

No.

2917-01

NOM

Produits Arceval Ltee

2917-01

BUREAU GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

TABLE DES MATIÈRES

'82 AOU -4 11 22

ARTICLES

PAGES

1 - Reconnaissance et juridiction 4

2 - Buts 4

3 - Cours de perfectionnement 6

4 - Coopération 5

5 - Droits mutuels 5

6 - Salaires 3

7 - Heures régulières de travail 7

8 - Temps supplémentaires 9

9 - Convois pour deuil 11

10 - Comités d'entreprise 12

11 - Vacances payées 14

12 - Ancienneté 18

13 - Avantages technologiques 20

14 - Salaire et sécurité 20

15 - Discipline 25

16 - Arbitrage 26

17 - Procédure 27

18 - Clauses et conditions 29

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

LES PRODUITS ARCWELD LTÉE  
ARCWELD PRODUCTS LIMITED

Division de

LA COMPAGNIE CANADIENNE D'OXYGENE  
LIMITÉE



ANNEXES

A - Salaires 29

B - Calendrier de travail 30

C - Assurance collective 36

D - Lettre d'entente 37

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
D'ARCWELD (C.S.N.)

1 9 8 2 - 1 9 8 4

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1 - Reconnaissance et juridiction	3
2 - Buts	4
3 - Cours de perfectionnement	4
4 - Coopération	5
5 - Droits mutuels	5
6 - Salaires	5
7 - Heures régulières de travail	7
8 - Temps supplémentaire	9
9 - Congés pour deuil	11
10 - Congés statutaires	12
11 - Vacances payées	14
12 - Ancienneté	15
13 - Changements technologiques	20
14 - Santé et sécurité	20
15 - Représentation	22
16 - Règlements de griefs	24
17 - Congédiement, suspension, mesure disciplinaire	25
18 - Arbitrage	26
19 - Sécurité syndicale	27
20 - Divers	27
21 - Validité des clauses et durée de la convention	28
 <u>ANNEXES</u>	
A - Salaires	29
B - Cédule de travail	30
C - Assurance collective	36
D - Lettre d'entente	37

## ARTICLE 1

### RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec en date du 14 septembre 1948, la Compagnie reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec elle et au nom des employés couverts par cette convention, tous les sujets touchant les salaires et autres conditions de travail compris dans cette unité de négociations.

1.02 La présente convention s'applique à tous les employés de la Compagnie payés à l'heure, exception faite des contremaîtres, des surintendants, du personnel du bureau et des personnes automatiquement exclues par la loi des relations ouvrières, Code du Travail de la Province de Québec, à l'emploi de: Les Produits Arcweld Limitée, Division de: La Compagnie Canadienne d'Oxygène Limitée, de Montréal, Province de Québec.

1.03 La Compagnie discutera avec le Syndicat l'établissement de nouvelles occupations à l'intérieur de l'unité de négociations. Lorsque les parties ne s'entendront pas, au sujet d'une nouvelle occupation, quant à savoir si elle devrait être comprise ou non dans l'unité de négociations, la question sera réglée selon des dispositions de l'article 16, règlement des griefs, commençant à la troisième (3ème) étape.

1.04 Pour l'avenir, mais sous réserve de l'exception qui suit, toutes les occupations régies par la présente convention, seront remplies par des travailleurs inclus dans l'unité de négociations. A cette fin, la Compagnie utilisera ses propres employés, incluant ceux qui sont mis à pied, pour le travail régulier de production et d'entretien qui s'accomplira dans l'usine pourvu que la Compagnie ait les outils et l'équipement nécessaires et que ces employés puissent accomplir le travail d'une façon efficace, économique et dans les limites de temps prévues.

1.05 Les employés exclus de cette unité de négociations ne sont pas autorisés à exécuter du travail au taux régulier ou supplémentaire, lorsque le travail à être exécuté peut être fait par un travailleur disponible et régi par la présente convention sauf dans le but de donner des instructions ou en cas d'urgence.

1.06 INTERPRÉTATION: Les stipulations de la présente convention devront être lues et interprétées dans leur ensemble. Toutefois, la nullité de l'une des clauses de la convention, en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, n'entraînera pas la nullité de la convention. Seule cette clause sera déclarée nulle. Les autres clauses et conditions n'en seront aucunement affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.

1.07 Les annexes A, B, C et D ci-attachées font partie intégrante de la présente convention ainsi que la définition des tâches existantes.

1.08 La Compagnie convient de fournir au Syndicat, en langue française, la définition détaillée de chacune des tâches créées par la Compagnie durant la durée de cette convention.

## ARTICLE 2

### BUTS

2.01 Le but de la présente convention est de promouvoir la bonne entente et l'harmonie dans les relations entre la Compagnie, le Syndicat et les employés de la Compagnie.

2.02 Assurer d'une part, un meilleur rendement de travail, favoriser la propreté et la protection de la propriété de l'usine et promouvoir la sécurité des employés.

2.03 Pourvoir, d'une part, une échelle de salaires, une réglementation des heures et conditions de travail ainsi qu'un classement des tâches qui rendent justice à tous, tout en éliminant des pertes de temps et de matériel.

## ARTICLE 3

### COURS DE PERFECTIONNEMENT

3.01 L'employé qui désire suivre des cours de perfectionnement pourra, s'il le veut, faire une demande à la Compagnie d'une aide financière.

3.02 Si la Compagnie consent et approuve le cours projeté, elle remboursera à l'employé le montant convenu, selon les conditions établies au préalable.

3.03 L'employé devra fournir les preuves à l'effet qu'il a suivi et complété des cours et obtenu des succès convenables lors des examens.

3.04 Les études en question devront porter sur des matières qui sont en relations directes avec le travail que l'employé accomplit ou sur des matières lui permettant d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.

## ARTICLE 4

### COOPÉRATION

4.01 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec justice et considération et les employés s'engagent par l'entremise de leur Syndicat à fournir un travail honnête et loyal à la Compagnie.

4.02 Les avis du Syndicat signés par les personnes mandatées à cet effet par le Syndicat, pourront être affichés sur les lieux du travail, sur les tableaux désignés à cet effet par la Compagnie à condition que les dits avis soient approuvés au préalable par le directeur de la production ou d'un représentant autorisé, lequel acceptera ou refusera dans un délai raisonnable l'affichage de l'avis. En cas de refus, il énoncera le motif.

4.03 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE: Durant le terme de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir au lock-out (contre-grève) et le Syndicat s'engage à ne pas encourager un ralentissement de travail ni à recourir à la grève.

