars 1986, dès que le coût de la vie aura atteint quatre pour cent (4%) d'augmentation selon l'I.P.C. pour le Canada publié par Statistique Canada (1971=100) et en prenant comme base de calcul l'I.P.C. de la fin février 1986, les salaires sont ajustés d'un montant égal à la variation en pourcentage de l'I.P.C. moins quatre pour cent (4%).

Il n'y a pas d'ajustement au-delà de six pour cent (6%) de l'augmentation de l'I.P.C. pour l'année 1986.

Ces versements seront intégrés aux échelles et aux taux de salaire aux dates où les ajustements prennent effet.

- 6.03 Changements technologiques

Si, après la signature de la présente convention, des tâches ou occupations sont ajoutées ou modifiées d'une façon significative et permanente à la suite de nouveaux outillages, de nouvelles machineries ou pour d'autres raisons, les taux de salaire pour les tâches ajoutées ou ainsi modifiées, seront négociés entre les parties. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur accorde les taux proposés par lui et le Syndicat ou les salariés peuvent faire un grief et la décision de l'arbitre est rétroactive à partir du moment où la tâche ajoutée ou ainsi modifiée a été mise en vigueur.

Le Syndicat est informé de tout projet d'implantation de telles tâches ou occupations ajoutées ou modifiées avant le début de leur implantation et ce, au moment où la décision est prise par l'Employeur mais, dans tous les cas, au moins trente (30) jours avant le début de l'implantation.

Le salarié possédant certaines connaissances de base reçoit une période d'entraînement à être déterminée entre les parties sur les tâches ainsi ajoutées ou modifiées.

L'application de ce paragraphe est faite en conformité avec l'article 12.

6.04

Protection des salaires

- a) Tout salarié qui, du seul fait de l'Employeur, est muté temporairement de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé au taux de son occupation régulière.
- b) Lors d'une mise à pied, un salarié qui est muté du fait de l'exercice de son droit d'ancienneté à une occupation qui comporte un taux de salaire inférieur, recevra le taux moyen des classifications comprises dans l'occupation où il déplace ou le salaire de celui qui est déplacé selon le plus avantageux des deux. Ce nouveau salaire est payé après une période de trente (30) jours de travail consécutifs. Pendant la période de trente (30) jours de travail, le salarié reçoit le salaire de l'occupation qu'il quitte incluant les augmentations générales annuelles.

De plus, si le salarié a travaillé antérieurement dans l'occupation où il déplace ou à une occupation similaire, les périodes ainsi travaillées à cette occupation ou occupation similaire et enregistrées à son dossier personnel, serviront à déterminer et à fixer sa classification dans cette nouvelle occupation.

- c) Lorsque, suite à un affichage d'une occupation, un salarié est muté à une occupation dont le taux de salaire est inférieur au taux de salaire de son occupation actuelle, il recevra le taux maximum de sa nouvelle occupation, mais ce taux ne peut dépasser le taux de son salaire actuel.
- d) Lorsque, suite à un affichage d'une occupation, un salarié est muté à une occupation dont le taux de salaire est supérieur au taux de son occupation actuelle, il recevra au moins le taux de salaire qui se rapproche le plus de celui qu'il avait et qui constitue une augmentation de salaire. De plus, toute période déjà travaillée par le salarié concerné dans cette occupation ou autres travaux similaires sera portée à son crédit et servira à déterminer et à fixer sa classification dans sa nouvelle occupation.
- e) Lorsque, suite à une mise à pied, un salarié est rappelé au travail à une occupation autre que celle qu'il occupait avant sa mise à pied, le salarié recevra le taux moyen des classifications dans la nouvelle occupation, mais ce taux ne doit pas dépasser le taux de salaire qu'il recevait avant sa mise à pied, à la condition que le salarié possède certaines connaissances de base pour remplir l'occupation.

De plus, si le salarié a travaillé antérieurement dans l'occupation où il déplace ou à une occupation similaire, les périodes ainsi travaillées à cette occupation ou occupation similaire et enregistrées à son dossier personnel, serviront à déterminer et à fixer sa classification dans cette nouvelle occupation.

6.05

Tout salarié, temporairement muté de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur, en reçoit le taux supérieur pour le nombre d'heures prévues à la journée régulière de son équipe, pourvu que tel travail soit d'une durée minimale de deux (2) heures.

- 6.06 Un salarié dont le taux de salaire actuel est plus élevé que celui prévu dans cette convention ne sera pas réduit à l'occasion de la mise en vigueur et pendant la durée de la convention, à moins qu'il y ait changement officiel de la classification d'occupation du salarié résultant d'une mise à pied.
- 6.07 Un salarié embauché comme "apprenti-stagiaire" l'est au taux minimal.
- Cet "apprenti-stagiaire" est alors sujet à une période de probation de cinquante (50) jours cumulatifs (jours effectivement ouvrés) dans une occupation au cours de laquelle période il peut être remercié de ses services, sans recours à la procédure de griefs, s'il n'est pas jugé apte à progresser dans l'occupation.
- Cependant, l'avis prévu à 12.10 s'applique.
- Après avoir satisfait aux exigences de cette période "d'apprenti-stagiaire", le salarié est classé "après stage" dans l'occupation en question et reçoit le taux minimal correspondant à ladite occupation, apparaissant à l'annexe "A".
- Ce paragraphe ne s'applique pas aux salariés qui ont déjà acquis leur ancienneté.
- a) Les chefs de groupe ont droit à une prime de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure à leur nomination.
  - b) La prime ci-dessus peut être retirée dans le cas de révocation du chef ou des chefs de groupe.
  - c) La prime s'ajoute au salaire spécifié à l'annexe "A".
  - d) L'employeur fournit au syndicat les noms des chefs de groupe et le notifie de tout changement.
- 6.09 Dans le cas de vol ou de destruction d'outils d'un salarié chez l'Employeur, il y aura une rencontre entre le Syndicat et l'Employeur; chaque cas étant étudié à son mérite et la solution est appliquée selon la pratique passée.

#### ARTICLE 7. - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 a) Pour les salariés d'usine de l'équipe régulière de jour, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi. La journée normale de travail de cette même équipe sera de huit (8) heures réparties comme suit:
- 07h30 à 11h55  
12h55 à 16h30
- L'heure du repas sera de 11h55 à 12h55.
- b) Du premier lundi de mai à la Fête du Travail:
- 07h00 à 11h55  
12h55 à 16h00
- L'heure du repas sera de 11h55 à 12h55.
- 7.02 Pour les salariés d'usine de l'équipe régulière de nuit, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, du lundi p.m. au vendredi a.m. La journée normale de travail sera dix (10) heures réparties comme suit:
- Lundi, mardi, mercredi et jeudi:
- 17h30 à 22h30  
23h30 à 04h30
- L'heure du repas sera de 22h30 à 23h30.

- 7.03 a) Pour les "préposés au service" de Montréal, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi. La journée normale de travail sera de huit (8) heures réparties de 07h30 à 16h30, avec une (1) heure allouée pour le repas. Cette heure allouée pour le repas sera prise selon les besoins ou exigences du travail en cours.
- b) Pour les "préposés au service" de St-Hyacinthe et Trois-Rivières, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi. La journée normale de travail sera de huit (8) heures réparties de 08h00 à 17h00, avec une (1) heure allouée pour le repas. Cette heure allouée pour le repas sera prise selon les besoins ou exigences du travail en cours.
- c) Pour les camionneurs et leurs aides, la semaine de travail, les heures de repas et les cas non-mentionnés, seront selon les pratiques établies.
- 7.04 La mutation d'un ou de plusieurs salariés de l'équipe de nuit à l'équipe de jour, entre salariés d'une même occupation (même classification pour les soudeurs et même catégorie pour les opérateurs de machinerie de production), se fait par ordre d'ancienneté, le salarié possédant le plus d'ancienneté qu'un autre a la préférence.
- La mutation de l'équipe de jour à l'équipe de nuit se fait dans l'ordre inverse.
- Ces mutations se font lors de l'embauchage, le réembauchage, les mises à pied, les "vacances" (ouvertures).
- 7.05 Le Syndicat reconnaît qu'à cause de la nature de certains projets, l'Employeur peut avoir besoin d'instaurer d'autres horaires de travail sur certaines occupations. Dans une telle éventualité, le Syndicat accepte de discuter avec l'Employeur de la possibilité d'instaurer pour des périodes déterminées d'autres horaires hebdomadaires de travail avec les modalités et conditions qui pourraient être établies dans un tel cas.
- 7.06 Les salariés affectés à l'équipe régulière de nuit recevront une prime de soixante cents (0,60\$) l'heure pour le total des heures travaillées.
- 7.07 A moins d'entente mutuelle, l'Employeur s'engage à ne pas réduire la semaine normale de travail, mais plutôt d'effectuer des mises à pied.

#### ARTICLE 8. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières quotidiennes de son équipe par un salarié sera rémunéré sur la base de taux et demi jusqu'à concurrence de trois (3) heures en dehors de ses heures régulières quotidiennes et de taux double pour les heures additionnelles.
- Quant aux gardiens (et substituts de ceux-ci), ils seront rémunérés sur la base de taux et demi pour les heures (ouvrées à titre de gardien) en sus de cinquante (50) heures par semaine.
- b) Tout travail exécuté par un salarié, dans une semaine, après douze (12) heures de temps supplémentaire est rémunéré au taux double.
- 8.02 Sauf pour les gardiens (et leurs substituts), tout travail effectué le vendredi après-midi par les salariés de nuit et tout travail effectué le samedi sera rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier du salarié, jusqu'à concurrence de quatre (4) heures de travail et au taux double de son taux horaire régulier pour les heures additionnelles.
- 8.03 Sauf pour les gardiens (et leurs substituts), tout travail exécuté le dimanche, le samedi après-midi ou jours fériés prévus à cette convention, sera rémunéré au taux double du taux horaire régulier du salarié.
- 8.04 Le travail en temps supplémentaire du samedi et/ou du dimanche débutera aux mêmes heures que le début des heures normales de la semaine.

Ceci n'a pas pour but de restreindre le travail en temps supplémentaire en dehors de ces heures.

- 8.05 Exceptions faites des salariés "préposés au service" affectés à la "cédule" de service, des gardiens (et de leurs substituts), un salarié qui, après avoir quitté son travail, est rappelé au travail par l'Employeur pour travailler en dehors des heures de son équipe régulière, sera payé à taux double pour tout le temps effectivement travaillé, mais tel salarié ne recevra toutefois pas moins que l'équivalent de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier.
- 8.06 Si un ou des salariés cédulés normalement pour travailler se présentent au travail à l'heure habituelle du début de leur équipe régulière de travail ou s'il y a des salariés déjà au travail et que l'Employeur n'a pas de travail à leur offrir dans leur occupation régulière, à cause d'un manque d'électricité, d'inondation ou de feu, cesdits salariés seront payés pour leur équipe régulière complète, à condition qu'ils ne refusent pas d'être affectés à d'autres travaux pour cette période.
- Si le manque de travail dû à ces causes se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) heures et que des travaux peuvent s'effectuer, l'ancienneté s'appliquera.
- Toute mise à pied autre que celle mentionnée dans ce paragraphe sera faite en conformité avec 12.10.
- 8.07 Les modalités dans la répartition du travail en temps supplémentaire, effectué à la demande de l'Employeur, seront comme suit:
- a) Préférence sera accordée dans ce cas aux salariés qui sont normalement affectés à l'occupation.
  - b) La répartition du travail en temps supplémentaire en sera faite aussi équitablement que possible.
  - c) Dans l'application des dispositions de 8.07, le travail en temps supplémentaire doit être réparti, en commençant par celui qui en a le moins et ensuite entre les salariés des autres occupations, en commençant par celui qui en a le moins.
  - d) Le salarié qui refuse de faire du travail en temps supplémentaire est considéré comme l'ayant travaillé.
- 8.08 L'Employeur fera en sorte que les salariés nécessaires soient avertis deux (2) heures avant la fin de leur journée (ou faction) en cours, en vue du travail en temps supplémentaire.
- Si l'avis n'est pas donné dans le temps prévu, l'Employeur devra verser au salarié concerné une compensation au montant de deux dollars et cinquante (2,50\$).
- 8.09 L'Employeur convient de fournir au Syndicat, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de chaque mois, la liste des salariés (à l'exception du temps effectué par les préposés au service sur la cédule de service) qui ont effectué du temps supplémentaire, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires et régulières travaillées (les heures refusées étant considérées travaillées) par chaque salarié au cours du mois écoulé. Cette liste sera affichée aux endroits appropriés.
- 8.10 Il est convenu que le taux et demi et le taux double ne s'appliquent pas aux diverses primes prévues à cette convention qui ne font pas l'objet de l'annexe "A".

- 8.11 Une période de huit (8) heures consécutives de repos devra normalement être prise par un salarié, entre la fin d'une faction d'équipe et le commencement de la suivante.

Tout travail effectué en dedans de cette période sera payé au taux double, exception faite des rappels tels que stipulés à 8.05 ci-haut, mais comportant une durée effective de travail de moins de deux (2) heures.

Dans le cas de rappels comportant deux (2) heures de travail ou plus au cours de cette période de repos, seul le taux double pour le temps travaillé s'appliquera.

Il sera loisible à l'Employeur et loisible au salarié, si l'Employeur lui demande de se présenter à son travail, à son heure régulière, de retarder la reprise de la faction suivant celle où le temps supplémentaire serait tel que la salarié ne pourrait bénéficier du repos prévu.

