

A. N° (16314-01)

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 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18090-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-04-30	82-05-03		82-04-30	84-12-31	20	

<p>Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Union des Opérateurs de Machinerie Lourde local 791 8350 boul. St-Michel Montréal, Qué. H1Z 4G3</p>	<p>Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sogero Inc 110 ouest, boul. Crémazie ste 1405 Montréal, Qué. H2P 1B9</p>
--	---

Unité de négociation

- Et. visés: LG2 et Sakami dans les territoires de la Baie James.

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception de l'assistant-gérant et des autres automatiquement exclus par la Loi."

Région	10-00	Activité	6310 (8)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

L'Association des Employeurs de la Baie James
Att: M. Lucien Desjardins
800 boul. de Maisonneuve Est
Montréal, Qué.
H2L 4M8

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Kerrette David</i>	Date 82-05-05

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

18090-01(16314-01)

'82 MAI -3 11 21

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

SOGERO INC.
110 ouest, Place Crémazie
Suite 1405
Montréal (Québec) H2P 1B9

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE - LOCAL 791
8350, boulevard Saint-Michel
Montréal (Québec) H1Z 4G3

ci-après appelée "l'Union"

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
ARTICLE 2	BUTS DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS
ARTICLE 3	REGIME SYNDICAL
ARTICLE 4	REPRESENTANTS SYNDICAUX, PERMANENT SYNDICAL ET COMITE DE NEGOCIATION
ARTICLE 5	CONGES SYNDICAUX ET TABLEAU D'AFFICHAGE
ARTICLE 6	DROITS DE GERANCE
ARTICLE 7	NON-DISCRIMINATION
ARTICLE 8	TRAVAIL A FORFAIT
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES ET RENVOI
ARTICLE 10	PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE
ARTICLE 11	ANCIENNETE
ARTICLE 12	PROCEDURE DE PROMOTION ET DE TRANSFERT
ARTICLE 13	SALAIRES
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 15	TEMPS DE REPAS ET PAUSE CAFE
ARTICLE 16	INDEMNITE DE PRESENCE
ARTICLE 17	CONGE DE CHANTIER ET TRANSPORT
ARTICLE 18	VACANCES
ARTICLE 19	JOURS FERIES
ARTICLE 20	CONGES SPECIAUX
ARTICLE 21	SECURITE - SANTE - HYGIENE - BIEN-ETRE
ARTICLE 22	DISPOSITONS DIVERSES
ARTICLE 23	DUREE DE LA CONVENTION
ANNEXE "A"	TABLEAU DE SALAIRES
ANNEXE "B"	PRIMES
ANNEXE "C"	FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

La Compagnie reconnaît l'Union des opérateurs de machinerie lourde - Local 791 comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du travail tel qu'il appert à l'accréditation émise par le Ministère du travail de la province de Québec.

De plus, la Compagnie reconnaît l'appellation de «Union des employés du secteur industriel - Local 791» comme étant aussi l'Union au sens du paragraphe précédent.

1.02

Tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation qui aurait comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières des salariés présents au chantier.

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

2.01

Buts de la convention

Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés représentés par l'Union, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

2.02

Définitions des termes

a) Salarié régulier

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 11.02 des présentes.

b) Salarié à l'essai

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 11.02 des présentes.

c) Jour

Jour de calendrier.

d) Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

e) Permanent syndical

Désigne les agents d'affaires et/ou autres représentants extérieurs mandatés par l'Union.

f) Représentant syndical

Désigne les délégués.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL

3.01 Tout salarié couvert par la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle de l'Union et le demeurer pour la durée de la présente convention.

3.02 Les salariés qui, à la date de la signature de la présente convention, ne sont pas membres de l'Union ou n'ont pas signé la formule d'autorisation susdite, ont quinze (15) jours de ladite date pour se conformer aux prescriptions du présent article.

3.03 a) La Compagnie s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des frais d'initiation, des arrérages, s'il y a lieu, et des cotisations syndicales hebdomadaires. La cotisation est prélevée hebdomadairement et celle-ci est envoyée mensuellement à l'Union.

Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié au moment d'une déduction suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident de travail ou non, ou toute autre absence sans paye, aucune déduction n'est faite à ce moment. A partir du premier chèque que le salarié reçoit, la Compagnie lui prélève un montant total équivalent à cinquante cents (\$0.50) pour chaque semaine pour laquelle aucune déduction n'a été faite.

La Compagnie s'engage à remettre à l'Union les sommes déduites selon les paragraphes ci-haut, au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'Union des opérateurs de machinerie lourde - Local 791, accompagné d'une liste indiquant le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce, pour chacun des salariés.

Les sommes déduites durant une année en vertu du présent article sont indiquées sur les formulaires T-4 et TP-4 de déclaration des revenus pour fins d'impôt.

b) De plus, la Compagnie s'engage à faire signer une formule d'adhésion et de retenues syndicales de l'Union à chaque salarié, ladite formule de retenues syndicales devant être conforme à l'annexe «C» de la présente convention; la Compagnie envoie, chaque semaine, les formules des nouveaux salariés.

c) Sous réserve que les dispositions prévues à 3.03 a) et à 3.05 soient respectées, l'Employeur qui refuse ou néglige de s'y conformer ou qui omet de remettre les montants ainsi perçus, contracte envers l'Union une dette équivalente aux montants dus.

3.04

L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée refuse ou diffère d'admettre ce salarié comme membre ou le suspend ou l'exclut de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) le salarié est embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié participe, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée;
- c) pour une raison pécuniaire.

3.05

- a) L'Union fournit à la Compagnie une lettre confirmant le montant de la cotisation syndicale.