## ARTICLE 5

### DROITS MUTUELS

5.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie la fonction de diriger, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement chez les employés pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

5.02 A moins d'exceptions expressément convenues par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du Syndicat, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

## ARTICLE 6

### SALAIRES

6.01 Les taux de salaires des employés visés par la présente convention avec leur classement et leurs échelles de salaires sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

6.02 Les employés travaillant dans les équipes de l'après-midi recevront trente cents (\$0.30) de l'heure de plus que leur taux horaire régulier pour chaque heure y travaillée. Les employés qui travaillent dans les équipes de nuit recevront quarante-cinq cents (\$0.45) de l'heure de plus que leur taux horaire régulier pour chaque heure y travaillée.

Ces primes seront payées même si ces heures sont travaillées le samedi.

Ces primes, sans majoration, seront également payées pour les heures effectivement travaillées comme heures supplémentaires.

6.03 AUTRES MODES DE PAIEMENT: Si la Compagnie désire installer un système de boni ou de paiement à la pièce, elle devra au préalable s'entendre avec le Syndicat sur toutes les conditions à établir.

6.04 Les salaires horaires actuels plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention.

6.05 RÉDUCTION DES HEURES CONTRACTUELLES: Au cas de réduction dans les heures de la semaine régulière de travail au cours de la convention, cette réduction s'effectuera avec pleine compensation sauf entente contraire entre les parties. L'application par la Compagnie des dispositions de l'article Ancienneté, et/ou des autres dispositions qui constituent des exceptions spécifiques à la semaine régulière de travail de la présente convention ne sera pas considérée comme une diminution dans les heures constituant la semaine régulière de travail prévue par cette convention.

6.06 Tout employé appelé à exécuter un travail dans une catégorie supérieure à la sienne pour une (1) heure cumulative et plus aura droit au taux de salaire de cette catégorie supérieure pour la durée de ce travail.

6.07 Tout employé, appelé dans les circonstances ordinaires des opérations de l'usine, à un travail d'une catégorie inférieure à la sienne, continuera de recevoir le taux de sa catégorie régulière.

6.08 Dans le cas de changements de tâches (démissions) faits en conformité avec l'article Ancienneté, l'employé sera payé au taux régulier de la nouvelle tâche à compter du début de la prochaine équipe régulière qui suit le changement.

6.09 PAIE:

a) Le salaire des employés de la première équipe, ainsi que la paie de vacances seront payables par chèque chaque jeudi. Si le jeudi ou le vendredi sont des journées de fête, la paie sera distribuée le mercredi. La semaine de paie se termine le dimanche ou à la fin de la dernière équipe de chaque semaine.

- b) Le salaire, ainsi que la paie de vacances des employés de la deuxième et troisième équipes, seront payables par chèque chaque mercredi. Toutefois, si le lundi est une journée de congé dans les provinces de Québec et/ou d'Ontario, ou s'il y a tempête de neige, le salaire de tous les employés sera payé le jeudi.
- c) Les détails suivants apparaîtront sur les chèques de paie des salariés:
- 1) Nom du salarié
  - 2) Date et période de paie
  - 3) Nombre d'heures travaillées
  - 4) Salaire brut
  - 5) Déductions effectuées
  - 6) Salaire net
  - 7) Taux horaire régulier du salarié  
(aussitôt que possible)
- d) Toutes les autres déductions seront faites hebdomadairement pourvu que la somme totale soit divisible par 52 et que le montant ainsi déduit soit constant.
- e) Le total des cotisations syndicales annuelles apparaîtra sur les formules T4 et TP4.

6.10 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un employé, il fera demande à son contremaître de faire rectifier cette erreur, pendant ses heures régulières de travail et le remboursement se fera sans délai.

## ARTICLE 7

### HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40) du lundi au vendredi inclusivement pour tous les employés, s'il y a une ou deux équipes. Cependant, lorsqu'il y a trois équipes, la semaine régulière de travail sera du dimanche soir au vendredi soir inclusivement.
- 7.02 La journée régulière de travail pour tous les employés sera de huit (8) heures réparties selon les dispositions de l'annexe "B".
- 7.03 Les heures de travail prévues à l'annexe "B" resteront en vigueur pour la durée de la présente convention. Cependant, ces heures pourront être changées après entente écrite avec le Syndicat lequel ne refusera pas son consentement sans raison valable. Néanmoins, un avis de changement dans les heures sera affiché par la Compagnie trois (3) jours avant de rentrer en effet.

7.04 Dans le cas de réduction du nombre des équipes ou de mise-à-pied d'employés rendues nécessaires par suite d'une diminution de la production, une telle réduction se fera de la manière suivante:

- a) La troisième équipe sera discontinuée et les employés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied suivant l'ancienneté.
- b) S'il est nécessaire de réduire encore le nombre des équipes, la seconde équipe sera discontinuée et les employés ayant moins d'ancienneté seront mis à pied suivant l'ancienneté.
- c) S'il devient nécessaire de réduire encore les opérations, les employés travailleront sur une base de semaine pleine suivie de mise-à-pied complète.
- d) Avant d'ajouter des équipes ou de procéder à la réduction de n'importe quelle équipe, la Compagnie avisera le Syndicat avant d'afficher les noms des employés assignés à de telles équipes.

7.05 HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL:

- a) Quand il y a deux (2) ou trois (3) équipes, il y aura rotation par périodes de deux (2) semaines. Lorsqu'il y aura trois (3) équipes, cette rotation se fera de la manière suivante: de l'équipe de jour à celle de nuit, de celle d'après-midi à celle de jour et de celle de nuit à celle d'après-midi.
- b) Les employés de chaque occupation pour les différentes équipes seront choisis par la Compagnie suivant l'ancienneté et les qualifications de base de manière à rendre les différentes équipes aussi également compétentes que possible et le Syndicat recevra une copie de la liste cinq (5) jours ouvrables au préalable. Partout où la chose sera possible, la Compagnie accordera sa considération aux demandes individuelles de reclassification et d'assignation à telle ou telle équipe. Le Syndicat sera avisé de tel changement. Cependant, dans le cas où un employé ne désire pas accepter une telle assignation donnée, il l'acceptera néanmoins jusqu'à ce que la Compagnie lui trouve un remplaçant qui convient à la Compagnie.
- c) La rotation de toutes les équipes commencera le lundi matin ou le dimanche soir aux heures de travail habituelles selon l'annexe "B".

d) Quand les employés qui travaillent sur la même tâche sont d'un nombre inégal parmi les équipes, leur rotation se fera avec une cédule spéciale.

7.06 Tous les employés travaillant en trois équipes à des opérations qui se poursuivent sans interruption d'un jour à l'autre auront droit à une période de repas de trente (30) minutes payée, incluant le département de l'entretien. Cette période de repas sera considérée comme temps travaillé.