Le salarié qui n'aura pu se prévaloir de sa période de repos, à cause des exigences du travail, continuera d'être payé au taux double, tant et aussi longtemps que cette période de repos ne lui aura été accordée.

- 8.12 Les gardiens ou leurs substituts recevront une prime de trente cents (0,30\$) l'heure pour toutes les heures travaillées le dimanche ou jours fériés prévus à cette convention.

- 8.13 Pour ce qui est du cas spécifique des "préposés au service":

- a) Les "préposés au service" de Montréal seront rémunérés selon leur taux horaire régulier pour tout travail exécuté entre 07h30 et 16h30. Ils seront rémunérés sur une base d'une fois et demie (1 1/2) leur taux horaire régulier pour tout travail exécuté entre 16h30 et 20h30 et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) heures effectivement travaillées. Tout travail exécuté par eux entre 16h30 et 20h30, en sus de trois (3) heures ci-haut mentionnées, sera rémunéré sur une base de deux (2) fois leur taux horaire régulier. Tout travail exécuté par eux entre 20h30 et 07h30 sera rémunéré sur une base de deux (2) fois leur taux horaire régulier.

Tout travail exécuté par les "préposés au service" de Montréal le samedi entre 07h30 et 11h30 sera rémunéré sur une base d'une fois et demie (1 1/2) leur taux horaire régulier et sur une base de deux (2) fois leur taux horaire régulier à partir de 11h30 le samedi jusqu'à 07h30 le lundi.

- b) Les "préposés au service" de Trois-Rivières et de St-Hyacinthe seront rémunérés selon leur taux horaire régulier pour tout travail exécuté entre 08h00 et 17h00. Ils seront rémunérés sur une base d'une fois et demie (1 1/2) leur taux horaire régulier pour tout travail exécuté entre 17h00 et 21h00 et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) heures effectivement travaillées. Tout travail exécuté par eux entre 17h00 et 21h00, en sus de trois (3) heures ci-haut mentionnées, sera rémunéré sur une base de deux (2) fois leur taux horaire régulier. Tout travail exécuté par eux entre 21h00 et 08h00 sera rémunéré sur une base de deux (2) fois leur taux horaire régulier.

Tout travail exécuté par les "préposés au service" de Trois-Rivières et St-Hyacinthe, le samedi entre 08h00 et 12h00 sera rémunéré sur une base d'une fois et demie (1 1/2) leur taux horaire régulier et sur une base de deux (2) fois leur taux horaire régulier à partir de 12h00 le samedi jusqu'à 08h00 le lundi.

8.14

Le temps supplémentaire effectué par un salarié peut, s'il le désire, être compensé en congé après avoir avisé son supérieur immédiat, selon les modalités qui suivent:

- i) Pour chaque heure de temps supplémentaire travaillée, le salarié accumule une (1) heure de congé et la différence entre cette heure de congé et le taux de temps supplémentaire applicable lui est rémunérée.
- ii) Toutes les heures accumulées doivent être compensées entre le 15 décembre et le 28 février.

Toutes les heures accumulées et non compensées au 28 février de chaque année sont rémunérées au salarié au taux de salaire en vigueur au moment où le temps supplémentaire a été effectué.

- iii) Le comité de relations ouvrières évalue, pendant la durée de la convention collective, la possibilité d'étendre la période indiquée ou d'ajouter d'autres périodes pour utiliser les congés de récupération.

#### ARTICLE 9. - VACANCES ANNUELLES

9.01 Les salariés régis par la présente convention auront droit à un régime de vacances, basé sur les années de service continu calculées en date du 1er juillet de chaque année, selon les modalités prévues aux alinéas suivants.

9.02

#### Attribution

a) Années de service continu	%	Jours ouvrables
de 1 à 2 ans	4%	10 jours
de 3 à 4 ans	4.8%	12 jours
de 5 à 7 ans	6%	15 jours
de 8 à 9 ans	7.2%	18 jours
de 10 à 11 ans	8%	20 jours
de 12 à 13 ans	8.4%	21 jours
de 14 à 15 ans	8.8%	22 jours
de 16 à 17 ans	9.2%	23 jours
de 18 à 19 ans	9.6%	24 jours
de 20 à 21 ans	10%	25 jours
de 22 à 23 ans	10.4%	26 jours
de 24 à 25 ans	10.8%	27 jours
de 26 à 27 ans	11.2%	28 jours
de 28 à 29 ans	11.6%	29 jours
de 30 ans et plus	12%	30 jours

- b) Les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté auront droit, à titre de vacances, à une (1) journée par mois de travail, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, avec rémunération de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.

Note: Dans chacun des cas précités dans a) ou b), déduction sera faite des vacances prises et des montants déjà payés par anticipation.

- c) En plus de leur paie de vacances prévue ci-haut, les salariés reçoivent un pécule calculé à raison de douze dollars (12,00\$) par année de service continu.

L'addition des deux (2) montants constitue la paie de vacances de chaque salarié.

- d) Advenant le cas où un salarié régulier est absent de son travail pour cause de maladie ou accident, le temps d'absence comptera comme travaillé (jusqu'à un maximum de six (6) mois par année du 1er juillet au 30 juin) à raison de quarante (40) heures par semaine à son taux horaire applicable et le calcul de ce montant s'ajoutera au salaire brut pour fins de calcul de la paie de vacances du salarié.

- e) Les congés sans solde prévus à 19.02 ainsi que les congés

sans solde prévus à 21.01 et 21.02, de moins d'un (1) mois (vingt et un (21) jours ouvrables) sont considérés comme du temps effectivement ouvré pour fins d'application de 9.02.

- f) Le paiement pour les jours de vacances prévus ci-haut sera basé sur le salaire brut gagné durant les douze (12) mois précédant le 1er juillet de chaque année.
- g) Dans le calcul des vacances ci-dessus, le salarié ne recevra pas moins que cent pour cent (100%) de son salaire régulier en vigueur le 30 juin de l'année de référence courante, pour le nombre de jours auxquels il a droit.

Dans tous les cas, le calcul de la rémunération des vacances sera fait au prorata du temps effectivement ouvré, en appliquant les exceptions déjà prévues dans cet article.

9.03

La période de fermeture de l'usine pour fins de vacances des salariés de l'usine (à l'exclusion des "préposés au service" et gardiens, pour lesquels la pratique existante sera maintenue), sera celle qui couvre les deux dernières semaines complètes de juillet. Cette période de fermeture peut être modifiée après entente entre les parties à la présente convention. De même que, par entente entre les parties, une autre période de fermeture de cinq (5) jours ouvrables se situant entre le 15 décembre et le 28 février suivant puisse être envisagée.

Cependant, s'il s'avère nécessaire de maintenir au travail un personnel réduit malgré la fermeture, les salariés dûment qualifiés, ayant droit à des vacances d'une durée inférieure à ladite période de fermeture, devront avoir priorité en vue de travailler.

La décision de fermer deux (2) ou trois (3) semaines sera précisée et affichée par l'employeur au plus tard le 1er juin de chaque année.

9.04

- a) Pour les salariés qui auraient des droits de vacances en sus des périodes de fermeture précitées et qui verraient leurs vacances reportées à une autre période que celle desdites fermetures, l'Employeur préparera une liste préliminaire entre le 1er février et le 1er avril comportant les noms de tels salariés, leur statut d'ancienneté, ainsi que le nombre de jours de vacances auxquels ils auraient droit.
- b) Dans les quelques jours qui suivront le 1er mai, cette liste servira à établir une "cédule" révisée de vacances, en tenant compte de la préférence des salariés quant aux dates où ils pourraient prendre leurs vacances: leur choix personnel se faisant selon l'ordre d'ancienneté, dans chacune des occupations.

9.05

- a) Il ne sera loisible, ni à l'Employeur ni aux salariés, de remplacer par une indemnité compensatrice les vacances annuelles qui devront être prises ou attribuées dans les douze (12) mois suivant le 1er juillet de chaque année.
- b) Toute période de mise à pied ou de maladie pourra, selon le désir du salarié, être considérée comme période de vacances et la rémunération de ces vacances se fera en conformité avec cet article.

9.06

- a) Dans les cas de cessation d'emploi, le salarié se verra attribuer, à titre de règlement à date, la paye de vacances qui lui est due, et ce, jusqu'au jour de son départ.

- b) Tout salarié mis à pied pourra recevoir l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, à sa demande, soit au moment de la mise à pied, soit à la période de vacances annuelles ou en tout temps avant la dite période de vacances.

- 9.07 Il est aussi convenu que les vacances ne sont pas cumulatives.
- 9.08 L'allocation de vacances sera remise aux salariés avant leur départ pour vacances.
- 9.09 Le pécule de vacances est remis au salarié sur un chèque séparé.

ARTICLE 10. - CONGES FERIES

- 10.01 Les congés suivants seront chômés et payés:

<u>1985</u>	<u>Jour et date d'observance</u>
Vendredi Saint	Vendredi, 5 avril
Fête de la Reine	Lundi, 20 mai
Congé mobile	Vendredi, 21 juin
St-Jean Baptiste	Lundi, 24 juin
Fête du Canada	Lundi, 1er juillet
Fête du Travail	Lundi, 2 septembre
Action de Grâce	Lundi, 14 octobre
Veille de Noël	Mardi, 24 décembre
Noël	Mercredi, 25 décembre
Lendemain de Noël	Jeudi, 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Mardi, 31 décembre
Jour de l'An	Mercredi, 1er janvier 1986
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi, 2 janvier 1986
<u>1986</u>	
Vendredi Saint	Vendredi, 28 mars
Fête de la Reine	Lundi, 19 mai
Congé mobile	Lundi, 23 juin
St-Jean Baptiste	Mardi, 24 juin
Fête du Canada	Lundi, 30 juin
Fête du Travail	Lundi, 1er septembre
Action de Grâce	Lundi, 13 octobre
Veille de Noël	Mercredi, 24 décembre
Noël	Jeudi, 25 décembre
Lendemain de Noël	Vendredi, 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Mercredi, 31 décembre
Jour de l'An	Jeudi, 1er janvier 1987
Lendemain du Jour de l'An	Vendredi, 2 janvier 1987

- 10.02 a) Pour les salariés de l'équipe de nuit, lorsque l'un ou l'autre des congés précités tombe un vendredi, il sera, aux fins de la présente convention, célébré le lundi suivant.
- b) Les congés mentionnés à 10.01 pourront être reportés à un autre jour, après entente entre les parties.

Lorsqu'un congé est ainsi reporté à un autre jour, les dispositions du présent article s'appliquent alors au jour où le congé est reporté.

- 10.03 Les congés faisant l'objet du présent article seront rémunérés au taux régulier (primes autres que celles prévues à l'annexe "A" étant exclues) du salarié pour le nombre d'heures prévues à la journée régulière de travail de son équipe.

Note: La prime de nuit pour les salariés de l'équipe régulière de nuit s'ajoute au taux horaire régulier du salarié pour le nombre d'heures prévues à la journée régulière de son équipe.

Aucun salarié ne sera requis de travailler ces jours-là, sauf pour des raisons de services essentiels ou d'urgence. Ceux qui, pour ces raisons, seraient requis de la faire, seront rémunérés au taux double pour le travail accompli en plus du paiement de tel congé (sauf dans le cas des gardiens et de leurs substituts).

Quant aux gardiens et substituts, leur congé, si nécessaire, sera reporté à une date ultérieure, après entente préalable d'au moins deux (2) jours entre le salarié en cause et son surveillant immédiat. Si tels salariés sont requis de travailler à la date du congé ainsi reporté, où ils étaient sensés prendre tel congé, ils seront rémunérés au taux double en plus du paiement de tel congé.

10.04

Pour avoir droit à la paye d'un jour férié mentionné au paragraphe 10.01, un salarié devra avoir été présent au travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant tel congé (voir note), à moins qu'il ne soit absent pour des raisons dites acceptables. Les parties considèrent comme raisons acceptables d'exceptions les absences résultant:

- i) d'un permis d'absence;
- ii) a) de maladie non industrielle\* ou d'accident non industriel\* avec limitation de six (6) mois durant l'année en cours (1er juillet au 30 juin);
- b) de maladie industrielle\* ou accident industriel\* avec limitation de douze (12) mois durant l'année en cours (1er juillet au 30 juin);
- iii) d'une mise à pied intervenue dans les sept (7) jours ouvrables antérieurs à un congé.
- iv) des raisons de force majeure.

\* Dans de tels cas, le salarié, sur demande, devra présenter à l'Employeur un certificat médical approprié.

Note: Pour ce qui est des absences du travail, le jour précédant ou le jour suivant les congés, l'Employeur ne pourra re-trancher dans les cas de congés groupés (consécutifs) qu'un jour de congé férié pour le jour d'absence précédant ou pour le jour d'absence suivant tels congés.

10.05

A moins d'entente du contraire, les congés fériés seront de vingt-quatre (24) heures (de minuit à minuit), ou de vingt-quatre (24) heures de la fin d'une équipe à l'autre, si une équipe régulière se termine après minuit, le jour dudit congé.

10.06

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour d'une période de vacances, il viendra s'ajouter à cette période de vacances qui sera ainsi prolongée d'une journée additionnelle payée.

10.07

Les salariés n'ayant pas acquis leur droit initial d'ancienneté, n'auront droit qu'à la paye du Vendredi Saint, de la Fête de la Reine, de la St-Jean Baptiste, de la Fête du Travail, de l'Action de Grâce, de Noël et du Jour de l'An.