Advenant un changement du montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire de l'Union sera communiqué à la Compagnie qui fera les corrections nécessaires sur la paie de la semaine suivant la réception de cet avis. Pareillement, l'Union avise la Compagnie, par écrit, de tout changement d'adresse à laquelle les cotisations syndicales doivent être expédiées.

- b) La Compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis l'Union ou vis-à-vis les employés quant à la retenue de telles cotisations syndicales si l'Union omet d'aviser l'Employeur de tels changements, sauf obligation de faire la retenue connue et de verser à l'Union les montants ainsi retenus.

L'Union s'engage à tenir la Compagnie indemne de toute réclamation qui peut être présentée contre elle par un salarié suite à l'application des dispositions de cet article.

ARTICLE 4

REPRESENTANTS SYNDICAUX, PERMANENT SYNDICAL ET COMITE DE NEGOCIATION

4.01

L'Union a le droit d'être représentée par un ou des délégués syndicaux dont la nomination, le nombre, la reconnaissance, la fonction ainsi que l'ancienneté préférentielle sont stipulés ci-dessous:

a) Nomination

Le ou les délégué(s) syndical(aux) peut ou peuvent être nommé(s) parmi les salariés réguliers déjà à l'emploi de la Compagnie sur chacun des camps.

Le délégué est d'abord un salarié de l'Employeur et doit, à ce titre, accomplir le travail qui lui est normalement dévolu.

b) Nombre

Il peut y avoir un (1) délégué par camp. De plus, si sur un camp donné, la Compagnie a besoin d'établir une équipe de nuit permanente, l'Union peut nommer un (1) délégué syndical parmi les salariés de ladite équipe; par équipe permanente on entend une équipe travaillant en dehors des heures d'ouverture du magasin et formée de salariés travaillant principalement sur cette équipe.

c) Reconnaissance

L'Union avise, par écrit, la Compagnie des noms des salariés nommés comme délégués syndicaux et maintient cet avis à jour. De même, l'Union avise, par écrit, la Compagnie du nom de son permanent syndical au territoire de la Baie James ainsi que de tout changement à cet effet. La Compagnie n'est pas tenue de reconnaître les délégués et/ou ledit permanent syndical avant réception des avis de nomination.

D'autre part, la Compagnie avise l'Union, par écrit, des noms des personnes à qui les délégués doivent s'adresser et maintient, elle aussi, cette liste à jour; la liste pertinente à chacun des camps est affichée dans tous les camps concernés.

d) Fonction du délégué syndical

Le délégué est dûment autorisé à voir à l'application de la présente convention collective; à cet effet, le délégué peut, sans perte de salaire, durant ses heures normales de travail, s'acquitter de ses responsabilités syndicales relatives à l'application des présentes, mais après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, permission qui ne peut lui être refusée de façon arbitraire; si tel est le cas, le délégué peut recourir à la procédure des griefs.

- e) La partie syndicale peut nommer un porte-parole parmi les délégués prévus à 4.01 b).
- f) Les parties conviennent que le délégué bénéficie de l'ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'il est le dernier mis à pied dans sa fonction et sur son camp et il est le premier rappelé au travail dans sa fonction.

4.02

Comité de négociation

- a) L'Union peut nommer un salarié pour participer aux négociations; seul un salarié régulier qui a complété au moins trois (3) mois de travail pour la Compagnie au territoire peut être choisi à ce titre.
- b) Les négociations ont lieu à Montréal; en conséquence, le salarié concerné est rémunéré selon son horaire de travail établi pour chaque jour de négociation entre l'Employeur et l'Union, à la condition qu'il y participe physiquement et activement. Les frais de transport aérien sont assumés par l'Employeur qui maintient, de plus, le salaire régulier du salarié lorsque le temps de transport de ce dernier se fait en totalité ou en partie au cours d'une journée normale de travail.
- c) Les jours accumulés au cours de la période de négociation comptent pour fins d'application des dispositions de l'article 17.02 (congé de chantier).
- d) Le salarié qui participe auxdites négociations durant la totalité ou une partie de ses vacances annuelles ou congé de chantier peut reprendre cesdites vacances ou congé de chantier à une date ultérieure après entente avec son Employeur.
- e) Ce salarié doit aviser son supérieur immédiat environ une (1) semaine à l'avance de son départ ainsi que de sa date de retour, lors de son absence pour fins de négociation.
- f) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher l'Union de s'adjoindre un ou des conseillers extérieurs à la table de négociation.

4.03

Permanent syndical

- a) Sur rendez-vous, la Compagnie s'engage à recevoir, à ses bureaux, ledit permanent syndical de l'Union afin de discuter de tout problème relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

b) Ledit permanent syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de la Compagnie pour affaires syndicales relatives à l'application de la convention collective. Toutefois, il doit se rapporter, au préalable, au représentant de la Compagnie afin d'obtenir l'autorisation qui ne sera pas retenue, en autant que cela ne perturbe pas les opérations de la Compagnie.

c) Les paragraphes a) et b) du présent article s'appliquent à tout représentant extérieur mandaté par l'Union.

ARTICLE 5 CONGES SYNDICAUX ET TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01 Congés syndicaux

A la demande de l'Union et à la condition que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations de la Compagnie, un congé sans solde est accordé aux salariés désignés par l'Union pour assister à un congrès, à une session d'étude, le tout sujet aux conditions suivantes:

- a) la demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à la Compagnie au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ prévu du salarié;
- b) cependant, dans les cas d'urgence et pourvu que ceux-ci ne nuisent pas à la bonne marche des opérations de la Compagnie, la Compagnie doit accepter un avis de vingt-quatre (24) heures de la part de l'Union pourvu que la demande soit faite par écrit et mentionne la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue.