7.07 Un salarié requis de changer d'équipe sera payé temps et demi (150%) pour la première journée suite à ce changement si ce dernier a lieu durant la semaine régulière, et il ne subira aucune perte de salaire pour sa semaine régulière de travail à cause de ce changement.

7.08 TRANSFERT D'ÉQUIPE: Le transfert d'un employé des équipes B ou C à un poste vacant de l'équipe régulière de jour sera effectué en tenant compte de l'ancienneté à l'intérieur du groupe concerné.

7.09 ARRÊT DE TRAVAIL:

a) Il est entendu que tout employé doit demeurer à son travail jusqu'aux cinq (5) minutes avant l'heure de la fin d'équipe. Ceci ne s'applique pas dans le cas des trois équipes.

b) L'employé qui à la fin de sa journée de travail constate que son remplaçant n'est pas présent, doit dans la mesure du possible en aviser son contremaître.

7.10 Il est entendu que chaque jour commence de la première équipe du jour de chaque tâche et se termine vingt-quatre (24) heures plus tard.

7.11 PÉRIODES DE REPOS: Les employés auront deux périodes de repos payées de 15 minutes chacune. A cause de la nécessité de maintenir la continuité de la production, ces périodes de repos seront échelonnées par le contremaître qui tentera de les organiser d'une manière qui soit praticable au milieu de la première et de la deuxième moitié du quart.

7.12 Les salariés qui occupent la même tâche pourront changer leurs heures ou jours de travail pour une période déterminée pourvu qu'il obtiennent la permission de leur contremaître. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

## ARTICLE 8

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

8.01 a) Tous les employés travaillant plus de huit (8) heures par jour seront payés temps et demi (1½) pour les quatre (4) premières heures et double temps pour les heures travaillées en excès de douze (12) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

- b) Cependant pour les premières huit (8) heures travaillées le samedi, ils seront rémunérés au taux de temps et demi (1½). Toutefois, si les heures travaillées le samedi sont consécutives aux heures régulières de la troisième équipe le vendredi, le salarié sera payé tel que prévu au paragraphe a).
- c) Toutes les heures travaillées en plus des huit (8) heures le samedi et toute heure travaillée le dimanche seront rémunérées au taux double du taux horaire régulier.
- d) Toutes les heures travaillées en excès de 60 heures du lundi au samedi inclus, dans la même semaine, seront payées au taux double du taux horaire régulier.

8.02 En cas de temps supplémentaire, le travail devra être distribué équitablement de la façon suivante:

- a) entre les travailleurs normalement affectés à la tâche prévue,
- b) si 8.02 a) ne s'applique pas, alors dans le département concerné, en demandant à l'employé le plus ancien, pourvu qu'il soit capable d'accomplir les exigences normales de la tâche,
- c) si 8.02 a) et b) ne s'appliquent pas, alors dans les autres départements de l'usine, en suivant le processus de 8.02 b),

8.03 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE:

- a) **RAPPEL:** Si après les heures régulières de travail, la Compagnie demande à un employé de revenir à l'usine pour effectuer un travail quelconque, il recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures à temps simple.
- b) L'employé requis de se rapporter au travail pas plus d'une (1) heure avant ses heures régulières, sans préavis, ne sera pas considéré comme rappel. Tel employé sera rémunéré temps et demi (1½) pour le temps ainsi travaillé.

8.04 Si la direction néglige d'aviser un employé de ne pas revenir au travail avant qu'il quitte l'usine avec son équipe régulière, ou avant qu'il quitte son domicile, cet employé recevra un salaire minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier comme compensation, excepté dans le cas hors du contrôle de la Compagnie; comme panne électrique, manque d'eau, réparation urgente de la fournaise.

8.05 Le travail en temps supplémentaire sera volontaire. Toutefois, si un nombre insuffisant d'employés se portent volontaires, la Compagnie choisira parmi les employés qui ont le moins d'ancienneté ceux qui sont qualifiés pour faire le travail requis. Cependant le travail supplémentaire le samedi et le dimanche sera libre et volontaire.

8.06 La Compagnie convient que sauf en cas d'urgence, elle tiendra au minimum les heures supplémentaires lors des assemblées du Syndicat, pourvu qu'elle ait été avisée au moins sept (7) jours ouvrables avant de telles assemblées.

8.07 Lorsque l'on demande à un employé de faire du surtemps avant ou après son équipe régulière de travail, pour une période de plus de deux (2) heures, ainsi que le surtemps du samedi et dimanche pour une période de plus de dix (10) heures, il aura droit à une période de repas de trente (30) minutes payée à son taux régulier ainsi qu'à une allocation de trois (\$3.00) dollars pour son repas.

8.08 Lorsqu'un employé n'ayant pas de transport personnel termine son travail d'heures supplémentaires, ou qu'un employé est rappelé au travail quand le transport public (autobus, métro, trains de banlieue) n'est pas disponible en raison de l'arrêt journalier régulier de ses services normaux, il recevra en compensation de frais de voyage une somme raisonnable, fixée arbitrairement pour la fin de cet article à un maximum de \$15.00 basée sur la distance à voyager.

8.09 Dans le cas de surtemps, tel que stipulé à la clause 8.05 et que la Compagnie annule tel surtemps pour une raison ou une autre, (sauf dans les cas stipulés à la clause 8.04 et dans les cas d'inventaire annuels et semi-annuels) celle-ci accordera aux employés concernés un minimum d'une (1) heure de rémunération à temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ).

## ARTICLE 9

### CONGES POUR DEUIL

9.01 La Compagnie accorde un congé d'absence sans perte de salaire régulier allant jusqu'à trois (3) jours ouvrables en cas de décès de la mère ou du père, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur.

La Compagnie accorde un congé d'absence sans perte de salaire régulier de cinq (5) jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou des enfants.

Les heures de travail perdues en raison de telles absences sont comptées comme heures travaillées pour le calcul du surtemps.

9.02 Les employés qui assistent aux funérailles du grand-père ou de la grand-mère auront droit à un congé de une (1) journée régulière de travail sans perte de salaire de base.