#### ARTICLE 11. - CONGES SOCIAUX

11.01

Tout salarié ayant de l'ancienneté aura droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:

- a) En cas de décès du conjoint légal ou de fait, d'un enfant, d'un enfant légalement adopté, à cinq (5) jours ouvrables dans les huit (8) jours ouvrables suivant le décès.
- b) En cas du décès du père, de la mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une soeur, à trois (3) jours ouvrables dans les huit (8) jours ouvrables suivant le décès.
- c) En cas de décès d'une bru, d'un gendre, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, des grands-parents, à un (1) jour ouvrable dans les huit (8) jours ouvrables suivant le décès.

Dans tous les cas, le salarié devra aviser la Direction du Personnel, avant son départ ou avant le début de la journée de travail (ou de son équipe régulière) à moins d'impossibilité.

- 11.02 Tout salarié qui devra s'absenter de son travail lors de la naissance de son enfant, aura droit à un maximum d'une (1) journée (de son équipe régulière de travail) à son salaire régulier.
- 11.03 Un salarié régulier (ayant acquis son droit initial d'ancienneté) appelé à agir comme juré, reçoit pendant son terme, la différence entre son salaire régulier pour une journée régulière de travail et l'indemnité payée par la Cour, pour chaque jour de travail prévu pendant son absence, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par semaine. Le salarié doit cependant travailler comme à l'ordinaire, lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.
- Pour être admissible à de tels paiements, le salarié doit fournir un écrit émanant de l'officier public approprié montrant la date et le temps servis et le montant de la paye reçue.

#### ARTICLE 12. - ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté, une fois acquise, est désignée par la durée de service continu. La date d'embauchage d'un salarié ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté, au moment de son réembauchage, indique l'ancienneté initiale d'un salarié.
- 12.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de cinquante (50) jours de travail cumulatifs (jours effectivement ouverts) dans une période de douze (12) mois, à l'emploi de l'Employeur. Après cette période, l'ancienneté du salarié sera rétroactive de cinquante (50) jours de travail cumulatifs (dans les jours ouvrables).
- Cependant, les étudiants ne pourront être embauchés pour une période excédant cent vingt (120) jours, période durant laquelle ils ne pourront acquérir aucune ancienneté.
- Un salarié qui est embauché comme étudiant sera avisé qu'il n'acquiert aucune ancienneté pendant cette période de cent vingt (120) jours et le Syndicat en sera avisé au même moment.
- 12.03 Le salarié régulier perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire;
  - b) congédiement pour cause juste et suffisante;
  - c) une absence de l'usine de plus de cinq (5) jours ouvrables, sans avoir donné avis ou sans excuse raisonnable;
  - d) pour une mise à pied excédant la période d'ancienneté d'un salarié jusqu'à une période maximale de quarante-huit (48) mois;
  - e) à la suite d'une mise à pied, à moins de raisons hors de son contrôle, si le salarié ne prévient pas l'employeur ou ne se présente pas au travail dans les délais suivants:
    - i) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où il a reçu lui-même un avis de réembauchage par lettre recommandée.
    - ii) si, suite à l'envoi de l'avis de réembauchage par lettre recommandée, le salarié ne reçoit pas lui-même l'avis de réembauchage:
      - a) à l'expiration d'une période de trente (30) jours calculée à partir de la date où l'avis a été envoyé; l'Employeur tente de communiquer avec le salarié pendant cette période.

- b) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où l'Employeur a communiqué personnellement avec le salarié.

- 12.04 Les absences causées par un accident non industriel ou la maladie ne pourront interrompre le droit d'ancienneté d'un salarié que dans les limites prévues au paragraphe 12.03 d), et tel salarié régulier pourra reprendre son occupation habituelle (ou régulière), dès qu'il sera reconnu apte à le faire et si son droit d'ancienneté le lui permet.
- 12.05 Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.03 e), un salarié régulier ayant acquis son droit initial d'ancienneté pourra refuser un appel au réembauchage sans perte de son droit d'ancienneté, si "l'occupation" offerte n'est pas celle qu'il exécutait au moment de sa mise à pied ou une "occupation" qu'il serait en mesure d'accomplir selon les exigences normales de telle "occupation", ou si telle offre de travail est d'une durée jugée dans les circonstances par l'Employeur, de moins de trois (3) mois.
- Cependant, un tel refus, à l'occasion d'un rappel au réembauchage, sera considéré comme final par l'employeur, tant et aussi longtemps que le salarié ne l'aviser pas, par écrit, de son intention de réintégrer la liste des salariés sujets aux "rappels au réembauchage" à venir. De plus, en aucun cas le fait de réintégrer la liste de rappels ne conférera le droit au salarié en cause de déplacer un salarié au travail. Ces dispositions particulières n'affectent ni ne prolongent en rien les périodes limitatives faisant l'objet de 12.03 d).
- 12.06 Le salarié en absence prolongée au-delà des périodes prévues à l'article 12.03, à cause d'une incapacité subie au service de l'Employeur et dûment reconnue par la C.S.S.T. ne perdra pas son ancienneté, en autant que cette prolongation ne lui confère pas un avantage d'ancienneté, du seul fait de son accident, sur d'autres salariés mis à pied dans l'entretemps.
- Il aura le droit de revenir à son occupation antérieure (régulière) ou à toute autre occupation, dès qu'il sera reconnu apte à le faire, en autant qu'il ait certaines connaissances de base pour remplir l'occupation.
- Les parties s'entendent par entente mutuelle quant à toute autre occupation où le salarié pourrait être affecté.
- 12.07 a) Un salarié ayant de l'ancienneté, affecté à une position exclue de l'unité de négociation, sera alors considéré comme mis à pied et sujet aux modalités prévues à l'alinéa 12.03. Advenant que tel salarié, à sa demande ou autrement, soit affecté de nouveau dans l'unité de négociation, il y sera réintégré pourvu qu'il possède certaines connaissances de base de l'occupation ou classification à remplir, selon les termes de l'article 12, compte tenu des modalités suivantes:
- i) en tout temps dans les trois (3) mois de la date de sa mutation de l'usine à une position exclue, en exerçant son droit d'ancienneté qu'il y ait vacance ("ouverture") ou non;

- ii) lors d'une vacance ("ouverture") dans les cas où la mutation date de plus de trois (3) mois.

Cependant,

- b) Un salarié muté de l'usine au "service" continuera d'accumuler ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation en autant que, durant la période passée à l'extérieur de l'unité de négociation, le salarié concerné n'aurait pas perdu ses droits d'ancienneté en vertu de l'alinéa 12.03, s'il était demeuré dans l'unité de négociation.
- c) A compter de la signature de la présente convention, un salarié promu à une position de contremaître:
  - i) cesse d'accumuler de l'ancienneté à compter de la date de sa promotion;
  - ii) conserve l'ancienneté déjà acquise dans l'unité de négociation pour une période équivalente à son ancienneté, mais ce, jusqu'à concurrence d'une période maximale de six (6) mois de travail.
- d) Un salarié embauché dans un établissement de service, tel que défini à l'article 1.01 de la présente convention et ayant acquis ses droits d'ancienneté alors qu'il travaillait dans tel établissement, ne pourra, lors d'une mise à pied, exercer ses droits d'ancienneté dans l'usine ou dans un autre établissement de service.

12.08

Dans les cas de promotions, de mutations ou de réembauchage, le salarié ayant le plus d'ancienneté aura la priorité, en autant qu'il possède certaines connaissances de base de l'occupation ou classification à remplir.

Note: Toutefois, les dispositions de cet alinéa ne s'appliqueront pas:

- i) jusqu'à concurrence de vingt et un (21) jours ouvrables, dans les cas de vacance temporaire causée par la maladie, les accidents, vacances annuelles, les congés avec ou sans solde, et les absences;
- ii) jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables, dans les cas de situations d'urgence et des périodes d'affichage d'occupations;
- iii) ces périodes pourront être prolongées par entente mutuelle.

Dans les cas de rétrogradation par suite du retour d'un salarié remplacé temporairement dans les circonstances précitées (sans tenir compte des périodes sus-mentionnées), les dispositions de 6.04 a) ne s'appliqueront pas quant aux salaires.

12.09

- a) Dans les cas de mises à pied ou de mutations (à la suite d'une mise à pied) à salaire égal ou inférieur, on procédera dans l'ordre inverse, en autant qu'il possède certaines connaissances de base de l'occupation ou classification à remplir.
- b) Un salarié pourra choisir d'être mis à pied et sujet à rappel de préférence à être affecté à une autre occupation.

12.10

- a) Dans les cas de mise à pied pour moins de six (6) mois, le salarié ayant de l'ancienneté mais moins d'un (1) an, a droit à un préavis de deux (2) jours ouvrables, ce même préavis sera de cinq (5) jours ouvrables pour le salarié ayant un (1) an et plus d'ancienneté.
- b) Dans les cas de mise à pied de six (6) mois et plus, ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié a acquis son droit d'ancienneté mais moins d'un (1) an, de deux (2) semaines si le salarié a un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines si le salarié a cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, de huit (8) semaines si le salarié a dix (10) ans et plus d'ancienneté.

Aucun préavis prévu dans ce sous-paragraphe ne pourra être moindre que celui prévu à a) ci-haut.

- c) Dans chacun des cas de a) ou b) ci-haut mentionné, une copie de chaque préavis sera envoyée en même temps au Syndicat.
- d) Dans tous les cas de mise à pied, le salarié n'ayant pas acquis son droit initial d'ancienneté recevra un préavis d'un (1) jour ouvrable.
- e) A défaut d'avis, l'Employeur paie au salarié en cause son salaire régulier pour chaque jour pour lequel il n'y a pas eu de préavis, en conformité avec cette clause.

Note: Les mises à pied s'effectueront toujours le vendredi.

Lorsqu'il y a modification au préavis de mise à pied, le salarié a le choix entre accepter la modification ou la refuser.

A compter de la date de la modification, il doit s'écouler au moins cinq (5) jours ouvrables avant que la mise à pied puisse être effective.

Une modification au préavis de mise à pied ne doit pas avoir pour effet de réduire le délai de préavis auquel un salarié a droit.

12.11

Chefs de groupe.

L'Employeur se réserve le droit de nommer ou révoquer les chefs de groupe sans nécessairement tenir compte de l'article 12.08. Cependant, les chefs de groupe restent sous la juridiction de la présente convention.

12.12

Le chef de groupe a la seule responsabilité de l'organisation du travail à être accompli par un groupe de salariés qui lui sont désignés, leur donner les instructions requises sur le travail à exécuter, tout en accomplissant normalement le même travail que celui des membres de son groupe.

Cependant, le chef de groupe n'a aucune responsabilité ou juridiction pour embaucher, suspendre, congédier ou imposer toutes autres mesures disciplinaires à tout membre de son groupe, de déterminer les "cédules" spécifiques du travail, d'autoriser le travail en temps supplémentaire, d'établir les taux de salaire ou prime, etc., de représenter l'Employeur pour recevoir ou régler les griefs des salariés ou d'engager l'Employeur dans l'administration formelle des dispositions de la convention collective.

Le chef de groupe n'est d'aucune façon autorisé à informer ses supérieurs sur toute question qui pourrait amener l'Employeur à prendre des mesures contre un salarié.

- 12.13 Un salarié qui a postulé une occupation ou est réembauché suite à un affichage d'occupation et qui possède certaines connaissances de base, aura droit à une période d'entraînement à être déterminée par les deux parties dans ladite occupation.
- 12.14 Dans l'application des dispositions des paragraphes 12.08, 12.09 et 12.13, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 13. - AFFICHAGE D'OCCUPATIONS

13.01 Sous réserve des règles et modalités prévues à l'article 12 (ancienneté), lorsque d'une façon régulière et continue, à un établissement donné, une occupation devient vacante ou une nouvelle occupation est créée, la procédure suivante aura cours:

- a) L'Employeur avisera le Syndicat qu'elle entend faire un affichage et lui remettra une copie de cet affichage.
- b) L'affichage sera fait uniquement selon la formule prévue à l'annexe "B" et pour une période de trois (3) jours ouvrables.

Pour le Service, il pourra y avoir une autre formule d'affichage pour des cas spécifiques, après entente avec le Syndicat.

- c) Tout salarié peut inscrire son nom au registre d'occupation en indiquant à quelle occupation il désire postuler. Le salarié peut, s'il le désire, postuler à plus d'une occupation. Advenant le cas où suite à l'application de la présente clause, l'occupation revient à un salarié inscrit au registre d'occupations, l'employeur l'en avise et celui-ci peut alors accepter ou refuser l'occupation et ce, sans préjudice à son égard.

Le registre d'occupations est sous la responsabilité du Service du Personnel et les salariés y ont accès tous les jours de la semaine, entre 12h00 et 13h00, en s'adressant à la téléphoniste ou à la personne désignée par l'Employeur. Les délégués du Syndicat, après en avoir avisé le Service du Personnel, ont accès au registre d'occupations en tout temps.

Une inscription au registre d'occupations est considérée pour une période de six (6) mois à compter de la date de l'inscription par le salarié et celui-ci peut la modifier ou l'annuler en tout temps. Le salarié a l'entière responsabilité de maintenir à jour son inscription au registre d'occupations.

- d) Trois (3) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage sus-mentionnée, l'occupation sera comblée. Advenant qu'aucun salarié n'ait donné son nom ou qu'aucun ne possède les connaissances de base pour remplir l'occupation, l'Employeur peut soit procéder par une affectation selon la règle d'ancienneté (article 12) ou, s'il y a lieu, recruter à l'extérieur.
- e) Toutefois, si après un délai de trente (30) jours ouvrables à compter de la fin de la période d'affichage, le poste en cause demeure toujours vacant, avant de le combler, on procédera à un deuxième affichage selon la procédure sus-mentionnée.