5.02 Lorsqu'un congé accordé en vertu du présent article prend fin, la Compagnie doit reprendre le salarié dans son emploi et à la fonction qu'il occupe si, compte tenu de ses droits d'ancienneté, ladite fonction existe toujours dans le camp quitté par ledit salarié.

5.03 Il est entendu que les congés ci-haut sont limités à un maximum de deux (2) à la fois à la condition que lesdits salariés n'occupent pas la même fonction à l'intérieur d'un même camp et n'excèdent pas cent (100) jours de calendrier pour l'année pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Cette clause ne concerne pas le comité de négociation tel que défini à l'article 4.02. La limite de cent (100) jours peut être augmentée après entente écrite et préalable avec l'Employeur.

5.04 a) Lorsque l'Union donne, au territoire, des cours de formation syndicale à des délégués déjà nommés suivant les dispositifs de l'article 4 et à la condition de pouvoir le faire compte tenu des règlements du complexe La Grande et du territoire de la Baie James, la Compagnie accorde un congé, sans solde, à un maximum d'un (1) délégué par camp; la durée maximum de telle absence est de vingt (20) jours par année et est répartie en trois (3) périodes distinctes d'environ sept (7) jours consécutifs.

- b) La demande est faite par écrit, en mentionnant la date de départ et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à la Compagnie au moins dix (10) jours à l'avance.

5.05

Tableau d'affichage

La Compagnie met à la disposition de l'Union un ou des tableaux, par camp, pour y afficher toute communication relative aux avis de convocation ou autres documents relatifs à ces affaires; tout affichage doit être préalablement présenté à l'Employeur.

ARTICLE 6

DROITS DE GERANCE

6.01

La Compagnie a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir, pourvu que l'exercice de tels droits et privilèges n'enfreigne pas une ou des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 7

NON-DISCRIMINATION

7.01

Les parties conviennent qu'elles n'exercent aucune discrimination pour aucune raison que ce soit; en conséquence, les parties conviennent clairement de respecter la Charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 8

TRAVAIL A FORFAIT

8.01

Tout contrat intervenu entre la Compagnie et tout salarié couvert par la présente convention collective, sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni ou de primes au rendement, à forfait ou pour un prix fixe, est nul et non-avenu; de même, toute entente intervenue entre l'Employeur et un salarié stipulant des conditions de travail moindres que celles prévues à la présente convention est nulle.

ARTICLE 9

MESURES DISCIPLINAIRES ET RENVOI

- 9.01 a) Toute mesure disciplinaire (celle-ci étant définie comme une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement), et renvoi peut être soumis à la procédure des griefs et à l'arbitrage, s'il y a lieu; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- b) Une copie de la mesure disciplinaire est transmise immédiatement au salarié et acheminée dans les plus brefs délais au délégué et à l'Union.
- 9.02 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire; de plus, l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement, sous réserve que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçus d'ailleurs.
- 9.03 Dans l'administration des mesures disciplinaires, l'Employeur ne tiendra pas compte des offenses passées si, depuis leur occurrence, l'employé concerné a été présent sur le territoire durant cent-vingt (120) jours sans avoir d'offense similaire inscrite à son dossier.
- 9.04 Les parties s'entendent sur la recommandation suivante, à savoir qu'avant d'utiliser un départ volontaire, tout salarié devrait en informer son délégué syndical.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

10.01 Le salarié seul ou le salarié accompagné de son délégué syndical ou un délégué syndical seul ou l'Union ou la Compagnie peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.

10.02 En autant que les opérations de la Compagnie le permettent, et en tout temps sur rendez-vous avec le supérieur immédiat du salarié visé, rendez-vous qui est accordé dans les vingt-quatre (24) heures de la demande, le salarié visé peut rencontrer son supérieur immédiat en vue de discuter un problème qui est susceptible d'être porté à la procédure de grief et d'arbitrage, ces discussions devant se faire sur le camp visé.

10.03 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit et signé par l'employé concerné dans les cas de grief individuel dans les dix (10) jours de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance ou de la présomption de connaissance de l'événement, au gérant résident de la Compagnie ou à son représentant désigné à cet effet ou à défaut, par l'Union au Siège social de la Compagnie conformément à la procédure prévue à l'article 10.06 h).

Le gérant résident ou son représentant désigné qui reçoit le grief a dix (10) jours depuis la date de présentation du grief pour communiquer sa décision.

Dans le cas de mesures disciplinaires, les délais de soumission du grief et de réponse sont de dix (10) jours.

10.04 Deuxième étape

Si le gérant résident ou son représentant ou le représentant de l'Union ne rend pas sa décision dans le délai prévu à l'article 10.03 ou si la réponse n'est pas jugée acceptable, l'Union ou la Compagnie doit, dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai prévu à l'article 10.03, référer le grief au représentant de la Compagnie ou de l'Union, (à Montréal), selon le cas.

Le représentant de la Compagnie ou de l'Union a alors dix (10) jours pour fournir sa réponse à l'Union ou à la Compagnie, selon le cas.

10.05

Lorsque l'Union ou la Compagnie présente par écrit un grief, elle doit le faire directement à la deuxième (2ième) étape et ce, dans les dix (10) jours de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance ou de la présomption de connaissance de l'événement; copie dudit grief doit être adressée au gérant résident du chantier ou à son représentant désigné ou au représentant de l'Union, selon le cas.