## ARTICLE 10

### CONGÉS STATUTAIRES

10.01 a) Les congés statutaires suivants seront chômés et payés sans distinction de la journée sur laquelle ils tombent et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là:

La veille du Jour de l'An  
Le Jour de l'An  
Le lendemain du Jour de l'An  
Le Vendredi-Saint  
La fête de la Reine Victoria  
La Saint-Jean-Baptiste  
La Fête du Canada  
La Fête du Travail  
L'Action de Grâces  
La veille de Noël  
Noël  
Le lendemain de Noël

b) A partir du 1er février 1979, la Compagnie accordera un congé d'atelier payé supplémentaire à tous les employés. Si la Compagnie décide de fermer l'usine entière entre Noël et le Jour de l'An, ce congé additionnel sera pris à ce moment. Si l'usine ne ferme pas durant cette période, ce congé sera pris suite à une entente mutuelle durant les mois de janvier, février ou mars suivant.

10.02 **MODE DE RÉMUNÉRATION:** Tout travail exécuté durant ces jours de fête sera rémunéré à temps double (200%) en plus du paiement de la fête si l'employé est éligible.

10.03 Pour être éligible aux congés payés de l'atelier, l'employé doit:

a) Travailler son équipe régulière complète, la journée ouvrable qui précède et qui suit immédiatement le congé payé concerné.

b) A moins que l'employé ait une permission écrite de s'absenter durant une partie ou toute l'équipe, l'employé qui devient malade le jour qui précède ou le jour qui suit immédiatement un congé statutaire, qui avise la Compagnie par téléphone le plus tôt possible, sera payé pour le congé, pourvu qu'il retourne au travail le lendemain de la rentrée après la fête. Dans le cas de répétition ou d'abus, la Compagnie se réserve le droit de prendre les moyens nécessaires pour vérifier les motifs de telles absences: et le cas échéant, de prendre des sanctions.

c) Font exception, les absences dues aux vacances, les devoirs de juré, la mort dans la famille immédiate ou un retard de moins de deux heures et une demie ( $2\frac{1}{2}$ ) pour raison valable, ou dans le cas de force majeure (exemple: tempête, inondations, etc.).

10.04 Lorsqu'un employé est absent par maladie ou par accident de travail et que dans ces deux cas, l'employé est éligible pour une compensation de la part de l'assurance-groupe ou de la CSST, la Compagnie déboursera la différence entre la compensation payée et le salaire régulier auquel l'employé aurait eu droit.

10.05 **FÊTE REPORTÉE:** Dans le cas où l'une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation provinciale ou fédérale, reportée à un autre jour, l'expression "Congé payé" s'appliquera à la journée indiquée dans la dite proclamation.

10.06 Si un congé statutaire coïncide avec un samedi ou un dimanche et n'est pas reporté en vertu des dispositions de l'article 10.05, il sera reporté au jour ouvrable suivant.

10.07 Lorsqu'un congé statutaire mentionné au paragraphe 10.01 coïncidera avec un jour de période de vacances, l'employé concerné aura le choix entre prendre une journée payée additionnelle de vacances ou recevoir le paiement d'un tel congé. Toutefois, l'employé concerné devra aviser la Compagnie dix (10) jours ouvrables avant le début de sa période de vacances.

10.08 Un employé travaillant dans une catégorie supérieure, advenant un congé statutaire et qui est qualifié d'après l'article 10.03 sera payé pour la fête au taux de la tâche supérieure.

ARTICLE 11

VACANCES PAYÉES

11.01 Tous les employés couverts par cette convention auront droit à des vacances payées comme il suit:

- a) moins d'un (1) an, un jour par mois payés à 4% du salaire brut, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables par année,
- b) un (1) an jusqu'à quatre (4) ans inclusivement, deux (2) semaines payées à 4% du salaire brut,
- c) cinq (5) ans jusqu'à onze (11) ans inclusivement, trois (3) semaines payées à 6% du salaire brut,
- d) douze (12) ans jusqu'à dix-neuf (19) ans inclusivement, quatre (4) semaines payées à 8% du salaire brut,
- e) vingt (20) ans jusqu'à trente-quatre (34) ans inclusivement, cinq (5) semaines payées à 10% du salaire brut,
- f) trente-cinq (35) ans et plus, six (6) semaines payées à 12% du salaire brut.

L'année calendaire de l'année précédente sera utilisée pour établir des services accumulés de chaque employé et son droit aux vacances. Le montant de sa paie de vacances sera calculé sur quarante (40) heures par semaine à son taux horaire régulier au moment de ses vacances ou au pourcentage du salaire brut de l'année précédente, selon le plus avantageux.

11.02 Un employé qui est mis à pied pourra ou bien toucher sa paie de vacances selon l'article 11.01 ou la laisser s'accumuler en vue de l'année de vacances.

11.03 La fermeture annuelle pour la période de vacances aura lieu durant les deux dernières semaines complètes du mois de juillet.

- a) La Compagnie peut choisir pour fin de vacances, de fermer l'usine entière ou par opération. En ce cas, elle en donnera dûment avis et l'on escomptera que les employés prennent toutes ou une partie de leurs vacances durant cette période.

- b) Les employés qui n'auront pas droit à des vacances d'une durée équivalente à celle de la fermeture de l'usine ou des opérations devront, à moins que la Compagnie n'en décide autrement rester sans travail pour la période où ils ne reçoivent pas de paie.
- c) La Compagnie accordera la troisième ou quatrième ou la cinquième ou la sixième semaine de vacances aux employés dans le temps convenu par les parties.
- d) Il est entendu que tous les salariés auront droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances entre le 1er mai et le 1er octobre, si éligibles.

11.04 La Compagnie pourrait avoir besoin de retenir au travail des employés ayant droit à des vacances annuelles. Elle convient que les cédules de vacances ne seront pas changées dans les quarante-cinq (45) jours précédant immédiatement le jour du départ, sans le consentement de l'employé concerné.

Les employés requis de travailler pendant cette fermeture de l'usine pourront prendre leurs vacances du 1er janvier au 31 décembre, suivant une cédule préparée par le contremaître et les employés concernés en tenant compte de leur ancienneté.

11.05 Cette fermeture de l'usine ne sera pas considérée comme une réduction de la semaine régulière de travail ou comme une mise-à-pied au sens de la présente convention.

11.06 Les deux premières semaines de vacances autres que pour les employés de la production seront accordées en se basant sur l'ordre d'ancienneté.

11.07 Les employés seront payés le premier mercredi soir ou le premier jeudi après la période de vacances pour la semaine de travail qui précède ces vacances. Cependant, si les chèques de ces employés sont disponibles dès leur retour au travail, ces employés recevront alors leur paie pour la semaine de travail qui précède leurs vacances.

11.08 La liste des vacances est affichée au mois de janvier de chaque année.

11.09 Les salariés demandés de travailler durant l'inventaire de l'usine le seront sur une base libre et volontaire.

## ARTICLE 12

### ANCIENNETÉ

12.01 Le terme "ancienneté" réfère au service total en emploi de la Compagnie comptant de la date d'embauchage.

12.02 BUT: On tiendra compte de l'ancienneté dans le cas de mise-à-pied, rappel, transfert, promotion, démotion, vacances ainsi que la capacité individuelle de remplir des exigences normales de la tâche.