Note: Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas dans les cas de vacance temporaire.

On considérera comme vacance temporaire les cas suivants:

- 1) Jusqu'à concurrence de vingt et un (21) jours ouvrables, dans les cas de vacance temporaire causée par la maladie, les accidents, vacances annuelles, les congés avec ou sans solde et les absences.

- 2) Jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables, dans les cas de situations d'urgence.
  - 3) Ces périodes pourront être prolongées par entente mutuelle.
- f) L'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés qui ont postulé l'occupation ainsi que le nom du salarié qui a obtenu le poste.

ARTICLE 14. - LISTE DU PERSONNEL ET AVIS DE CHANGEMENTS DE STATUT D'EMPLOI

14.01 A la signature de la convention et à tous les deux (2) mois par la suite, une liste comportant les noms, dates d'ancienneté, occupations et classifications, taux de salaire, taux de la cotisation syndicale de tous les salariés régis par cette convention, sera remise au Syndicat et une copie sera affichée aux endroits où les affichages d'avis de convocations d'assemblées sont affichées.

A chaque occasion, l'employeur fournira au Syndicat un avis écrit de tout changement affectant le statut d'emploi de tout salarié régi par cette convention, incluant les nouveaux salariés, lesquels comprennent aussi les étudiants.

ARTICLE 15. - PAYE

15.01 Le salaire sera payable par chèque, chaque semaine pour la semaine précédente: - le jeudi, pas plus tard que midi, pour les salariés de l'équipe de jour; le jeudi matin pour les "préposés au service"; le mercredi soir, avant l'heure du repas, pour les salariés de l'équipe de nuit; sauf dans les cas de force majeure. Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paye aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés, avec leur salaire:

- a) les noms et prénoms du salarié;
- b) la date de la période de paye;
- c) le taux de salaire;
- d) le temps supplémentaire;
- e) les retenues;
- f) le montant net payé;
- g) le montant du salaire accumulé;
- h) le montant du salaire accumulé à partir du 1er juillet, aux fins de calcul des vacances et ce, à titre indicatif.

15.02 La paye sera remise aux salariés aux lieux habituels de leur travail, dans leur département respectif, à l'intérieur de l'usine.

ARTICLE 16. - SECURITE SYNDICALE

16.01 Tout salarié qui, au moment de la signature de la présente convention, est membre du Syndicat, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre pour la durée de la convention, à moins d'être expulsé du Syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale régulière mensuelle.

16.02 Tout nouveau salarié ou tout salarié embauché après avoir perdu son statut d'ancienneté doit, lors de son embauchage ou réembauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.

16.03 Tous les salariés visés par la présente convention qui ne sont pas actuellement membres du Syndicat ou qui pourraient en être expulsés ou refusés, devront quant même comme condition du maintien de leur emploi, payer au Syndicat une cotisation régulière mensuelle, égale à celle des membres du Syndicat.

ARTICLE 17. - RETENUES DE COTISATIONS SYNDICALES

17.01 Sur demande écrite du salarié (sur formule appropriée fournie par le Syndicat), l'Employeur s'engage pour la durée de la convention, à déduire en parts égales d'une semaine, de la paye due à tout salarié faisant l'objet de la présente convention, la

cotisation syndicale régulière mensuelle.

Il est entendu que ces déductions seront remises par l'employeur au Syndicat ou à ses représentants autorisés, dans les dix (10) jours suivant ces déductions, avec deux (2) copies de la liste de tous les salariés sur les gains desquels telles retenues ont été effectuées et cette liste sera faite d'une fois à l'autre dans un même ordre. Ladite liste indiquera également le nombre de semaines enlevées à chaque salarié.

Il est également entendu que le montant de la cotisation régulière mensuelle ne peut être changé, à moins d'un préavis de trente (30) jours à l'Employeur.

- 17.02 Sur les formules T-4 et TP-4 qu'elle remet aux salariés, l'Employeur indiquera, dans une case appropriée, le montant annuel de la cotisation syndicale.

#### ARTICLE 18. - REPRESENTATION SYNDICALE

- 18.01 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, l'Employeur, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître ce représentant et à le recevoir dans ses établissements sur rendez-vous comme représentant extérieur du Syndicat.
- Ce représentant devra être accompagné par un (1) ou deux (2) membres du Comité Exécutif du Syndicat lors de ces rencontres avec l'Employeur et ceci, sans perte de salaire pour ces derniers.
- 18.02 L'employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un Comité Exécutif composé de huit (8) membres et des délégués choisis parmi les salariés réguliers (c'est-à-dire ayant acquis leur statut d'ancienneté) régis par la présente convention.
- 18.03 Le nombre de délégués ainsi nommés par le Syndicat est de un (1) par vingt-cinq (25) salariés ou fraction de vingt-cinq (25) salariés. Toutefois, le nombre de délégués incluant les membres du Comité Exécutif ne devra dépasser le nombre de quinze (15).
- 18.04 Ces délégués comme tels s'occuperont de la formulation ou du règlement des griefs au stade du contremaître, de la procédure des griefs.
- 18.05 Le Syndicat fournira à l'Employeur, au fur et à mesure des changements, la liste des délégués; (y compris les officiers du comité exécutif) et des secteurs de l'usine dans lesquels chaque délégué sera appelé à exercer ses fonctions.
- 18.06 L'Employeur convient de reconnaître un comité de grief, composé de trois (3) membres dont l'un (1) sera le délégué du secteur de ou des salariés concernés et les deux (2) autres choisis parmi les membres de l'exécutif du Syndicat. La fonction de ce comité serait d'enquêter et de porter à la connaissance de la direction et de discuter avec elle des plaintes ou griefs, selon la procédure de griefs faisant l'objet de la présente convention, à compter du deuxième stade de ladite procédure. Ce comité rencontrera la direction de l'Employeur à la demande de l'une ou l'autre des parties.

#### ARTICLE 19. - ACTIVITES SYNDICALES, ROLE ET ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 19.01 Les membres du comité exécutif et les délégués officiels du Syndicat, après en avoir obtenu la permission (laquelle permission ne sera pas refusée à moins de raison valable) auprès de leur supérieur immédiat, pourront s'absenter de leur travail durant les heures de travail, sans perte de salaire, pourvu qu'il s'agisse d'heures régulières où ils auraient normalement travaillé pour:
- 1) Remplir les obligations que leur imposent leurs fonctions auprès de l'Employeur dans l'application de la convention collective.
  - 2) Enquêter sur une plainte ou en vue de procéder au règlement d'un grief qui relève de leur secteur respectif.

- 3) Participer avec l'employeur à des rencontres prévues, de temps à autre, par entente mutuelle.

19.02

Aux fins de participation à des activités syndicales à l'extérieur, l'Employeur convient d'accorder, sans paye, des congés de courte durée aux "salariaés/délégués" désignés par le Syndicat.

Ces congés seront limités pour l'ensemble de l'unité à une durée globale de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables par année contractuelle. A moins de circonstances incontrôlables, une telle demande de congé devra être faite cinq (5) jours à l'avance.

Note: Aux fins de la compilation des jours vis-à-vis de tels congés, on ne tiendra pas compte des jours dévolus à la négociation proprement dite, aux séances de conciliation ou aux sessions d'arbitrage des griefs.

Dans les cas spéciaux, dont les détails devront être fournis à l'Employeur par le Syndicat, ladite limitation pourra être étendue, sous réserve du consentement de l'Employeur.

#### ARTICLE 20. - AFFICHAGE D'AVIS

20.01

L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat, aux endroits appropriés, des tableaux servant à afficher les convocations d'assemblée et autres documents.

Si de l'avis de l'Employeur un document s'avère contre son intérêt, il peut demander au Syndicat de retirer le document en indiquant les raisons. Le Syndicat accueille favorablement la demande.

#### ARTICLE 21. - CONGE SANS SOLDE

21.01

Aux fins d'activités syndicales en dehors des cadres du syndicat local, l'Employeur accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois à un salarié dont le congé aura été demandé par écrit par le Syndicat et approuvé par un des organismes supérieurs de la C.S.N.

Il est entendu que ce congé sans solde ne constitue pas une interruption au regard de l'ancienneté du salarié concerné. Toutefois, ce salarié ne sera pas admissible aux promotions qui pourraient se présenter au cours de son congé sans solde.

21.02

a) Un congé sans solde de plus de cinq (5) jours ouvrables est accordé à un salarié pour des raisons valables (au mérite de chaque cas, exemple: raisons personnelles), compte tenu des circonstances; le tout sous réserve d'entente mutuelle entre les parties. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une période de six (6) mois et pour les congés pour études, jusqu'à concurrence d'une (1) année.

b) L'Employeur accordera, si un salarié en fait la demande, un congé sans solde jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant.

#### ARTICLE 22. - COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

22.01

Les parties conviennent de part et d'autre de maintenir l'existence d'un comité mixte de relations ouvrières. L'objet des activités de ce comité sera de traiter des griefs aux stades et selon les modalités prévues à la procédure de griefs de cette convention. Son rôle aussi sera de traiter de questions ayant trait à l'application des dispositions de la convention collective et de sujets, connexes et concrets, d'intérêt mutuel.

Ce comité, comme par le passé, sera composé de huit (8) membres dont quatre (4) seront nommés par l'Employeur et quatre (4) choisis parmi les membres de l'exécutif par le Syndicat.

Il est prévu que le comité de relations ouvrières tiendra des réunions une (1) fois par mois, le ou vers le quinze (15) du mois, à moins d'entente du contraire entre les parties.

Chacune des parties à ce comité préparera l'ordre du jour qu'elle désire soumettre en vue de réunions, dont elle fera parvenir copie à l'autre, dans les quelques jours qui précèdent telles réunions.

La présidence du comité alternera entre les parties d'une réunion à l'autre. Il appartiendra au secrétaire du comité de rédiger le procès-verbal de chaque assemblée et d'en faire parvenir copies aux participants dans les sept (7) jours de la réunion.

Le lieu de la rencontre des assemblées du comité sera déterminé par entente mutuelle, en tenant compte de l'ordre du jour et des circonstances.

ARTICLE 23. - PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS

- 23.01 Il est entendu et mutuellement accepté qu'un grief peut être présenté soit par un salarié, par un groupe de salariés ou par le Syndicat.
- 23.02 Tout salarié se croyant lésé dans un droit que lui reconnaît la convention collective, peut, dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits qui donnent lieu au grief, présenter son cas par écrit, pour enquête et considération, en suivant la procédure ci-après décrite.
- 23.03 Un vice de forme dans la formulation écrite d'un grief n'entraînera pas l'annulation de ce grief.
- 23.04 Le salarié devra soumettre son grief au contremaître, accompagné du représentant syndical de son secteur (délégué).
- 23.05 Lorsqu'un salarié est absent de la région de l'établissement auquel il appartient pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables et ne peut ainsi se prévaloir de la procédure prévue à cette convention, son délégué pourra agir en son nom.
- 23.06 Le contremaître donnera sa réponse par écrit, dans un délai de trois (3) jours ouvrables au salarié et au délégué du secteur concerné.
- 23.07 Si la réponse du contremaître n'est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de sa décision, il devra, s'il veut poursuivre sa réclamation, faire présenter par le Comité de griefs dans un même délai son grief au Directeur du Personnel ou à son plus haut remplaçant.
- 23.08 Le Directeur du Personnel ou son remplaçant aura droit d'accepter le grief dans une période ne dépassant pas trois (3) jours ouvrables ou de le soumettre au Comité des Relations ouvrières pour étude. Si le Directeur du Personnel ou son remplaçant décide de transmettre le grief au Comité des Relations ouvrières, il en avertira le représentant du Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief par lui. Le Président du Syndicat peut demander que l'on commence à discuter d'un grief à ce stade lorsqu'il s'agit d'un grief de nature générale.
- 23.09 Le Comité des Relations Ouvrières étudiera le grief lors de sa prochaine réunion. L'Employeur rendra sa décision dans les sept (7) jours ouvrables à compter de la date de la réunion du Comité.
- 23.10 Si les représentants des deux parties aux présentes n'arrivent pas à une solution satisfaisante dans les sept (7) jours ouvrables suivants, l'une ou l'autre des parties à la convention pourra référer le litige à l'arbitrage en vertu du Code du Travail du Québec, dans un délai de pas plus de trente (30) jours.

- 23.11 Si entente il y a, à quelque'étape que ce soit dans la procédure de règlement des griefs, l'entente intervenue doit être donnée par écrit et signée par les parties. Cette entente est finale et lie les parties incluant les salariés.
- 23.12 Nonobstant les dispositions de 23.02, le grief d'un salarié qui prétend avoir été congédié injustement sera soumis d'abord au Directeur du Personnel ou son remplaçant et soumis, en dedans de dix (10) jours ouvrables ou quinze (15) jours de calendrier (selon le délai le plus long) dudit congédiement, au comité des relations ouvrières. Le comité en disposera de la manière prévue dans le paragraphe 23.09. Si le grief n'est pas soumis en dedans de ce délai, le droit de contester le congédiement sera automatiquement perdu.
- 23.13 a) Le défaut par l'une ou l'autre des parties à une étape quelconque de la procédure de règlement de griefs de donner sa réponse dans les délais prescrits fera que le grief passera automatiquement à l'étape suivante.
- b) La séquence et le nombre des étapes ainsi que les délais faisant l'objet de cette procédure peuvent être modifiés par un accord mutuel écrit.