Arbitrage

Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le représentant de la Compagnie ne rend pas sa réponse à l'Union dans les délais prévus au paragraphe 10.04 (2ième étape), l'Union peut alors, dans les trente (30) jours suivant l'échéance des délais prévus audit paragraphe 10.04, référer le grief à l'arbitrage conformément à la procédure suivante:

- a) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours suivant la demande d'arbitrage. A défaut d'entente ou d'agir sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut, dans les quinze (15) jours suivants, faire une demande au Ministère du travail d'en nommer un d'office.
- b) Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas. Cependant, les délais prévus au présent article 10 sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief, à moins que les parties ne consentent, par écrit, à les prolonger.
- c) L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination, à moins que les parties ne consentent, par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- d) L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- e) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.
- f) A toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre l'Union et la Compagnie et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.

g) Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

h) Toute correspondance entre la Compagnie et l'Union est expédiée sous pli recommandé et la date du cachet postal fait foi de la date de l'avis; le récépissé du bureau de poste sert d'accusé de réception.

ARTICLE 11 ANCIENNETE

11.01 Définition de l'ancienneté

Ancienneté générale

L'ancienneté générale se définit comme étant la durée du service continu d'un salarié chez l'Employeur sur les chantiers de la Baie James, dans le cadre de l'unité de négociation depuis sa dernière date d'embauche.

11.02 Acquisition de l'ancienneté

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de soixante (60) jours depuis sa dernière date d'embauchage. La période de probation de soixante (60) jours terminée, l'ancienneté du salarié rétroagit à sa dernière date d'embauchage. Il est convenu que le salarié en probation n'a pas droit à la procédure de griefs pour fins de congédiement seulement.

11.03 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté s'accumule pendant les périodes suivantes, à savoir:

- a) Absence par suite d'un accident de travail.
- b) Absence de moins de quinze (15) mois par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail.

Si un salarié est dans l'obligation de quitter le camp auquel il est attaché pour une période excédant quinze (15) jours ouvrables, et invoque les raisons citées à ce paragraphe, il doit, pour justifier son absence, fournir un certificat médical.

- c) Lors de la prise d'un congé auquel le salarié a droit selon la convention.
- d) Mise à pied pour manque de travail de moins de dix-huit (18) mois.
- e) Lors d'un congé sans solde accordé à l'occasion d'une maternité et dont la durée maximum est de six (6) mois.

11.04

Conservation de l'ancienneté

- a) Les salariés promus ou nommés à des postes en dehors de l'unité de négociation conservent leur ancienneté pour une période n'exédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdent automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation.
- b) Dans le cas d'un salarié absent par suite d'une maladie ou d'un accident, les parties conviennent qu'après quinze (15) mois d'absence d'un salarié, de se rencontrer pour statuer sur cette absence.

11.05

Perte d'ancienneté et d'emploi

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) s'il est mis à pied pour plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
- c) à la suite d'un refus ou d'une négligence du salarié d'accepter de reprendre le travail après un rappel au travail, fait par téléphone et confirmé par télégramme à sa dernière adresse connue telle que fournie par le salarié qui en a la responsabilité et ce, dans les vingt-quatre (24) heures suivant ledit rappel; si le salarié accepte de revenir au travail, il doit alors être disponible pour suivre la procédure normale de retour au travail prévue pour l'acheminement des salariés vers le territoire de la Baie James; à défaut de rejoindre le salarié par télégramme lui enjoignant de communiquer avec le bureau de la Compagnie, dans les sept (7) jours suivant l'envoi dudit télégramme mais ce, sous réserve que l'Employeur peut continuer à rappeler les salariés dont il a besoin pour fonctionner;
- d) s'il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'Employeur et sous réserve que ce congédiement ne soit pas renversé par une décision arbitrale;
- e) dans le cas d'un salarié absent par suite d'une maladie ou d'un accident depuis plus de quinze (15) mois et qu'aucune entente n'est intervenue tel que prévu à l'article 11.04 b);
- f) si le salarié, étant présent dans un camp, ne se présente pas à son travail durant plus de trois (3) jours consécutifs, sans donner d'avis à la Compagnie ou sans raison prévue à la présente convention.

11.06 Utilisation de l'ancienneté

a) Mise à pied

Lorsqu'une mise à pied devient nécessaire dans une fonction donnée et dans un camp donné, le salarié ayant le moins d'ancienneté générale dans cette fonction à l'intérieur du camp donné est mis à pied le premier.

b) Préavis de mise à pied

Lors d'une mise à pied pour manque de travail, la Compagnie convient de donner au salarié concerné un préavis de vingt-quatre (24) heures; toutefois, si l'Employeur verse au salarié concerné l'équivalent de huit (8) heures de travail, au taux de salaire effectif, il n'est pas tenu de donner de préavis.

c) Rappel au travail

Lorsque dans une fonction donnée et dans un camp donné un rappel est nécessaire, le salarié ayant, sur la liste générale des salariés disponibles, le plus d'ancienneté générale dans ladite fonction pour la Compagnie, est rappelé le premier, conformément à la procédure prévue à l'article 11.05 c), sous réserve qu'un salarié peut refuser un rappel dans un autre camp que celui où il a été mis à pied.

11.07 Sous réserve des dispositions prévues à 11.03, le salarié absent pour cause d'accident ou d'accident de travail reprend, à son retour au travail dans son camp, la fonction qu'il occupait lors de son départ ou sur un autre camp, dans le cas où le camp où il travaillait est fermé, compte tenu de son ancienneté, sous réserve qu'il puisse encore faire le travail.