12.03 ACQUISITION DU DROIT D'ANCIENNETÉ: Le droit d'ancienneté comptera à partir de la date d'embauchage mais n'entrera pas en vigueur avant une période de soixante (60) jours calendriers consécutifs.

12.04 Quand un employé n'a pas complété soixante (60) jours de calendrier qui suivent la date d'embauchage, l'employé peut être mis à pied ou renvoyé sans regard à l'ancienneté et sans recours à la procédure de grief.

12.05 Tout employé qui refuse d'être promu à une position abandonne son droit à cette position pour cette fois, sous réserve de son droit de demander la même position ou une autre si celle-ci ou celle-là redevient vacante par la suite.

12.06 PERTE DU DROIT D'ANCIENNETÉ: Un employé perdra tous les droits prévus en cette convention et son ancienneté sera considérée comme abandonnée dans les cas suivants:

- a) Pour départ volontaire.
- b) Congédiement pour cause, comprenant une absence de plus de trois jours ouvrables consécutifs, sans autorisation du bureau du personnel ou sans motif raisonnable qui doit être communiqué le plus tôt possible au dit bureau.
- c) Défaut de répondre à un avis de rappel au travail dans la semaine qui suit la recommandation postale de cet avis par la Compagnie à moins que l'employé ne fournisse à celle-ci une raison satisfaisante de son défaut.
- d) Défaut de retourner au travail le jour déterminé par l'avis de rappel à moins que l'employé rappelé ne fournisse à la Compagnie une raison jugée satisfaisante par elle pour ce défaut.
- e) Le fait d'excéder la limite de temps spécifiée pour toute absence autorisée.
- f) Dans le cas d'un employé mis à pied pour manque de travail, le défaut de tenir la Compagnie informée de l'adresse où l'employé peut être atteint au besoin.
- g) Pour une mise-à-pied excédant la durée de son ancienneté au moment de sa mise-à-pied, jusqu'à un maximum de 36 mois.

12.07 ACCIDENT OU MALADIE:

- a) Les absences causées par un accident ou une maladie industriels ne pourront interrompre le droit d'ancienneté de l'employé. Tel employé pourra retourner au service de la Compagnie dès que son état de santé le lui permettra.
- b) Les absences causées par un accident ou une maladie non industriels, ne pourront interrompre le droit d'ancienneté d'un employé que dans le cas excédant 36 mois. L'employé concerné pourra reprendre son travail dès que son état de santé le lui permettra.

12.08 Chaque employé recevra un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant d'être mis à pied pour manque de travail. Le Syndicat sera avisé en même temps.

12.09 DÉMOTION: Tout employé qui à l'occasion d'une mise-à-pied aura subi une démotiion sera replacé à l'occasion de réembauchage, dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

12.10 PROMOTION: Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociations qui comporte un taux horaire supérieur.

12.11 Un employé déplacé par suite d'une mise-à-pied aura droit de déplacer tout employé à la Compagnie (pourvu qu'il soit capable d'accomplir les exigences normales de la tâche).

12.12 Dans tous les cas de promotion, de reclassification, de transfert, d'assignation à une occupation, de mise-à-pied attribuable à un manque de travail ou à toute autre raison, ainsi que dans le cas de rappel au travail ou vacances, on donnera la préférence aux employés qui ont le plus d'ancienneté pourvu qu'ils puissent accomplir les exigences normales de la tâche.

12.13 Un avis écrit expédié par poste recommandée à la dernière adresse donnée à la Compagnie par l'employé concerné sera considéré comme un avis suffisant pour le rappel ou pour toute autre fin. La lettre de rappel sera postée au moins dix (10) jours ouvrables, avant celui où l'employé doit se présenter au travail.

12.14 Tous les postes nouveaux ou vacants seront affichés sur les tableaux de la Compagnie attitrés à ces fins:

- a) L'avis décrira le poste ouvert, (la définition), l'équipe, le taux horaire, l'examen, (oral et/ou écrit), la date et l'heure où l'on cessera de recevoir les demandes. Cet affichage sera de deux (2) jours ouvrables. La signature d'un employé apposée à l'avis constituera une demande.

- b) La tâche sera donnée en premier lieu à l'employé qui a le plus d'ancienneté du département dans lequel le poste se trouve et qui en fait la demande. Un essai loyal de dix (10) jours ouvrables sera applicable.
- c) En second lieu, à l'employé qui a le plus d'ancienneté à la Compagnie et qui en fait la demande. Un essai loyal de dix (10) jours ouvrables sera applicable.
- d) Si aucun employé n'a fait inscrire son nom dans le délai prévu, la Compagnie pourra, soit, embaucher un nouvel employé ou accorder l'occupation à un journalier ou à un employé ayant un taux inférieur à la dite occupation.
- e) Un employé à qui on accorde un poste vacant n'est pas permis de faire une autre demande avant six (6) mois qui suivent la fin de l'affichage, sauf dans le cas où le poste vacant sera pour lui-même une promotion.
- f) Les postes vacants résultant du premier affichage seront affichés pour une période vingt-quatre (24) heures ouvrables.
- g) La Compagnie peut à sa discrétion transférer temporairement des employés afin de remplir des vacances occasionnées par des absences temporaires ou pour des raisons de production. Cependant, les transferts créés par les absences temporaires de pas plus de cinq (5) jours de calendrier, sur les postes où il y a un assistant, la priorité sera donnée à cet assistant s'il a été sur son poste pour une période de plus de deux (2) mois. Toutefois, si les transferts pour des raisons de production durent plus de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie convient que la tâche sera affichée malgré que la nécessité de production ne soit pas encore terminée.
- h) L'employé transféré retournera à son occupation régulière après que l'occupation temporaire sera terminée. Le Syndicat sera avisé de ce transfert.
- i) Tout employé absent de l'usine durant la période d'affichage d'un poste nouveau ou vacant ne perdra aucun des droits que lui confère la convention collective; un représentant syndical pourra signer à la place de l'employé intéressé l'avis sur le tableau d'affichage et un représentant de la Compagnie signera l'avis comme témoin de la signature.

12.15 Un employé transféré à une occupation nouvelle pour lui, recevra pendant la période d'entraînement:

- a) Le taux de la classe d'occupation qui était la sienne au moment où il a postulé son nouvel emploi.
- b) Le taux du nouvel emploi dès qu'il remplira d'une manière satisfaisante toutes les exigences normales de l'occupation sans égard à l'entraînement et à l'expérience spécifiés pour cette classe d'occupation.