#### ARTICLE 24. - ARBITRAGE

- 24.01 L'arbitrage se fera en vertu du Code du Travail du Québec.
- 24.02 L'arbitre n'aura pas de juridiction pour amender ou modifier la présente convention ou d'y ajouter quoi que ce soit et il devra en respecter toutes les stipulations.
- 24.03 En matière disciplinaire, l'arbitre a autorité pour décider du maintien de la sanction décrétée, de la réintégration du salarié visé (avec tous ses droits) ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée.
- Dans le cas de congédiement, de suspension ou de mise à pied, l'arbitre, s'il en vient à la conclusion que le grief est fondé, (en tout ou en partie), ne pourra pas imposer à l'Employeur une décision dont le montant serait supérieur au salaire que ledit salarié aurait normalement réalisé à son service si son emploi n'avait été interrompu.
- 24.04 L'arbitre doit entendre le grief dans les trente (30) jours où tel grief lui aura été soumis. La décision arbitrale doit être rendue dans les douze (12) jours ouvrables qui suivent l'audition du grief. Cette décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 24.05 Chaque partie paye les frais et honoraires de ses témoins et représentants et les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 24.06 L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu (chapitre M-31), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

#### ARTICLE 25. - PRIMES POUR CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

- 25.01 Une prime de trente-cinq cents (0,35\$) l'heure s'appliquera pour le temps travaillé, avec un minimum de quatre (4) heures de paie par jour, quel que soit le temps travaillé, vis-à-vis de ce qui suit, pris globalement, c'est-à-dire sans pyramidage:
- 1) Soudure, meulage, à l'intérieur des tubes à feu unis ou ondulés, fournaise d'extension série M.
  - 2) Soudure, évasage de tubes (expanding), posage de tuyauterie, lavage, à l'intérieur des ballons d'aquatubulaires.
  - 3) Soudure, meulage, peinture, à l'intérieur des réservoirs

spéciaux ("air receivers"), et réservoirs d'expansion Ref. Chaudières Int'l Boiler Works, dégazeur ("deaerator"), pontons, Minifin et chaudières électriques, formage et ciment à l'intérieur des Minifin.

- 4) Soudure du tube foyer à l'intérieur des chaudières.
- 5) Montage du foyer et soudure à l'intérieur des aquatubulaires, lorsque la plaque frontale est fixée.
- 6) Fabrication de foyers à l'intérieur des chaudières Lamont et des chaudières à bois.
- 7) Arc-air (gougeage à l'arc au carbone) à l'intérieur des tubes à feu unis ou ondulés, ballons d'aquatubulaires et à l'intérieur des chaudières.
- 8) Reprises de soudure pour tous les cas ci-haut mentionnés.
- 9) Soudure à l'intérieur des fournaies TL et des têtes à l'intérieur des tubes à feu de 10 H.P. à 60 H.P.
- 10) Opérations de blocage sur les wagons.
- 11) Découpage manuel au plasma.
- 12) Rétrécisseuse de tubes.
- 13) Après entente entre les parties, pour tout ouvrage similaire à ce qui précède.

Ces primes ne s'appliqueront qu'aux travaux faits en usine (les "départements de service" à l'extérieur étant exclus).

ARTICLE 25. - CONDITIONS RÉF. PREPOSES AU SERVICE (repas et autres allocations)

26.01

Les allocations de repas des "préposés au service" s'établissent comme suit:

1. Un déjeuner de trois dollars (3,00\$) (sans reçu) sera payé lorsque l'homme de service est appelé à commencer son travail au moins une (1) heure avant l'heure normale et seulement si le travail se continue après l'heure normale du commencement de la journée.
2. Un dîner de six dollars et cinquante (6,50\$) (sans reçu) sera payé lorsque le travail se fera à l'extérieur des limites désignées à la condition que le travail débute avant onze heures (11h00) et se continue jusqu'à quatorze heures (14h00).
3. Un souper de six dollars et cinquante (6,50\$) (sans reçu) sera payé lorsque le travail se continue après dix-sept heures (17h00) jusqu'à dix-neuf heures (19h00).
4. Un lunch de trois dollars et cinquante (3,50\$) (sans reçu) sera payé lorsque le travail se termine après vingt-trois heures (23h00).
5. Le temps alloué pour les repas est une (1) heure qui ne sera pas payée à l'homme de service sauf si l'homme de service travaille pendant son heure du dîner, auquel cas il sera rémunéré sur une base d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier pour tout travail exécuté pendant le temps alloué pour ledit dîner.
6. Pour Montréal, la limite de territoire sera le fleuve St-Laurent, la Rivière des Prairies et le boulevard St-Laurent.
7. Pour St-Hyacinthe et Trois-Rivières, la limite de territoire sera selon la pratique passée.

8. Les samedis, dimanches et jours fériés, la limite de territoire pour ce qui est de la région de Montréal sera abolie.

A St-Hyacinthe et Trois-Rivières, la pratique établie demeure en vigueur.

26.02

Les "préposés au service", s'ils sont obligés de coucher à l'extérieur, auront droit à une avance de cinquante dollars (50,00\$) pour chaque jour où l'employeur prévoit qu'ils devront coucher à l'extérieur et les dépenses seront assumées par l'employeur.

Lorsque l'employeur prévoit que le salarié ou les salariées doivent découcher, cet ou ces salariés auront droit à une prime d'éloignement de cinquante cents (0,50\$) pour chaque heure travaillée.

Dans ce cas, l'employeur, en autant que faire se pourra, donnera un avis de quarante-huit (48) heures au salarié concerné.

Lorsque le salarié voyage par avion, le temps de transport est rémunéré au taux régulier du salarié.

Le montant d'argent liquide remis à ou aux salariés pour les dépenses courantes sera déterminé pour chaque cas par les deux parties après entente mutuelle.

Cependant, si la location d'une automobile est nécessaire, un montant additionnel sera alloué sous réserve de l'approbation préalable du gérant de la succursale.

Si le travail dans ces conditions dépasse cinq (5) jours ouvrables, le salarié recevra une compensation de trente dollars (30,00\$) par semaine.

Le salarié recevra une garantie de quatre (4) heures de travail le samedi et quatre (4) heures le dimanche (maximum huit (8) heures pour ces deux jours) qu'il travaille ces heures ou non. Ces heures seront rémunérées au taux approprié du samedi et/ou du dimanche.

Lorsque le salarié aura travaillé pour plus de sept (7) jours consécutifs à l'extérieur, il aura droit, s'il en fait la demande et après entente avec son supérieur immédiat, à un congé sans solde de un (1) jour (d'au moins deux (2) jours si le travail se prolonge pour plus de vingt (20) jours consécutifs) qui sera (seront) pris dans les dix (10) jours ouvrables suivant son retour.

26.03

Les "préposés au service" qui sont désignés (affectés) sur la cédule de service reçoivent une compensation de cinquante dollars (50,00\$) par semaine pour cette désignation. Cette compensation demeure la même qu'il y ait travail ou non pendant cette période et elle s'ajoute à la paye de tout "préposé au service" qui est ainsi désigné sur la cédule de service.

La cédule de service pour Montréal comprend:

- trois (3) salariés du 16 novembre au 1er mars
- deux (2) salariés du 2 mars au 1er avril
- un (1) salarié du 2 avril au 15 octobre
- deux (2) salariés du 16 octobre au 15 novembre

Toute modification à la cédule est faite par entente entre les parties.

Pour le temps des Fêtes, la cédule de service est faite sur une base volontaire, selon les modalités suivantes:

- i) Dans les deux mois précédant la période des Fêtes, l'employeur affichera ses besoins en personnel pour établir sa cédule de service.

- ii) Les "préposés au service" intéressés inscriront leur nom ainsi que leur disponibilité.
- iii) L'Employeur assignera le nombre de salariés requis en commençant par les salariés des classes supérieures.
- iv) Advenant qu'aucun "préposé au service" ou qu'un nombre insuffisant de "préposés au service" n'ait inscrit leur nom pour travailler sur la cédule de service, l'Employeur assignera le nombre suffisant de "préposés au service" capables d'effectuer le travail sur la cédule de service, par ordre d'ancienneté en commençant par les plus jeunes.

Après entente entre les deux (2) parties, un mécanicien de service qui a quarante (40) ans d'âge et quinze (15) ans d'ancienneté, qui en fait la demande pourra pour des raisons acceptables être exempté de faire partie de la cédule de service.

Lorsque la cédule de service coïncide avec un congé férié, le salarié qui travaille cette journée-là pourra reprendre son jour de congé dans les deux (2) semaines qui suivent, en autant que le salarié en aura fait la demande avant sa semaine de cédule de service.

- 1) Les cédules de travail, les cédules de service, les heures de repas, et les cas non mentionnés, seront selon les pratiques établies.

Cependant, l'Employeur affichera deux (2) semaines à l'avance une cédule officielle de service d'une durée de deux (2) mois et cette cédule sera remise au Syndicat une (1) semaine avant l'affichage précité.

- 2) Appel de service d'urgence seulement ne constituant pas du travail normalement cédulé.
- 3) Travail seul avec les clefs et fluides thermiques: Aucun salarié ne sera requis de travailler sans la présence d'une autre personne (client, concierge, etc.) pour ce qui est des "préposés au service" qui sont désignés (affectés) sur la cédule de service.

Pour ce qui est des chaudières électriques, des chaudières au bois et des chaudières aquatubulaires, deux (2) "préposés au service" ou plus seront présents lorsque la nature du travail à accomplir le requiert.

26.04

L'Employeur fournira aux "préposés au service" ayant acquis leur droit initial d'ancienneté, sans frais, les articles d'uniformes suivants: cinq (5) chemises, quatre (4) pantalons, deux (2) vestons et un (1) paletot (carcoat), lesquels articles seront renouvelables tous les vingt-quatre (24) mois ainsi que trois (3) combinaisons de travail (cinq (5) pour les chaudronniers) renouvelables tous les dix-huit (18) mois. L'Employeur fera en sorte d'en faire la commande trois (3) mois à l'avance.

Note: A l'occasion du renouvellement desdits articles, l'Employeur tiendra compte du degré d'inflammabilité de certains tissus synthétiques, fera en sorte de leur substituer des tissus à base principalement de fibres naturelles.

Note: Le nettoyage des articles sus-mentionnés est à la charge du salarié, sauf les combinaisons de travail dont le nettoyage est aux frais de l'Employeur.

26.05

Les parties établissent d'ici la fin août 1985 un programme de formation continu en vue d'offrir la possibilité à tous les "préposés au service" d'acquérir le plus de connaissances possibles sur le travail à effectuer au service, compte tenu de leur carte de compétence respective.

Par la suite, le Syndicat et l'Employeur assurent le suivi et la bonne marche du programme.

- 26.06 Les autres dispositions de la présente convention qui ne font pas spécifiquement l'objet du présent article à l'endroit des "préposés au service" et qui n'entrent pas d'aucune façon en contradiction s'appliquent.

ARTICLE 27. - CONDITIONS réf. TRAVAIL A L'EXTERIEUR DE L'USINE (taux horaire - heures de travail - transport - repas et autres allocations)

- 27.01 Les taux horaires correspondants apparaissent à l'annexe "A", de même que les autres conditions et modalités faisant l'objet de l'article 26, s'appliqueront à l'endroit des salariés d'usine affectés à des travaux de service à l'extérieur de l'usine.
- 27.02 Une prime d'éloignement de cinquante cents (0,50\$) l'heure sera accordée pour toute heure où l'opérateur d'équipement mobile sera affecté au camion longue distance et que ledit camion sortira des limites de St-Hyacinthe.
- 27.03 L'Employeur fournira, sans frais, aux camionneurs ayant acquis leur droit initial d'ancienneté affectés à la livraison des chaudières, etc., toutes destinations, les articles d'uniformes suivants: - cinq (5) chemises, deux (2) pantalons, deux (2) vestons et un (1) paletot (carcoat) et deux (2) combinaisons de travail, lesquels articles seront renouvelables tous les vingt-quatre (24) mois.

Note: Le nettoyage des articles sus-mentionnés est à la charge du salarié.

ARTICLE 28. - ASSURANCES COLLECTIVES

- 28.01 a) L'Employeur paie cent pourcent (100%) du coût des primes de régime d'assurance-santé (excluant l'assurance-salaire) à l'endroit des salariés dûment assurés. Tel que modifié par la proposition de l'assureur en date du 19 décembre 1984.
- b) Le Syndicat pourra s'occuper de discuter les modalités du contrat d'assurance-santé avec les assureurs, mais l'Employeur en conservera son droit de regard, en tout temps, à titre de co-détenteur et de co-signataire de la police d'assurance.
- c) Le salarié paiera la prime totale pour l'assurance-salaire.
- d) L'assurance-santé et l'assurance-salaire seront obligatoires pour tous les nouveaux salariés d'après la période d'attente spécifiée réciproquement dans la police maîtresse.
- e) Un salarié mis à pied pourra s'il le désire demeurer assuré jusqu'à concurrence de trois (3) mois, à la condition que le salarié s'engage à défrayer en totalité le coût de sa prime d'assurance.
- 28.02 L'Employeur paie cent pourcent (100%) du coût de la prime du régime d'assurance-vie à l'endroit des salariés dûment assurés.
- Le régime d'assurance-vie est de l'ordre de vingt-cinq mille dollars (25,000.00\$) par salarié, mille dollars (1,000.00\$) par enfant, deux mille dollars (2,000.00\$) par conjoint et sept mille dollars (7,000.00\$) par salarié retraité.
- Le régime d'assurance-vie est obligatoire pour tous les nouveaux salariés d'après la période d'attente spécifiée dans la police maîtresse.