11.08 Liste d'ancienneté

La Compagnie s'engage à faire parvenir à l'Union, les listes d'ancienneté indiquant le nom des salariés, leur adresse, leur numéro de téléphone, leur fonction et leur date d'embauchage, deux fois par année, soit le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre ou lors de tout changement survenant sur lesdites listes. Ces listes sont affichées aux tableaux prévus à cet effet.

ARTICLE 12 PROCEDURE DE PROMOTION ET DE TRANSFERT

- 12.01 Dans les cas de promotion et de transfert, l'ancienneté prévaut en autant que le salarié a les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 12.02 a) Le poste offert est affiché sur les tableaux d'affichage de la Compagnie durant une période de cinq (5) jours;
- b) les salariés intéressés peuvent dans les cinq (5) jours de la fin de la période d'affichage, soumettre leur nom au représentant de la Compagnie; sous réserve qu'un salarié absent pour un congé prévu à la convention collective peut, à son retour, réclamer ce poste compte tenu de son ancienneté;
- c) le nom du salarié choisi est affiché sur les tableaux d'affichage des établissements de la Compagnie durant une période de cinq (5) jours de la fin de la période prévue en b) ci-dessus.
- 12.03 Si, à la demande de la Compagnie et avec l'acceptation du salarié, ledit salarié change de camp dans une même fonction, il transporte dans ce nouveau camp l'ancienneté générale qu'il a alors accumulée et elle s'applique de plein droit dans ce nouveau camp en autant que ledit transfert n'affecte pas les salariés figurant à la liste de rappel.
- 12.04 Si, à la demande de la Compagnie, un salarié est appelé à passer d'une fonction à une autre à l'intérieur de l'unité de négociation dans le même camp ou dans un nouveau camp, le salarié a droit à une période d'essai raisonnable, mais d'un maximum de trente (30) jours de calendrier dans cette nouvelle fonction. Suite à cette période d'essai:
- a) la Compagnie peut, soit replacer ledit salarié à sa fonction antérieure, sans perte d'ancienneté, soit le laisser de plein droit dans sa nouvelle fonction;
- b) le salarié peut choisir de demeurer dans cette nouvelle fonction avec l'accord de la Compagnie ou demander que la Compagnie le retourne à son ancienne fonction, toujours sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 13 SALAIRES

- 13.01 Le salaire désigne le montant d'argent auquel le salarié a droit en fonction des dispositions de la présente convention collective.
- 13.02 La Compagnie s'engage à payer pour la durée de la présente convention les salaires prévus à l'annexe «A».
- 13.03 La paie du salarié est hebdomadaire. Le salarié est payé au plus tard quatorze (14) jours après la fin de la période de paie.
- 13.04 Le salaire est normalement remis au salarié par chèque. Dans des situations particulières, le salaire peut être déposé à la banque.
- 13.05 La Compagnie doit remettre au salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
- a) le nom de la Compagnie;
 - b) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
 - c) le nombre d'heures régulières de travail;
 - d) le nombre d'heures supplémentaires de travail;
 - e) le salaire horaire régulier.
- 13.06 Si, à la demande de la Compagnie, un salarié accepte de faire temporairement un travail d'une autre fonction, il reçoit le taux de la fonction à laquelle il est temporairement transféré si celui-ci est plus élevé, ou son taux régulier, si le taux de la nouvelle fonction est égal ou inférieur à son taux régulier. Cet article ne s'applique toutefois que pour un transfert d'une durée minimale d'une (1) journée de travail.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 La journée régulière de travail est d'un maximum de neuf (9) heures.
- 14.02 La semaine régulière de travail est d'un maximum de six (6) jours consécutifs du lundi au samedi inclusivement.
- 14.03 Dans un camp donné, la Compagnie répartit le travail supplémentaire parmi les salariés d'une même fonction de façon équitable. Un salarié ne peut être exempté du travail supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre salarié qualifié et disponible dans la même fonction consente à effectuer ledit travail.
- 14.04 Si, à la demande de la Compagnie, un salarié est appelé à travailler des heures supplémentaires à la journée régulière de travail, elles sont payées au taux de une fois et demie (1 1/2) le salaire horaire régulier pour les trois (3) premières heures supplémentaires. Chaque heure supplémentaire additionnelle sera payée au taux de deux (2) fois le salaire horaire régulier.
- 14.05 a) A compter du 1er janvier 1984, tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de salaire horaire régulier pour les cinq (5) premières heures et au taux de une fois et demie (1½) le salaire horaire régulier pour les heures subséquentes.
- b) Tout travail exécuté un dimanche est payé au taux de deux (2) fois le salaire horaire régulier.
- 14.06 Si, à la demande de la Compagnie, un salarié est appelé à travailler un jour férié au sens de la présente convention, il est payé pour les heures travaillées ce jour férié au taux de deux (2) fois le salaire horaire régulier en surplus de ladite fête.
- 14.07 L'employeur affiche les horaires de travail cinq (5) jours avant leur entrée en vigueur.

ARTICLE 15 TEMPS DE REPAS ET PAUSE CAFE

15.01 a) Les périodes de repas sont les suivantes:

- trente (30) minutes le midi;
- soixante (60) minutes le soir.

Ces périodes de repas sont exclues des heures de travail.

b) La clause ci-dessus ne s'applique pas aux employés travaillant en équipe discontinue, en autant que leur horaire leur permet de prendre leurs repas d'une façon normale.

Dans le cas contraire, la Compagnie rembourse le prix du repas de l'employé (au casse-croûte).

15.02 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, payées à l'intérieur de ses heures régulières de travail; l'une devant se prendre dans la première partie de son quart de travail; l'autre étant située dans la deuxième partie.