12.16 NOUVELLE OCCUPATION

- a) Une nouvelle occupation signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes "A" et "B" des occupations au moment de la signature de la convention.
- b) Si une nouvelle occupation est créée ou si une des occupations existantes est modifiée, significativement, elle sera décrite et classifiée en tenant compte des tâches existantes.  
La Compagnie convient à notifier et à consulter avec le Syndicat avant que le taux ou le nouveau taux soit mis en effet.  
Au cas où il y aurait un désaccord entre la Compagnie et le Syndicat, concernant le taux ou nouveau taux, cette question pourrait être référée à l'arbitrage tel que prévu aux Articles 16.08 et 16.10.  
La décision de l'arbitre prendra effet à la date à laquelle la nouvelle tâche ou la tâche modifiée était exécutée sur une base régulière.

12.17 DROITS PRÉFÉRENTIELS: En cas de mise-à-pied et de rappel au travail, les cinq (5) officiers du Syndicat ayant trois (3) ans d'ancienneté jouissent d'une ancienneté supérieure à celle de tous les employés à condition qu'ils puissent accomplir la fonction normale de la tâche.

12.18 Lorsque la Compagnie décide de faire des examens écrits pour des candidats, elle convient de transmettre au Syndicat une copie des questions dans les sept (7) jours suivant l'examen. Sur demande du Syndicat seulement, l'employeur montrera les résultats des examens à un représentant syndical et au postulant concerné.

12.19 INFORMATION AU SYNDICAT: Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la Compagnie remettra au Syndicat la liste des employés avec leur date d'embauchage, leur nom, prénom, occupation, taux de salaire. Par la suite et à chaque occasion, la Compagnie remettra au Syndicat un avis de tout changement dans le mouvement de la main-d'oeuvre.

## ARTICLE 13

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

13.01 Dans les cas d'occupations nouvelles ou modifiées, on donnera toujours la préférence à l'employé le plus ancien. Cette règle s'appliquera comme il suit:

13.02 La Compagnie accordera à l'employé le plus ancien et possédant les qualifications de base, la période mutuellement convenue pour apprendre l'occupation nouvelle ou modifiée, et pendant cette période, il sera payé conformément aux dispositions de l'article 12.16.

13.03 En aucun cas un employé possédant plus d'ancienneté et les qualifications de base ne sera:

a) rétrogradé à une occupation moins bien rémunérée ou mis à pied pour cause d'incapacité de remplir d'une manière satisfaisante une occupation nouvelle ou modifiée à moins que:

b) la Compagnie ne lui ait fourni d'abord une chance suffisante pendant la période mutuellement convenue d'apprendre la nouvelle occupation qu'on se propose de confier à un employé de moins d'ancienneté.

13.04 Dans tous les cas stipulés dans cet article, la procédure stipulée à la clause 12.15 s'appliquera mutatis mutandis.

## ARTICLE 14

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

14.01 La Compagnie continue à prendre les dispositions nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés au cours de leur travail.

14.02 La Compagnie observera les exigences de la législation pertinente et respectera tous les standards gouvernementaux pertinents en tout ce qui touche la sécurité, la santé et l'hygiène.

14.03 La Compagnie tiendra à la disposition des employés une chambre de premiers soins adéquate.

14.04 La Compagnie tiendra à la disposition des employés des commodités hygiéniques avec eau chaude, eau froide et savon en conformité avec les règlements du ministère du Travail de la Province de Québec.

14.05 Si un employé est blessé et doit quitter le travail le jour même, il sera payé comme s'il avait travaillé toute la journée.

a) Si l'employé quitte son travail pour des visites ultérieures à l'hôpital, il sera payé pour le temps ainsi perdu sauf s'il peut en être indemnisé par la Commission de la santé et sécurité au travail.

b) Dans tous les cas stipulés dans cette clause, la Compagnie fournira si nécessaire le transport approprié à l'état de tel employé.

14.06 Les opérateurs de machines nettoieront toutes les parties exposées de ces machines. S'il y a des gardes ou des couvertures de sécurité et que l'on doive les enlever pour atteindre certaines parties, le mécanicien d'entretien effectuera tout le nettoyage.

14.07 a) La Compagnie convient de payer cent pour cent (100%) du coût de tout équipement de sécurité et les maintiendra dans un état de propreté et en bonne condition. Ces articles devront demeurer sur les lieux de travail de la compagnie en tout temps. Cependant, pour les bottines de sécurité, la Compagnie détermine le nom du fournisseur et paie jusqu'à un maximum de cinquante-cinq (\$55.00) dollars sur le coût de l'équipement, avec un maximum d'une (1) paire par année par employé. A partir du 1er février 1983, le maximum ci-haut mentionné sera de soixante et cinq (\$65.00) dollars.

b) Tout équipement de sécurité fourni en partie ou en majorité par la Compagnie devra être porté par les employés durant leurs heures de travail sur leurs postes de travail et dans les endroits pour lesquels ils sont requis.

14.08 Quand un employé portant des lunettes d'ordonnance est requis de porter des lunettes de sécurité, la Compagnie paiera la différence entre la partie de sécurité et d'ordonnance, n'excédant pas dix (\$10.00) dollars si cette différence n'est pas remboursable par la Commission de la santé et sécurité au travail.

14.09 a) Le Syndicat sera représenté au Comité de sécurité par le président ou son représentant et par un autre employé désigné par le syndicat.

b) Le rôle de ce comité consiste à conseiller la direction de sécurité et de santé dans l'usine. Le comité de sécurité et de santé devrait enquêter sur les accidents graves et tenir des réunions régulières au moins une fois par mois.

- c) Le Syndicat coopérera pleinement avec la Compagnie en portant à son attention toutes les conditions à l'usine qui à son point de vue sont préjudiciables à la sécurité et à la santé.

14.10 Lorsqu'un salarié est absent de son travail et il est éligible à recevoir une compensation sous la loi de CSST ou indemnités hebdomadaires, l'employeur prendra les mesures afin de verser au salarié un montant équivalent à celui qui est payable par la CSST sur une base hebdomadaire. Il est entendu que le salarié concerné remettra à l'employeur les montants ainsi reçus.

## ARTICLE 15

### REPRÉSENTATION

15.01 La Compagnie convient de reconnaître un comité exécutif composé de cinq (5) membres (employés de la compagnie Les Produits Arcweld Limitée) comme représentants des employés couverts par cette convention.