ARTICLE 29. - GREVE ET LOCK-OUT

- 29.01 Au cours de la présente convention, l'Employeur, d'une part s'engage à ne pas recourir au lock-out et le Syndicat s'engage, d'autre part, à ne pas recourir à la grève ni à ordonner ou encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 30. - REGIME DE PENSION

- 30.01 Dès le 1er mars 1986, un régime supplémentaire de rentes est établi et ce régime et la caisse de retraite sont administrés par le Syndicat et sont de l'entière responsabilité du Syndicat.
- 30.02 L'adhésion des "salariés actuels" du Syndicat à ce régime est volontaire. Tous les nouveaux salariés doivent y participer. Un salarié qui participe au régime ne peut cesser d'y participer tant qu'il est à l'emploi.
- 30.03 La contribution des salariés est de un pourcent (1%) de leurs gains bruts réguliers. Ceci exclut le temps supplémentaire et les primes. La contribution de l'employeur pour chaque salarié est égale à la contribution de chacun des salariés.
- 30.04 L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la contribution de ce salarié. L'Employeur remet à l'administrateur du régime désigné par le Syndicat les contributions des salariés ainsi que les siennes propres au quinze (15) du mois suivant.
- 30.05 L'Employeur remet à cet administrateur, en même temps que ces montants, une liste des salariés qui ont contribué, le montant de contribution qui revient à chacun ainsi que le salaire cotisable de chacun de ces salariés pour la période de cotisation visée.

ARTICLE 31. - ALLOCATION DE REPAS

- 31.01 L'Employeur défraie jusqu'à six dollars cinquante (6,50\$) un repas au choix des salariés, lorsque ceux-ci sont appelés à travailler à l'heure habituelle du dîner.
- Par contre, lorsqu'un salarié est requis de travailler avant le début de son équipe régulière, le coût d'un déjeuner lui est alloué, jusqu'à concurrence de trois dollars (3,00\$).
- Lorsqu'un salarié a accepté de faire du temps supplémentaire et que sa journée de travail se poursuit pour deux (2) heures et plus et qu'il ne peut interrompre son travail à cause de la nature de son travail, le coût du souper lui est alloué jusqu'à concurrence de six dollars cinquante (6,50\$).

ARTICLE 32. - AVANTAGES SOCIAUX ET DUREE DE SERVICE

- 32.01 La durée de service continu acquise à l'emploi de l'Employeur, par toute personne, à quelque titre que ce soit, sera maintenue aux fins d'admissibilité aux régimes d'avantages sociaux s'appliquant aux salariés régis par cette convention.

ARTICLE 33. - DUREE DE LA CONVENTION

33.01

La présente convention entre en vigueur à compter du 1er mars 1985 et demeure en vigueur jusqu'au 28 février 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à St-Hyacinthe, Province de Québec.

ce 4<sup>e</sup> jour du mois de août 1985.

VOLCANO INC

LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE SAINT-HYACINTHE INC.

Mario Ojeda

Jacques Allard

René Gosselin

Luc Desrosiers

Constante Archambault

Jean Poirier

\_\_\_\_\_

J. D. Gosselin

\_\_\_\_\_

Roger Lévesque

\_\_\_\_\_

Paul Gosselin

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Assembleur	30 mois	13,74	14,15	Requis d'exécuter des travaux de montage sur tous les modèles de chaudières (pas nécessairement ou essentiellement les aquatubulaires) et de brûleurs, exigeant d'être complètement qualifié pour travailler d'après dessins et spécifications avec un minimum d'instruction et de supervision.
Assembleur	24 mois	13,26	13,66	Requis d'exécuter des travaux de montage exigeant d'être qualifié sur un nombre limité de modèles (pouvant inclure les aquatubulaires) d'après dessins et spécifications, ainsi que des travaux de forge.
Assembleur	18 mois 12 mois	13,01 12,74	13,40 13,12	Requis d'exécuter des travaux de montage exigeant d'être qualifié sur un nombre limité d'opérations et/ou de nature répétitive, comprenant aussi la fabrication de briques réfractaires.
Assembleur	6 mois après stage	12,55 12,38	12,93 12,75	Apprenti ou aide aux classes supérieures, ou à la pose de tubes et test hydrostatique et pose d'isolation.
				NOTE: Assembleur préposé à l'immatriculation des chaudières en conformité avec les exigences du département des appareils sous pression (prime de 0,10\$ l'heure).
				NOTE: Les assembleurs affectés à des travaux d'assemblage s'effectuant à l'établi et qui au cours de leur travail ont à se servir de machine à souder à l'arc électrique pour faire certains travaux de soudure simple (faufilage) auront droit à une prime de 0,10\$ l'heure.
Balayeur		12,28	12,65	Travaux de balayage, ménage et entretien des toilettes, douches, vestiaires, bureaux des contremaîtres et cafétérias, aux usines no 1 et 2.

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Camionneur- messageries	Après stage	13,18	13,58	Qualifié - principalement préposé aux "commissions"
Electricien "A"		14,66	15,10	Requis d'exécuter tous les travaux de son métier exigeant une licence "A", incluant tout travail d'entretien ou d'installation de tout le système électrique des bâtisses et des machines ainsi que tout travail électrique de production au besoin.
Electricien "C"		13,92	14,34	Requis d'exécuter tous travaux de montage électrique de production ou tous travaux de maintenance électrique des bâtisses et des machines exigeant une licence "C".
Entretien, plom- berie, chauffage, couverture	30 mois	14,09	14,51	"Compétence" du métier et requis d'exécuter des travaux exigeant une telle "compétence" pour la construction, l'amélioration et l'entretien des bâtisses et de l'équipement; requis d'exécuter des travaux de production au besoin.
Entretien, plom- berie, chauffage, couverture	24 mois	13,57	13,98	Même que classification 30 mois mais se familiarisant avec tel travail.
Entretien, plom- berie, chauffage, couverture	18 mois	13,29	13,69	
	12 mois	12,98	13,37	
	6 mois	12,76	13,14	
	après stage	12,55	12,93	
Gardien		*12,63	*13,01	* Includant la prime de nuit

## ANNEXE "A"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Menuisier	30 mois	13,74	14,15	"Compétence" du métier et requis d'exécuter des travaux exigeant une telle "compétence" pour la construction, l'entretien et l'amélioration des bâtisses et de l'équipement; requis aussi d'exécuter des travaux d'emballage, des travaux divers d'entretien général au besoin, et de prendre charge des opérations de "blocage" sur les wagons.
Menuisier	24 mois	13,26	13,66	Requis d'exécuter les mêmes travaux que ceux de la classification 30 mois, mais sujet à plus d'instruction et de supervision.
Menuisier	18 mois 12 mois	13,01 12,74	13,40 13,12	
Menuisier	6 mois après stage	12,55 12,38	12,93 12,75	
Mécanicien d'équipement Chef		14,66	15,10	Requis d'exécuter des travaux demandant d'être complètement qualifié pour tout travail d'installation d'entretien, de montage ou d'ajustage de machines ainsi que tout travail d'outillage, y compris l'amélioration de l'outillage existant et la création de nouvel outillage avec peu de direction; requis de donner des instructions aux autres mécaniciens d'équipement et de les diriger dans leur travail.
Mécanicien d'équipement ouilleur	30 mois	13,99	14,41	Requis d'exécuter des travaux demandant d'être complètement qualifié pour toutes réparations, installations et ajustage de machines, pour toutes fabrications d'outillage d'après des instructions sommaires, avec ou sans dessins et incluant l'opération de toute machine-outil ou autre machine au besoin.
Mécanicien d'équipement ouilleur	Après test 24 mois	13,55	13,96	Requis d'exécuter les mêmes travaux que ceux de la classification 30 mois, mais sujet à plus d'instructions et de supervision, ou d'après des instructions sommaires sur une gamme limitée d'outillage.

## ANNEXE "A"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Menuisier	30 mois	13,74	14,15	"Compétence" du métier et requis d'exécuter des travaux exigeant une telle "compétence" pour la construction, l'entretien et l'amélioration des bâtisses et de l'équipement; requis aussi d'exécuter des travaux d'emballage, des travaux divers d'entretien général au besoin, et de prendre charge des opérations de "blocage" sur les wagons.
Menuisier	24 mois	13,26	13,66	Requis d'exécuter les mêmes travaux que ceux de la classification 30 mois, mais sujet à plus d'instruction et de supervision.
Menuisier	18 mois	13,01	13,40	
	12 mois	12,74	13,12	
Menuisier	6 mois après stage	12,55 12,38	12,93 12,75	
Mécanicien d'équipement Chef		14,66	15,10	Requis d'exécuter des travaux demandant d'être complètement qualifié pour tout travail d'installation d'entretien, de montage ou d'ajustage de machines ainsi que tout travail d'outillage, y compris l'amélioration de l'outillage existant et la création de nouvel outillage avec peu de direction; requis de donner des instructions aux autres mécaniciens d'équipement et de les diriger dans leur travail.
Mécanicien d'équipement ouilleur	30 mois	13,99	14,41	Requis d'exécuter des travaux demandant d'être complètement qualifié pour toutes réparations, installations et ajustage de machines, pour toutes fabrications d'outillage d'après des instructions sommaires, avec ou sans dessins et incluant l'opération de toute machine-outil ou autre machine au besoin.
Mécanicien d'équipement ouilleur	Après test 24 mois	13,55	13,96	Requis d'exécuter les mêmes travaux que ceux de la classification 30 mois, mais sujet à plus d'instructions et de supervision, ou d'après des instructions sommaires sur une gamme limitée d'outillage.

## ANNEXE "A"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Mécanicien d'équipement outilleur	18 mois 12 mois 6 mois après stage	13,30 13,06 12,90 12,73	13,70 13,45 13,29 13,11	Travaux similaires à ceux des classes supérieures sur des opérations plus simples ou plus limitées.
*Monteur- électricité	24 mois	13,44	13,84	Requis d'exécuter des travaux divers et variés de montage électrique comprenant globalement: montage électrique ou filage sur toutes chaudières et brûleurs, montage de panneaux de contrôle, installation de contrôles, etc., d'après dessins, diagrammes et spécifications, travail de maintenance électrique avec un licencié.
*Monteur- électricité	18 mois 12 mois 6 mois après stage	12,96 12,72 12,54 12,38	13,35 13,10 12,92 12,75	Requis d'exécuter des travaux de montage électrique similaires à ceux de classification 24 mois, mais de nature plus répétitive ou comme apprenti aux travaux de classification 24 mois.  *NOTE: Passe électricien "C" dès que la licence électricien "C" est acquise.
Opérateur - équipement mobile	12 mois 6 mois après stage	13,18 12,74 12,52	13,58 13,12 12,90	Requis d'exécuter tout travail demandant d'être complètement qualifié pour opération de tous camions (incluant livraison de chaudières, etc., toutes destinations), toutes opérations de manutention.
Opérateur machinerie de production	24 mois	13,74	14,15	Requis d'exécuter toutes opérations (incluant "set-up"), exigeant d'être complètement qualifié pour tout tel travail et d'après dessins, esquisses ou échantillons et dans les tolérances requises, sur foreuse radiale, fraiseuse, tour revolver et tours parallèles.
Opérateur machinerie de production	18 mois 12 mois 6 mois après stage	13,20 12,97 12,82 12,65	13,60 13,36 13,20 13,03	Mêmes exigences que pour classification 24 mois avec plus de supervision, incluant les opérations de formage sur rouleaux et soudeuse tubes à ailettes et plieuses.

## ANNEXE "A"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Préposé à la peinture	24 mois	13,74	14,15	Requis d'exécuter tous les travaux de préparation et de peinture au pistolet sur chaudières d'après les normes prévues.
Préposé à la peinture	18 mois 12 mois	13,29 12,97	13,69 13,36	Requis d'exécuter les mêmes travaux que ceux de la classification 24 mois, mais sujet à plus d'instructions et de supervision.
Préposé à la peinture	6 mois après stage	12,83 12,54	13,21 12,92	
Préposé aux tests de combustion	30 mois	14,09	14,51	"Firing tests" complets de toutes les séries de chaudières avec un minimum de direction et de surveillance, vérification des contrôles et détection des troubles, ajustements requis pour rencontrer les spécifications, préparation des rapports de tests.
Préposé aux tests de combustion	24 mois	13,57	13,98	Même que classification 30 mois, mais "firing tests" à l'huile légère sur toutes les séries et se familiarisant avec le travail de classification 30 mois.
Préposé aux tests de combustion	18 mois 12 mois 6 mois après stage	13,29 12,98 12,76 12,55	13,69 13,37 13,14 12,93	

## ANNEXE "A"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Soudeur * haute pression	Après test 36 mois	14,10	14,52	Requis d'exécuter des travaux de soudure de "haute pression" exigeant d'être complètement qualifié (deux "qualifications" ou approbation du Ministère du Travail ou la qualification 6G); soudure des différents métaux employés par Volcano, dans toutes les positions et avec toutes machines (incluant automatiques et semi-automatiques) avec un minimum de supervision; connaissances techniques générales appropriées de la soudure.
Soudeur *	Après test 24 mois	13,46	13,86	Requis d'exécuter des travaux de soudure "haute pression" exigeant d'avoir une qualification ou approbation du Ministère du Travail; soudure à plat et horizontale des différents métaux employés par Volcano sous surveillance relativement plus étroite; connaissances techniques générales appropriées de la soudure à ce niveau.
Soudeur	18 mois 12 mois 6 mois après stage	13,29 12,97 12,82 12,69	13,69 13,36 13,20 13,07	Travaux de soudure ordinaire n'exigeant aucune des approbations du Ministère du Travail. Travaux de soudure générale, incluant machines automatiques ou semi-automatiques (telles que: "Inert Shield", "CO <sup>2</sup> ", "Aircomatic" "Dual shield", "Argon").
* NOTE: Soudeur affecté aux reprises de soudure qui sont soumises aux Rayons X. Prime de trente-cinq cents (0,35\$) l'heure.				
** NOTE: Soudeur possédant la qualification ou approbation du Ministère du Travail affecté à des travaux de soudage à l'arc TIG, prime de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure.				
Traceur	30 mois	13,98	14,40	Requis d'exécuter tous travaux de traçage d'après des dessins complexes et/ou exigeant de faire des "patrons" et les calculs nécessaires.
Traceur	Après test 24 mois	13,51	13,92	Travaux de traçage d'après des dessins et calculs simples et/ou à l'aide de "patrons".
Traceur	18 mois 12 mois 6 mois après stage	13,29 13,01 12,83 12,65	13,69 13,40 13,21 13,03	Aide au traceur 30 mois et 24 mois, coupeur au chalumeau manuel ou sur machine ou travail pour apprendre le métier.