15.03 Après chaque période de deux (2) heures de temps supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

15.04 a) La Compagnie établit des horaires de travail comportant huit (8) heures consécutives de repos par période de vingt-quatre (24) heures.

b) Si la santé ou la sécurité du public empêche de respecter la période de repos, les heures travaillées le lendemain sont rémunérées à 150% du taux régulier jusqu'à ce que la période de repos soit accordée au(x) salarié(s) concerné(s).

c) Si l'application de 14.03 a comme conséquence d'obliger un salarié à faire du temps supplémentaire et que la Compagnie ne lui accorde pas sa période de huit (8) heures consécutives de repos, les heures travaillées le lendemain sont rémunérées à 150% du taux régulier jusqu'à ce que la période de repos soit accordée au(x) salarié(s) concerné(s).

ARTICLE 16 INDEMNITE DE PRESENCE

- 16.01 Le salarié qui se présente normalement à son travail et qui n'a pas été avisé que ses services ne sont plus requis, a droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail selon le taux de salaire applicable.
- 16.02 Le salarié qui termine son travail et qui est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail, bénéficie d'une rémunération minimale de deux (2) heures de travail au taux de salaire applicable.

ARTICLE 17 CONGE DE CHANTIER ET TRANSPORT

- 17.01
- a) Tout salarié transféré d'un camp à un autre et à qui la Compagnie demande d'attendre avant sa nouvelle affectation, est rémunéré à raison de huit (8) heures par vingt-quatre (24) heures d'attente; toutefois, si un tel salarié est appelé à travailler au cours d'une journée d'attente, il est rémunéré pour neuf (9) heures incluant les heures d'attente.
 - b) La Compagnie défraye les frais de transport selon les dispositions prévues à 17.02 1) pour un salarié qui, une fois rendu sur le chantier, à la demande de la Compagnie, revient à son lieu de départ pour fins d'examen médical.
 - c) Lors de son embauche, le nouveau salarié profite des dispositions prévues à 17.02 1) et 2).

17.02 Congé de chantier

1- Frais de transport

L'Employeur assume les frais de transport de ses salariés de la façon suivante:

- a) Si le salarié demeure au moins vingt-huit (28) jours continus sur le territoire, il a droit aux frais de transport «aller» seulement.
- b) Si le salarié demeure au moins cinquante-six (56) jours continus sur le territoire (en incluant la période de vingt-huit (28) jours continus du paragraphe a), il a droit alors en plus aux frais de transport de «retour».
- c) En cas de mise à pied, le salarié est réputé avoir satisfait aux conditions prévues en a) et b) ci-dessus, mais ce uniquement pour les fins du présent article 17.
- d) Si le salarié demeure moins de vingt-huit (28) jours continus sur le territoire, la Compagnie déduit de la paie dudit salarié le coût des frais versés par elle pour son transport aérien (aller); de plus, le salarié doit assumer ses frais de transport de retour, sauf dans le cas prévu en c) ci-dessus.

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, l'Employeur assume le coût du transport aérien, aller-retour, s'il y a lieu, entre le chantier et l'aéroport commercial desservi par un transporteur aérien public (sur horaire déposé) le plus près de la résidence du salarié.

De plus, sur présentation d'une pièce justificative attestant le paiement, il y a remboursement des frais de transport encourus par véhicule terrestre public commun entre l'aéroport public commercial et la résidence du salarié. (S'applique aux résidents du Québec seulement).

2- Indemnité de transport

A titre d'indemnité pour le temps de son transport de son domicile à son lieu de travail, le salarié reçoit une rémunération équivalente à neuf (9) heures payées au taux régulier de sa fonction (taux prévu à l'annexe «A»); cette indemnité est acquise après vingt-huit (28) jours continus sur le territoire pour «l'aller» et après cinquante-six (56) jours continus sur le territoire pour le «retour» du lieu de travail au domicile du salarié, et cette indemnité est payable de la façon suivante:

pour l'aller: première (1^{ière}) paie du début de la période de cinquante-six (56) jours;

pour le retour: dernière paie de la période de cinquante-six (56) jours.

3- Durée

Après chaque période de cinquante-six (56) jours continus sur le territoire, le salarié a droit à un congé sans solde de douze (12) jours incluant les deux (2) jours de transport.

17.03

Divers

- a) Le salarié qui préfère demeurer au travail recevra de la Compagnie un montant équivalent au transport aérien auquel il aurait eu droit en y ajoutant une indemnité de neuf (9) heures payées au taux régulier de sa fonction (taux prévu à l'annexe "A"); le montant équivalent au coût du transport aérien est alors payé séparément du salaire en autant que cela ne contrevienne pas aux lois de l'impôt fédéral et/ou provincial.

- b) Le salarié qui, en vertu des présentes dispositions devait quitter le chantier et à qui la Compagnie demande, par écrit, de retarder son départ, reçoit un crédit pour les jours accumulés et ce, en vue de l'application subséquente de délais prévus à 17.02 1) 2) 3), sous réserve que cette accumulation cesse le jour où la Compagnie l'avise, par écrit, qu'il peut partir.
- c) Le présent article 17 ne s'applique pas aux salariés résidant à un village adjacent à un chantier, exemple: Radisson, Sakami, Keyano, etc... Toutefois, après entente avec l'Employeur, ceux-ci peuvent profiter d'un congé sans solde.

ARTICLE 18 VACANCES

18.01 Pour fins de vacances, l'année de référence va du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

18.02 a) Le salarié qui, au 30 avril de l'année courante, à un (1) an de service continu, a droit à une absence de quatre (4) semaines.

b) Le salarié qui, au 30 avril de l'année courante, a moins d'un (1) an de service continu, a droit à une absence de deux jours (2) ouvrables par mois de service continu.