15.02 Le Syndicat reconnaît et convient que les membres du comité et les délégués ont des devoirs réguliers à accomplir de par leur emploi, et qu'ils ne prendront que le temps raisonnablement nécessaire, durant les heures de travail, pour s'occuper de l'administration de la présente convention.

15.03 COMITE DE GRIEFS: La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer un comité de griefs composé de trois (3) membres ayant un substitut. Ce comité aura pour fonction d'enquêter et de porter à la connaissance de la Compagnie, de discuter avec elle les plaintes ou griefs dans le but de les régler à l'amiable. Le comité de Griefs et la Compagnie se rencontreront à la demande de l'une ou de l'autre des deux parties.

15.04 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de se nommer des délégués choisis parmi les employés ayant au moins deux (2) ans de service continu, compris dans l'unité de négociations.

- a) Si le nombre d'employés dans tous les départements, dépasse vingt-cinq (25) employés, le Syndicat aura droit de nommer un délégué de groupement additionnel en conservant toujours la proportion d'un (1) délégué par vingt-cinq (25) employés ou fraction de ce nombre.

b) Sur les équipes d'après-midi et de nuit, un délégué additionnel sera nommé par le Syndicat pour représenter chacune de ces équipes.

c) Les délégués exercent leurs pouvoirs dans le territoire de leur juridiction exclusivement.

15.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, le Syndicat avisera à la Compagnie des noms:

a) des membres du comité exécutif,

b) des membres du comité de griefs,

c) des délégués de griefs.

15.06 Les membres du Comité de griefs et les délégués qui doivent quitter leur occupation pour faire enquête ou pour régler des griefs à l'intérieur de l'entreprise pourront le faire sans perte de salaire régulier en demandant l'autorisation de leur contremaître. Celui-ci devra accorder cette autorisation, sauf si, à cause de l'organisation de la production à un moment ou l'autre, un délégué était retenu à son travail, dans tel cas le président du Syndicat ou son substitut en serait informé et agirait en sa place et lieu.

15.07 Les membres des comités, les délégués concernés seront rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées ou réunions avec la Compagnie pendant ou en dehors des heures régulières de travail.

15.08 Un délégué ou un membre du comité qui doit s'absenter de l'usine pour le règlement d'un grief ou de toute autre activité syndicale qui relève de sa juridiction, pourra le faire sans paie pour la perte de temps en avisant son contremaître ou le bureau du personnel.

15.09 La Compagnie recevra, sur demande, les membres du comité de griefs ou du comité exécutif.

15.10 Les officiers du Syndicat et les délégués, pas plus de trois (3) à la fois, pourront s'absenter sans paie pour fonctions syndicales. Il ne pourra y avoir plus d'un délégué ou d'un officier absent par département sauf dans les départements où il y a plus de quinze (15) employés, où le Syndicat peut nommer un représentant de plus par tranche de quinze (15) employés, pourvu qu'ils n'occupent pas la même tâche.

a) Ils devront aviser leur contremaître respectif au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

- b) Toutefois, ce dernier délai ne s'appliquera pas pour les membres du Comité dans le cas où l'absence doit durer moins de deux (2) jours ouvrables. Cependant, on devra toujours aviser son contremaître à l'avance aussitôt que possible.
- c) Mais le contremaître devra toujours être avisé avant qu'un membre du Comité quitte son travail et il devra donner la raison de son absence.

15.11 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur (C.S.N.), la Compagnie s'engage à le recevoir sur rendez-vous comme représentant du Syndicat et il devra être accompagné au moins par un membre du comité.

15.12 La Compagnie reconnaît un comité de négociations composé de trois (3) membres du Syndicat. Ce comité aura pour fonction de négocier la convention collective et les membres de ce comité seront payés à leur taux horaire régulier pour toutes les heures régulières perdues pour assister aux négociations avec la Compagnie jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, avant le stage de la conciliation.

## ARTICLE 16

### RÈGLEMENTS DE GRIEFS

16.01 La procédure suivante s'appliquera progressivement dans le cas de griefs qu'un employé, un groupe d'employés ou le Syndicat pourront formuler.

16.02 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief.

16.03 S'il y a entente à l'une ou l'autre étape de la procédure de règlement de grief, l'entente sera constatée par écrit et signée par les parties et liera les parties.

16.04 PREMIÈRE ÉTAPE: Tout employé avec le délégué du Syndicat, présentera, par écrit, au contremaître tout grief dans les cinq (5) jours ouvrables de sa naissance ou connaissance.

16.05 Le contremaître devra faire connaître, par écrit, sa décision dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

16.06 DEUXIÈME ÉTAPE: Si la décision du contremaître ne règle pas le grief, l'un ou l'autre, ou tous les membres du comité de griefs, soumettront tel grief à la direction dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

16.07 La direction devra faire connaître par écrit sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.

16.08 TROISIÈME ÉTAPE: Dans les trente (30) jours qui suivent la décision de la direction, tout grief non réglé aux étapes antérieures sera soumis à l'arbitrage en conformité avec le Code du Travail de la Province de Québec.

16.09 La sentence arbitrale lie les parties.

16.10 Tout grief qui implique une réclamation monétaire, s'il est déclaré bien fondé, commandera à la Compagnie, le remboursement aux employés intéressés, de tout salaire qui en découle.

16.11 A moins d'entente contraire, les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées à cet article. Sauf si la Compagnie, par ses représentants, néglige de donner une décision écrite au Syndicat, dans les délais prévus, le grief sera considéré comme bien fondé. Si le Syndicat, par ses représentants, néglige de présenter le grief dans les délais prévus, tel grief ou différend sera considéré comme mal fondé.

#### ARTICLE 17

##### CONGÉDIEMENT, SUSPENSION, MESURE DISCIPLINAIRE

17.01 Tout congédiement, toute suspension, ou toute autre mesure disciplinaire pourra faire l'objet d'un grief à être présenté, à compter du deuxième (2ème) stage de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.

17.02 L'employé congédié ou suspendu pour cause, dont la preuve incombera à l'employeur, devra recevoir avis du motif de son congédiement ou suspension et le Syndicat en sera informé immédiatement en recevant une copie de tel avis.

Cet avis de la suspension ou congédiement doit être signifié et appliqué dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'incident. Les absences de ou des employés concernés durant cette période ne seront pas considérés comme jours ouvrables pour les fins de cet article.

17.03 L'arbitre aura juridiction pour décider du maintien, de la diminution ou de l'abolition de toute sanction. Il aura également le pouvoir d'ordonner le réembauchage de tout employé lésé et les dispositions de l'article 16.10 sont applicables.

17.04      Aucun rapport disciplinaire fait par la Compagnie contre un employé ne sera inscrit au dossier de cet employé ni ne sera invoqué contre lui.