## ANNEXE "A"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Apprenti- stagiaire		12,19	12,56	

NOTE: Les périodes mentionnées ci-haut comprennent du temps effectivement ouvré (21 jours de travail égalant un mois pour fin de compilation).

## CLASSIFICATION DES "PREPOSES AU SERVICE"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Mécanicien	A *	17,01	17,52	Service mécanique et électrique tous combustibles tous les produits Volcano et ceux des autres manufacturiers. Compétence reconnue, équivalent sénior huile et gaz (licences ou exigences gouvernementales requises). A l'occasion, remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Capable de transiger diplomatiquement avec la clientèle. Dans les limites de sa tâche et suivant les directives reçues, représenter l'Employeur dans les discussions de chantier et sur les travaux en cours. Aider pour soumissions lorsque requis.
Mécanicien	B *	15,92	16,40	Service mécanique et électrique tous les produits Volcano et ceux des autres manufacturiers tous combustibles. Service aquatubulaire et liquide thermique sous surveillance d'un classe A. Après un an, classe A, si exigences de A remplies. Compétence reconnue, équivalent sénior huile et gaz (licences ou exigences gouvernementales requises). A l'occasion, remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Capable de transiger diplomatiquement avec la clientèle et de représenter l'Employeur dans les discussions de chantier dans les limites de sa tâche et suivant les directives.
Mécanicien	C *	15,30	15,76	Service mécanique et électrique, produits tubes à feu et domestiques Volcano, et le même genre de produits des autres manufacturiers. Aider au remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Compétence reconnue, équivalent sénior huile et gaz (licences ou exigences gouvernementales requises). Bien représenter l'Employeur dans les limites de sa tâche suivant les directives reçues et faire preuve de discrétion. Après un an, classe B.

\* A la signature de la convention collective, l'Employeur reconnaît les attestations détenues par les salariés. Pour le futur, l'Employeur reconnaît les attestations acquises dans le métier de base.

## CLASSIFICATION DES "PREPOSES AU SERVICE"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Apprenti	6,000 à 8,000 heures	14,44	14,87	Aider au remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Licence au gaz et autres exigences gouvernementales requises, réf. licence huile ou autres exigences.
Apprenti	4,000 à 6,000 heures	13,99	14,41	Aider au remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Licence au gaz et exigences gouvernementales requises, réf. licence huile ou autres exigences.
Apprenti	2,000 à 4,000 heures	12,97	13,36	Travail général sous le contrôle d'un responsable. Aider au remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Exigences gouvernementales requises, réf. licence huile ou autres exigences. Peut se servir d'un camion l'été pour le nettoyage des chaudières.
Apprenti	0 à 2,000 heures	12,32	12,69	Aide général sur tous travaux sous contrôle constant d'un mécanicien, d'un chaudronnier ou d'un responsable. Exigences gouvernementales requises, réf. licences ou autres exigences. Usage occasionnel d'un camion (pas pour fin de service sur chaudières).
Apprenti	à l'ancienneté	11,75	12,10	Education académique et technique nécessaire. Fait preuve d'aptitude en mécanique, ou électricité, ou électronique, ou instrumentation, ou dépis-tage et détection de troubles.
Chaudronnier	A	17,01	17,52	Doit lire et comprendre plans et spécifications concernant les travaux en cause. Doit effectuer ces travaux à partir de la plaque d'acier et des tubes avec surveillance minimale. Capable de remplacer les têtes. Capable d'éva-luer les réparations de chaudronnerie, et pouvoir les effectuer pour toutes marques de chaudières à tubes à feu, aquatubulaires et pour les appareils de procédé industriel. Doit être capable d'ouvrir et de refermer une chau-dièrre afin d'effectuer les travaux requis. Doit être capable d'exécuter les travaux de réfractaire, de comprendre l'opération des brûleurs et de faire les ajustements ordinaires au brûleur. Doit pouvoir exécuter tous les travaux d'ordre général du ressort du service. Doit posséder une expérience pratique sur une grande variété de travaux de chaudronnier s'échelonnant sur plusieurs années. Cartes de compétence reconnues. Capable de transiger diplomatiquement avec la clientèle dans les limites de sa tâche et suivant les directives reçues, bien représenter l'Employeur dans les discussions de chantier et sur les travaux en cours avec les inspecteur du gouvernement et des compagnies d'assurance. Capable de faire un rapport adéquat des tra-vaux à exécuter ou exécutés.

## ANNEXE "A"

## CLASSIFICATIONS DES "PREPOSES AU SERVICE"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Chaudronnier	B	15,92	16,40	Mêmes exigences que A, mais sous surveillance de classe A. Après un an, classe A.
Chaudronnier	C	15,30	15,76	Mêmes exigences que B mais sur produits Volcano seulement. Après un an, classe B.
Apprenti	6,000 à 8,000 heures	14,44	14,87	Aider au remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Approbation du Ministère du Travail ou autres exigences gouvernementales requises.
Apprenti	4,000 à 6,000 heures	13,99	14,41	Aider au remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Approbation du Ministère du Travail ou autres exigences gouvernementales requises.
Apprenti	2,000 à 4,000 heures	12,97	13,36	Travail général sous le contrôle d'un responsable. Aider au remplacement de tubes sur toutes les chaudières. Approbation du Ministère du Travail ou autres exigences gouvernementales requises. Peut se servir d'un camion l'été pour nettoyage des chaudières.
Apprenti	0 à 2,000 heures	12,32	12,69	Aide général sur tous travaux sous contrôle constant d'un mécanicien, d'un chaudronnier ou d'un responsable. Approbation du Ministère du Travail ou autres exigences gouvernementales requises. Usage occasionnel d'un camion (pas pour fin de service sur chaudières).
Apprenti	à l'ancienneté	11,75	12,10	Education académique et technique nécessaire. Fait preuve d'aptitude en chaudronnerie ou électricité, ou électronique, ou instrumentation, ou dépistage et détection de troubles.

## ANNEXE "A"

## CLASSIFICATIONS DES "PREPOSES AU SERVICE"

OCCUPATIONS	CLASSIFICATIONS	TAUX 1/3/85	TAUX 1/3/86	DESCRIPTION
Magasinier	12 mois	12,72	13,10	S'occupe de la réception de toutes les marchandises, rédige les documents nécessaires et les fait parvenir à qui de droit selon les procédures établies. Dispose les pièces aux endroits appropriés et les identifie. S'assure que seules les personnes autorisées ont accès au magasin. S'occupe de la livraison de toutes les marchandises et à cette fin les emballe, rédige les documents d'expédition et voit au transport. En l'absence de l'acheteur, fournit aux clients les prix des pièces. S'occupe de fournir les pièces aux hommes de service selon les procédures de contrôle d'inventaire établies. S'occupe de la propreté du magasin. Exécute tout autre travail qui peut lui être demandé par son supérieur immédiat.
	à l'ancienneté	11,95	12,31	
	début	11,55	11,90	

NOTE: Une prime sera accordée pour licence Electricien "C": trente-cinq cents (0,35\$) l'heure.

NOTE: Les "préposés au service" en progression, qui suivent des cours dûment reconnus par l'Employeur auront droit à un crédit du double des heures cédulées pour tels cours, à la condition que le salarié réussisse ses examens avec une moyenne de 60%.

NOTE: Les apprentis-mécaniciens progresseront dans les classifications des "préposés au service" de l'annexe "A", selon les heures créditées et valides dans le carnet d'apprenti.

ANNEXE "B"

FORMULE D'AFFICHAGE D'OCCUPATIONS

St-Hyacinthe, le ..... 19 .....

AVIS A TOUS LES SALARIES

La présente est pour vous aviser qu'il y a une vacance sur l'occupation  
suivante:

"Assembleur"

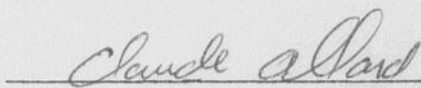
LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE VOLCANO INC.  
ET LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE  
SAINT-HYACINTHE INC.

Objet: - Assignation de camions de service aux salariés

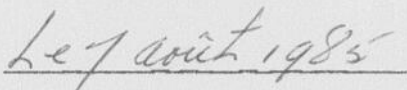
Pour ce qui est des apprentis, dans la mesure où le déroulement normal des opérations le permet, l'Employeur donnera la préférence dans l'assignation de salariés à un camion, entre deux (2) salariés de classification et qualifications relativement égales, au plus ancien de ces salariés. Il est convenu que l'assignation des camions aux apprentis demeure un droit de gérance.



Pour l'Employeur



Pour le Syndicat



Date

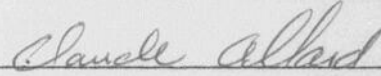
LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE VOLCANO INC.  
ET LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE  
SAINT-HYACINTHE INC.

Objet: - Test de classification

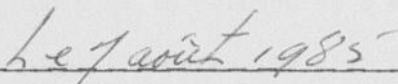
Il est convenu entre les parties, que suite à un affichage d'occupation, le test de qualification ne servira que pour déterminer la classification du salarié dans l'échelle salariale de l'annexe "A".



Pour l'Employeur



Pour le Syndicat



Date

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE VOLCANO INC.  
 ET LE SYNDICAT DE LA METALLURGE DE  
 SAINT-HYACINTHE INC.

Objet: Examen de qualification et classification des soudeurs

Il est convenu que la procédure suivante aura cours:

1. Lorsqu'un soudeur échoue un examen de qualification, il a droit de reprise immédiatement à son choix; il doit alors réussir son examen en double, selon le règlement du Ministère, ou exercer son droit de reprise quinze (15) jours ouvrables après avoir été refusé. Il conserve alors le taux de salaire de l'occupation qu'il détient avant le test, à la condition qu'il accepte une formation déterminée par les parties aux présentes. La formation doit lui permettre de pouvoir reprendre son test.
2. Si le soudeur échoue ce deuxième (2ième) examen, il se voit alors classé vingt-quatre (24) mois ou dix-huit (18) mois, selon qu'il ait une approbation du Ministère ou qu'il n'en ait pas et il a droit de reprise sur ce test trois (3) mois après avoir été refusé.
3. Si le soudeur échoue ce troisième (3ième) examen, il a droit à un quatrième (4ième) et dernier examen six (6) mois après avoir été refusé. (Si le soudeur suit un cours reconnu par le Ministère de l'Education, il pourra se qualifier selon le cours qu'il suit.)
4. Dans la mesure du possible, l'Employeur fera en sorte que le soudeur garde sa ou ses qualifications.
5. Progression des soudeurs

Le soudeur vingt-quatre (24) mois qui a manqué son test de soudeur trente-six (36) mois aura droit à une première reprise après trois (3) mois de la date où il a échoué.

Dans l'éventualité d'un deuxième échec, il aura droit à une seconde reprise, après un test de trois (3) mois.

Par la suite, s'il devait échouer de nouveau (troisième échec), il aurait droit à une reprise six (6) mois après la date de son dernier échec.

S'il y avait échec subséquent, la reprise aurait lieu douze (12) mois après la date de son dernier échec.

6. Le soudeur en progression normale pour se classer vingt-quatre (24) mois et qui manque son examen de qualification, doit nécessairement recommencer sa progression à dix-huit (18) mois avant de passer un second examen de qualification.
7. Cependant, le soudeur en attente de reprendre son examen de qualification qui suit un cours de soudure haute pression reconnu par le Ministère de l'Education, pourra reprendre son test de qualification avant terme.
8. Rayons X et Arc Tig

Lorsque du travail de reprises de soudures soumises aux Rayons X ainsi que lors du travail de soudage à l'arc Tig sont demandés, l'Employeur offre alors le travail aux soudeurs par ordre d'ancienneté, le plus ancien ayant le premier choix.

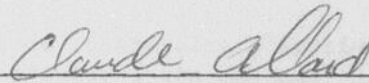
Entente relative aux soudeurs (suite)

9. A la signature de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat une liste indiquant, pour chaque soudeur, sa ou ses qualifications.

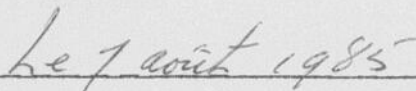
Par la suite, l'Employeur remettra copie au Syndicat de la formule "Epreuve de Soudure" du Gouvernement, indiquant si le test de qualification du soudeur est accepté ou refusé.