Les vacances doivent être prises au cours de l'année suivant l'année de référence, selon les modalités ci-dessous, à savoir:

1) les salariés doivent aviser la Compagnie au moins trente (30) jours à l'avance des dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances;

2) la Compagnie établit les périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par les salariés, leur ancienneté et des besoins du service;

3) à la discrétion du salarié, les vacances peuvent être prises en deux (2) étapes (i.e. été-hiver) et être payables en deux (2) étapes.

18.03 a) En compensation pour les vacances payées, le salarié à l'emploi de la Compagnie reçoit dix (10%) pourcent du salaire brut gagné le 1er mai de l'année précédente ou depuis sa dernière date d'embauchage, selon le cas, jusqu'au 30 avril de l'année courante.

b) Si le salarié quitte son emploi, est mis à pied ou congédié, il a droit à son départ à un montant équivalent à dix (10%) pourcent du salaire brut gagné jusqu'à la date de son départ.

ARTICLE 19

JOURS FERIES

19.01 Les jours suivants sont des jours fériés payés à raison de neuf (9) heures par jour, au taux régulier de la fonction du salarié concerné (taux prévu à l'annexe «A»):

- 1 Jour de l'An
- 2 lendemain du Jour de l'An
- 3 Vendredi saint
- 4 Lundi de Pâques
- 5 le 1er mai
- 6 Saint-Jean-Baptiste
- 7 la Confédération
- 8 la Fête du travail
- 9 le jour de l'Action de grâces
- 10 la veille de Noël
- 11 le jour de Noël
- 12 le lendemain de Noël
- 13 la veille du Jour de l'An

19.02 a) Un jour férié qui tombe un dimanche ou un autre jour férié est reporté au jour suivant.

b) Après entente entre l'Employeur et l'Union, tout jour férié (à l'exception de la fête nationale) peut être reporté à un autre jour.

19.03 Tout employé absent de son travail la journée ouvrable qui précède ou qui suit tout jour férié prévu en 19.01 ci-dessus n'est pas payé pour ce jour férié, à moins que l'Employeur lui ait accordé la permission de s'absenter pour fins de congé de chantier (article 17.02), pour fins de vacances (article 18) ou pour fins de congés spéciaux (article 20.01).

ARTICLE 20

CONGES SPECIAUX

20.01

Le salarié peut obtenir un congé sans solde dans les cas suivants:

- a) sept (7) jours dans le cas d'un accident sérieux ou d'une maladie grave subite à un membre de sa famille immédiate (père, mère, frère, soeur, conjoint ou enfant);
- b) quinze (15) jours pour le mariage du salarié;
- c) sept (7) jours pour le mariage du père, de la mère, de l'enfant, du frère ou de la soeur du salarié;
- d) quinze (15) jours pour la naissance d'un enfant du salarié;
- e) le temps requis pour témoigner devant le Tribunal du travail;
- f) le temps requis pour témoigner devant un arbitre de griefs;
- g) sept (7) jours dans les cas de décès du père, mère, épouse, enfant, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère ou grands-parents;
- h) le temps requis pour témoigner devant le Tribunal sur présentation de pièces justificatives;
- i) sur autorisation médicale de quitter le chantier.

20.02

Dans les cas mentionnés en .01 ci-dessus, les jours accumulés, au départ, restent en banque pour fins de calcul du congé de chantier en cours d'accumulation.

ARTICLE 21 SECURITE - SANTE -HYGIENE - BIEN-ETRE

- 21.01 Les parties conviennent que les dispositions de toute loi ou de toute réglementation prévues par la Loi de la province visant à assurer la santé et la sécurité des salariés au travail seront respectées.
- 21.02 a) La Compagnie fournit gratuitement à tous les employés du département de viande des sarraus et des tabliers blancs en nombre suffisant, pour remplir les exigences de leur emploi, à la fois en ce qui regarde l'hygiène et le contact avec le public. Elle leur fournit de plus, gratuitement, l'outillage et les couteaux nécessaires à leur emploi;
- b) lorsqu'une fonction requiert le port d'un sarrau, il est fourni par la Compagnie;
- c) pour les salariés qui doivent travailler dans les congélateurs d'entrepôts principaux, la Compagnie maintient la pratique actuelle, à savoir: la possibilité pour ces salariés d'utiliser un vêtement approprié (parka, habit de ski-doo, etc.).
- 21.03 Il est convenu que la Compagnie voit à l'entretien des uniformes de ses employés.
- 21.04 Le salarié doit faire part à l'Employeur et ce, dans les plus brefs délais possible, de ses observations ayant trait à la sécurité et à l'hygiène; toute plainte écrite remise à l'Employeur par un salarié est étudiée à la réunion suivante portant sur la sécurité et une réponse écrite lui est transmise.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS DIVERSES

22.01 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni contre-grève pendant la durée de la présente convention.

L'Union n'ordonne, n'encourage ni n'appuie aucun ralentissement du travail dans le but de réduire le rendement normal des salariés.

22.02 Les dispositions du paragraphe 22.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du travail.

22.03 a) Durant les heures de travail, un salarié malade doit aviser son Employeur avant de se rapporter à l'infirmierie.

b) Si après examen, on juge nécessaire que ledit salarié se rende à l'hôpital le plus près, l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer le transport du salarié à l'hôpital dans le plus bref délai possible.