Pour l'Employeur



Pour le Syndicat



Date


LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE VOLCANO INC.  
ET LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE  
SAINT-HYACINTHE INC.

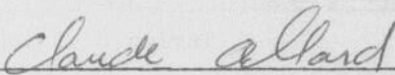
Objet: - Promotion et/ou mutation d'un salarié de l'usine au service (St-Hyacinthe)

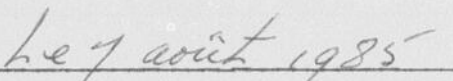
Il est convenu entre les parties qu'un salarié promu et/ou muté de l'usine au service de St-Hyacinthe, suite à un affichage de poste (article 13.), ne pourra transporter son ancienneté d'usine au service qu'après avoir satisfait à la progression et aux exigences de l'annexe "A" Classifications des "Préposés au Service", c'est-à-dire qu'il devra avoir complété 8,000 heures comme apprenti et avoir obtenu au préalable ses cartes de compétence (approbation du Ministère du Travail ou autres exigences gouvernementales requises).

De plus, il est aussi convenu que suite à une mise à pied au service de St-Hyacinthe, le salarié d'usine ainsi muté ou promu au service suite à un affichage de poste, ne pourra exercer son droit d'ancienneté vis-à-vis d'autres apprentis embauchés au service et déjà en voie de progression à la date de cette entente et qui sont présentement en progression comme apprentis.

Cependant, le but de cette entente n'est pas de restreindre l'application de l'article 12. (ancienneté) mais d'ajouter à son contenu et à son interprétation.

  
\_\_\_\_\_  
Pour l'Employeur

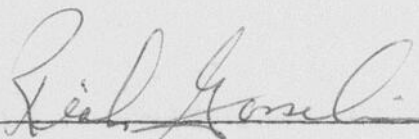
  
\_\_\_\_\_  
Pour le Syndicat

  
\_\_\_\_\_  
Date

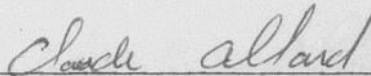
LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE VOLCANO INC.  
ET LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE  
SAINT-HYACINTHE INC.

Objet: - Pratique existante du camionneur longue distance.

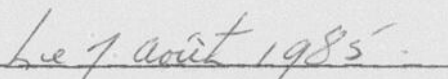
1. Sur départ le dimanche, temps double jusqu'à minuit, temps et demie jusqu'à 7h30 lundi matin.
2. Sur semaine, temps régulier durant les heures normales de travail, après temps et demie.
3. Temps de repas et repos à sa discrétion (non rémunéré).
4. Toutes ses dépenses raisonnables sont payées (repas, motel, etc.).
5. Les autres dispositions de la présente convention qui ne font pas spécifiquement l'objet de cette lettre d'entente à l'endroit du camionneur longue distance s'appliquent.



Pour l'Employeur



Pour le Syndicat



Date

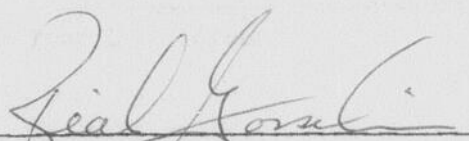
LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE VOLCANO INC.  
ET LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE  
SAINT-HYACINTHE INC.

Il est entendu entre les parties qu'une occupation de  
mécanicien-outilleur est affichée et accordée selon  
l'article 13 de la convention collective.

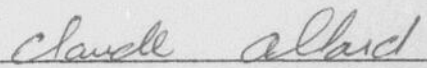
Cette occupation est dite affichée et accordée par  
anticipation pour permettre au candidat retenu de  
suivre le cours de formation offert par le C.F.P. et  
Volcano.

Dès que les besoins seront présents, l'occupation est comblée  
par la personne l'ayant obtenu par anticipation et ledit  
salarié reçoit le taux de salaire applicable de sa nouvelle  
occupation.

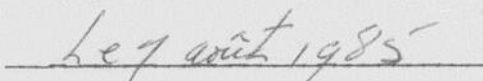
La présente fait partie intégrante de la convention collective.



Pour l'Employeur



Pour le Syndicat

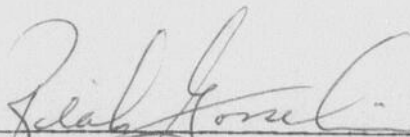


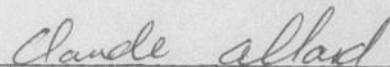
Date

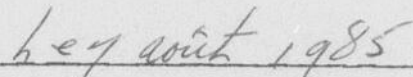
LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE VOLCANO INC.  
ET LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE  
SAINT-HYACINTHE INC.

Les griefs relatifs à la période du 1er mars 1985  
jusqu'à la signature de la présente convention col-  
lective sont et seront traités en fonction de la  
convention collective 1982-1985.

Ils sont réputés avoir été reçus dans les délais  
et sont arbitrables selon la convention collective  
1982-1985.

  
\_\_\_\_\_  
Pour l'Employeur

  
\_\_\_\_\_  
Pour le Syndicat

  
\_\_\_\_\_  
Date



DÉPÔT

21639-1

Dépôt N°:

--	--	--	--	--	--

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 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-968-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-09-03	85-09-12			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat de la Métallurgie de St-Hyacinthe 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Volcano Inc 2020 rue Ste-Anne St-Hyacinthe, QC. J2S 5H2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération de la Métallurgie Att: M. Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	Région <u>06-04</u> Activité <u>8951 (10)</u> Affiliation <u>1</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

-- Entente: Assurance salaire (crédit 12/12)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	85-09-30

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

003 (084)

RECHERCHE

\_\_\_\_\_

*Céline Carette*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



LETTRE D'ENTENTE

-----

ENTRE

VOLCANO INC.

-----

ET

LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE ST-HYACINTHE

-----

Considérant la modification du régime d'assurance-salaire des employés, la Compagnie remet au Syndicat pour fins d'assurance-salaire, le crédit de 12/12 résultant de l'enregistrement du plan d'assurance auprès de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada.

ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE FOI CE 3 Septembre 1985

VOLCANO INC.

[Signature]

Constance Archambault

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE ST-HYACINTHE

[Signature]

[Signature]

[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



DÉPÔT

4639-1

Dépôt N°:

--	--	--	--

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 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-968-01
Date	Signature 86-03-04	Réception 86-03-18	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat de la Métallurgie de St-Hyacinthe</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Volcano Inc</b> 2020 rue Ste-Anne St-Hyacinthe, QC. J2S 5H2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération de la Métallurgie</b> Att: M. Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	Région <u>06-04</u> Activité <u>8951 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

**- ENTENTE: Régime enregistré d'épargne retraite.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature Céline Carette/dg	Date 86-04-10

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

*[Handwritten signatures and lines for search]*

E N T E N T E

ENTRE

VOLCANO INC.

ET

LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE ST-HYACINTHE

86 MAR 18 10 42

BUREAU DU QUÉBEC  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

Les parties conviennent de modifier l'article 30.01 de la convention collective de façon à ce qu'il se lise comme suit:-

30.01:- Dès le 1er mars 1986, un régime enregistré d'épargne retraite, sur base collective, est établi. Ce régime est administré par le syndicat et est de l'entière responsabilité du syndicat.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ DE BONNE A FOI, A ST-HYACINTHE, CE 4<sup>e</sup>  
JOUR DU MOIS DE Mars 1986.

POUR LA COMPAGNIE

Paul Gosselin

POUR LE SYNDICAT

J. E. C. C.

DÉPÔT

4639-1

Dépôt N°:

968-01

--	--	--	--

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-968-01
Date	Signature: voir détails	Réception: 86-05-09	Durée: Du: Au: Nombre de salariés réglés par la convention collective:

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat de la Métallurgie de St-Hyacinthe</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Volcano Inc</b> 2020 rue Ste-Anne St-Hyacinthe, Qué J2S 5H2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération de la Métallurgie</b> Att.: M. Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	Région: <u>06-04</u> Activité: <u>0951 (10)</u> Affiliation: <u>1</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

**ENTENTE: Modifier article 30.01 de la convention collective - régime d'épargne retraite**  
 signée: 86-03-04  
 (cartes occasionnelles pour préposés au service)  
 signée: 86-05-02

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /sg Date: 86-05-21

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

003 (094)

RECHERCHE

*[Handwritten signatures and notes]*

1<sup>er</sup> DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
 MONTREAL  
 MAL - 9 111 45

968-01

2 ententes

E N T E N T E

ENTRE

VOLCANO INC.

ET

LE SYNDICAT DE LA METALLURGIE DE ST-HYACINTHE

Les parties conviennent de modifier l'article 30.01 de la convention collective de façon à ce qu'il se lise comme suit:-

30.01:- Dès le 1er mars 1986, un régime enregistré d'épargne retraite, sur base collective, est établi. Ce régime est administré par le syndicat et est de l'entière responsabilité du syndicat.

ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE A FOI, A ST-HYACINTHE, CE 11<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE mars 1986.

POUR LA COMPAGNIE

*Réal Goulin*

POUR LE SYNDICAT

*J. C. La*

96 MAI - 9 111 45


BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTREAL


ENTENTE INTERVENUE ENTRE LE SYNDICAT DE LA  
MÉTALLURGIE DE SAINT-HYACINTHE ET VOLCANO INC.

Il est convenu entre les parties de faire la demande à l'Office de la Construction du Québec, des cartes occasionnelles pour les Préposés au Service couverts par l'unité d'accréditation, pour exécuter des travaux de conversion au gaz ou à la bi-énergie de bouilloires ou de chaudières aux fins de chauffage de bâtiments à l'aide des produits fabriqués en usine.

Ceci, compte tenu de la décision rendue par M. Raymond Leboeuf en date du 21 mars 1986.

Les salariés sont tenus de travailler habituellement à d'autres travaux que ceux mentionnés ci-haut.

  
Compagnie

  
Syndicat

Date: Le 2 mai 1986

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL  
'86 MAI - 9 10 44



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

Reference (Q 15793-01)  
968-01

DÉPÔT

H639-1

Dépôt N°:

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 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-968-07
Date	Signature 86-12-19	Reception 87-01-09	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat de la Métallurgie de St-Hyacinthe 2425 Dessaulles St-Hyacinthe, Québec J2S 2V2w	<input type="checkbox"/> Déposant Volcano Inc. 2020 rue Ste-Anne St-Hyacinthe, Québec J2S 5H2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Att: Mario Evangéliste 900 rue de l'Eglise Tracy, Québec J3R 3R9	E.V.: Même et 1025 Ste-Julie Trois-Rivières  Région <u>06-04</u> Activité <u>8951 (10)</u> Affiliation <u>06</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	87-01-28

Pour renseignements

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

003 (094) RECHERCHE

3-Le Syndicat se désiste dudit grief 85-008 et renonce jusqu'à l'expiration de la convention collective à exiger de l'employeur qu'il affiche le poste de mécanicien d'équipement chef.

ET LES PARTIES ONT SIGNEE DE BONNE FOI CE, 19 DECEMBRE 1986.

Pour le Syndicat

*[Signature]*

Pour l'Employeur

*[Signature]* 19/12/86

87 JAN -9 10 23

Lettre d'entente

entre

Volcano inc. et Le Syndicat de la Métallurgie de Saint-Hyacinthe

---

Conformément à l'article 23.11 de la convention collective, les parties conviennent de régler les griefs de Rosaire Lemieux, de M. Daniel Beauregard no 85-001, de M. Gilles Leblanc no 85-002 et le grief syndical du 26-09-85 no 85-008.

Les griefs sont réglés sans préjudices aux droits des parties de la façon suivante:

1-M. Rosaire Lemieux est reconnu détenteur du poste de mécanicien d'équipement chef jusqu'à l'expiration de la convention collective pour toute période où il a travaillé ou il travaillera en usine

Sous réserve de données plus précises à être fournies, les périodes de travail en usine se déterminent comme suit:

- 27/02/84 au 16/05/84
- 28/05/84 au 11/06/84
- 04/02/85 au 03/07/85
- 10/03/86 au 16/05/86
- 10/11/86 à ce jour et pour toute période où il travaillera en usine.

Pour toutes ces périodes et jusqu'au 1er mars 1987, il sera rémunéré au taux de mécanicien d'équipement chef prévu à l'Annexe A de la convention collective.

2- Les périodes où M. Rosaire Lemieux ne travaillait pas en usine sont calculées au taux de mécanicien chef d'équipement par opposition à mécanicien d'équipement 30 mois et la somme obtenue est divisée à parts égales entre Daniel Beauregard et Gilles Leblanc. Le calcul est rétroactif au 27 septembre 1985.

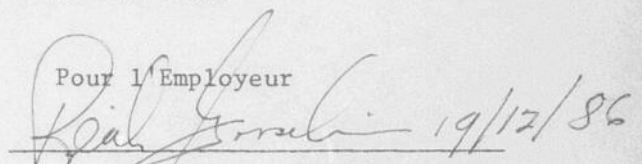
3-Le Syndicat se désiste dudit grief 85-008 et renonce jusqu'à l'expiration de la convention collective à exiger de l'employeur qu'il affiche le poste de mécanicien d'équipement chef.

ET LES PARTIES ONT SIGNEE DE BONNE FOI CE, 19 DECEMBRE 1986.

Pour le Syndicat

  
\_\_\_\_\_

Pour l'Employeur

  
\_\_\_\_\_ 19/12/86