22.04 a) La Compagnie consacrera un montant équivalent à quinze (\$15) dollars par mois multiplié par le nombre de salariés réguliers (voir 2.02 a)) couverts par les présentes aux fins d'application du plan d'assurances-groupes (vie-médicaments-salaire) applicable aux salariés réguliers ayant au moins six (6) mois d'ancienneté. A compter du 1er juillet 1982 ce montant sera majoré à trente (\$30) dollars.

b) Aux fins du paragraphe a) ci-dessus, un employé régulier est défini comme étant un salarié qui travaille régulièrement plus de trente (30) heures par semaine.

22.05 Les annexes «A», «B», «C» et «D» font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 23

DUREE DE LA CONVENTION

23.01

La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature jusqu'au 31 décembre 1984.

23.02

La présente convention n'a aucun effet rétroactif, sauf quant aux taux de salaire prévus à l'annexe "A", sous la colonne 01-01-82; la rétroactivité est calculée pour toutes les heures travaillées (à 100% - 150% ou 200%, selon le cas) et versée à tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature des présentes.

Elle est payable dans les quinze (15) jours suivant la-dite signature.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, a apposé sa signature à cette convention, ce 30 ième jour du mois de *avril* 1982.

SOGERO INC.

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE - LOCAL 791

Jean Monte

Denyse Sauthier

René J. L.

TEMOINS

Paul Desjardis

M. Michel Poirier

ANNEXE «A»

TABLEAU DE SALAIRES

	<u>01-01-82</u>	<u>01-01-83</u>	<u>01-01-84</u>
1er boucher	9,87	10,75	11,82
2ième boucher	9,07	9,89	10,88
3ième boucher	8,65	9,43	10,37
Apprenti	7,86	8,57	9,43
Commis 1	8,22	8,96	9,86
Commis II	7,72	8,41	9,25

ANNEXE «B»

PRIMES

A) Responsabilités spéciales

Les employés qui seront désignés par la Compagnie pour accomplir certaines fonctions administratives dans une section ou un département d'un camp donné et ceux chargés de la conduite et de l'entretien d'un véhicule recevront une prime horaire pour chaque heure travaillée, selon l'échelle suivante:

boucher chef	\$0.50
lière caissière	\$0.25
légumes	\$0.25
entrepôt	\$0.25
chauffeur	\$0.25

B) Heures brisées

Si un salarié est appelé, à la demande de la Compagnie, à travailler sa journée régulière dans le cadre d'heures brisées, excluant le temps de ses repas, celui-ci recevra une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure pour chaque heure travaillée.

C) Equipe de nuit

Si, à la demande de la Compagnie, un salarié est appelé à travailler sur une équipe de nuit (celle dont la majorité des heures travaillées de sa journée régulière de travail se situe entre 18h00 et 6h00), il recevra une prime de vingt cents (\$0.20) l'heure pour chaque heure travaillée.

REMARQUE: Ces primes ne sont jamais sujettes à la majoration prévue pour le temps supplémentaire.

ANNEXE «C»

FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

Je, _____ par
la présente, autorise mon Employeur à précompter sur mon salaire le
montant de la cotisation syndicale requise ainsi que les frais
d'initiation et tout arrérage de cotisation et ce, au bénéfice de
l'Union des opérateurs de machinerie lourde - Local 791. Cette
autorisation est révocable seulement en conformité avec les
dispositions du Code du travail du Québec.

L'Union s'engage à aviser la Compagnie, par écrit, du montant des
arrérages dus par un salarié ainsi que du mode de prélèvement.

Le coût d'impression des conventions collectives sera défrayé par
la Compagnie; de plus, la Compagnie remettra une copie de la con-
vention collective à tout nouveau salarié.

ANNEXE 4D

LETTRE D'ENTENTE

EXCLUSION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les parties conviennent que seul l'article 3 - Régime syndical, de la convention collective, à l'exception des frais d'initiation, s'applique aux salariés à temps partiel et aux salariés occasionnels.

DÉPÔT 1637

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances 15-18090-01
Date	Signature: 81-06-25 Réception: 81-07-03	Durée: Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Opérateurs de Machinerie Lourde du Québec 8350 boul. St-Michel Montréal, Qué. H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Sogerc Inc 110 rue t, boul. Crémazie ste 606 Montréal, Qué. H2P 1B9

Unité de négociation

Et. visés: IG 2 et Sakani dans les territoires de la Baie James.

- Plan d'assurance (invalidité prolongée et soins dentaires.)

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Région 10-00	Activité	Affiliation 7
----------------------------	-----------------	-----------------------------

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	Date				
Déposant: L'Association des Employeurs de la Baie James Att. M. Lucien Desjardins 800 boul. de Malouinville Est Montréal, Qué. H2Z 4G3	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</td> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature: </td> <td style="width: 20%;">Date: 31-03-12</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature:	Date: 31-03-12
Pour le commissaire général du travail					
Signature:	Date: 31-03-12				

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

18890-01
(1631401)

LETTRE D'ENTENTE

Entre SOGERO INC.
(ci-après appelée la "Compagnie")

et UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE DU QUEBEC
(ci-après appelée "l'Union")

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. De mettre en application, à compter du 1er juillet 1981, le plan d'assurance tel que discuté lors de la rencontre du 10 juin 1981, c'est-à-dire plan de base avec invalidité prolongée et soins dentaires.
2. De verser à chacun des employés éligibles au plan d'assurance un montant forfaitaire de quatre-vingt-dix dollars (\$90.00).

EN FOI DE QUOI chacune des parties par l'entremise de ses représentants autorisés a apposé sa signature ce 25^e jour du mois de Juin mil neuf cent quatre-vingt-un.

SOGERO INC.

UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE DU QUEBEC

Jean Proulx

Bernard Kopsi

TEMOINS

Graham J.

PAR MESSAGEUR