- a)            Sans qu'il en ait été expressément averti par son supérieur immédiat. Le Syndicat en sera avisé en recevant une copie du document écrit.
- b)            Tout avertissement écrit sera rayé du dossier d'un employé si celui-ci a été six (6) mois sans recevoir un autre avertissement écrit ou autres mesures disciplinaires.

## ARTICLE 18

### ARBITRAGE

18.01      A défaut d'une entente sur un grief concernant l'interprétation, l'application ou la violation alléguée d'une clause de cette convention, ce grief pourra être soumis dans les trente (30) jours suivant la décision à la deuxième étape à la demande de l'une ou l'autre des parties à un arbitre.

18.02      L'avis écrit du syndicat à la Compagnie référant le grief à l'arbitrage devra indiquer le nom et l'adresse du représentant du syndicat.

18.03      Dans les dix (10) jours suivant la réception d'un tel avis, la Compagnie devra, par écrit, indiquer au Syndicat le nom et l'adresse du représentant de la Compagnie.

18.04      Le représentant du Syndicat et celui de la Compagnie devront dans les dix (10) jours suivants choisir conjointement un arbitre. A défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de la Province de Québec de nommer un arbitre.

- a)            L'arbitre devra entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision dans les soixante (60) jours suivant sa nomination.
- b)            La décision de l'arbitre constitue la sentence et lie les parties. En aucune circonstance, l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender des dispositions de cette convention.

c) Il est entendu que l'arbitre aura juridiction dans le cas d'un renvoi ou d'une suspension s'il le déclare, injustifié ou trop sévère, de décider sur la rétroactivité et la réinstallation.

18.05 Chaque partie devra payer ses propres frais, les honoraires et les dépenses des témoins qu'elle aura convoqués et de son représentant. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre devront être payés à part égale par les deux parties.

## ARTICLE 19

### SECURITE SYNDICALE

19.01 A partir de la date de signature de cette convention, tous les employés qui sont membres en règle du Syndicat, et ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition d'emploi, demeurer membres du Syndicat pendant la durée de cette convention. Toutefois, les employés désirant renoncer à leur qualité de membre du Syndicat peuvent le faire conformément au Code du Travail entre le 60ième et le 30ième jour précédant la date d'expiration de cette convention.

19.02 Tout nouvel employé, après sa première semaine régulière de travail, doit, s'il ne devient pas membre du Syndicat, comme condition d'emploi, payer le montant des cotisations syndicales régulières et le verser au Syndicat.

19.03 La Compagnie s'engage à déduire des gages des employés les cotisations syndicales régulières tel que notifiées par le Syndicat et les remettre sans délai au Syndicat avec une liste des noms des employés et les montants ainsi déduits.

19.04 Le Syndicat s'engage à garantir et mettre la Compagnie à couvert d'aucune réclamation ou obligation provenant de ou résultant de l'application de cette clause.

## ARTICLE 20

### DIVERS

20.01 IMPRESSION: La Compagnie fera imprimer cette convention sous forme de brochure dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention. Elle sera ensuite distribuée à tous les employés ainsi qu'aux nouveaux employés dès leur embauchage.

Le Syndicat en recevra cinquante (50) copies supplémentaires.

20.02 Tout document et toute littérature ayant trait aux employés seront faits en français.

20.03 La Compagnie convient de maintenir le Plan d'Assurance avec la participation monétaire tel que décrit dans l'annexe "C", partie I. La Compagnie convient de mettre en vigueur, de maintenir, à partir de la date de signature de la présente convention collective, le plan majeur médical avec la participation monétaire tel que décrit dans l'annexe "C", partie II.

20.04 La date de la retraite obligatoire pour tous les employés masculins sera le premier du mois qui suit leur 65 ième anniversaire de naissance.

20.05 PERMIS D'ABSENCE: Un employé désirant avoir un permis d'absence, autre qu'un prolongement de vacances, devra en faire la demande par écrit (sur le formulaire prévu à cet effet). La décision lui sera transmise par écrit dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier.

#### ARTICLE 21

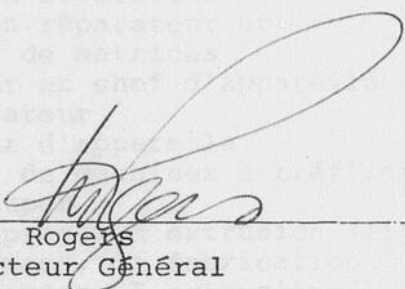
##### VALIDITÉ DES CLAUSES ET DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 DURÉE DE LA CONVENTION: Cette convention collective sera en vigueur pendant deux (2) ans depuis le 1er février 1982 et se renouvellera automatiquement d'année en année pour une durée d'un (1) an à la fois à moins qu'une des parties n'avise l'autre par écrit.


- a) Pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de son intention d'y mettre fin ou de la modifier.
- b) Durant les négociations en vue de modifier cette convention les clauses de celle-ci resteront en vigueur.

Signée à Montréal, le vingt-neuf juillet,  
mil neuf cent quatre-vingt-deux.

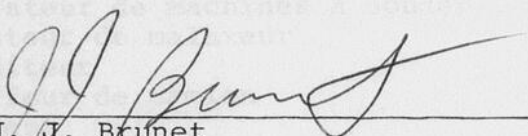
LES PRODUITS ARCWELD LIMITEE  
DIVISION DE  
LA COMPAGNIE CANADIENNE D'OXYGENE LIMITEE



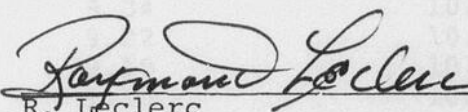
L. G. Rogers  
Directeur Général



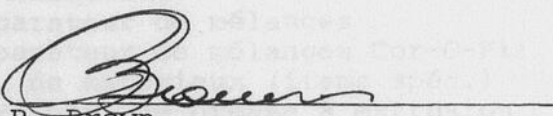
C. Gervais  
Président



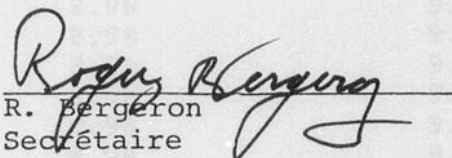
J. J. Brunet  
Directeur de la production



R. Leclerc  
Trésorier

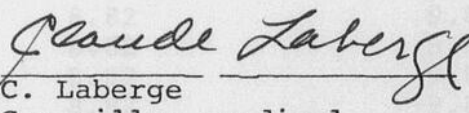


R. Brown  
Chef de l'usine



R. Bergeron  
Secrétaire

G. Bonnafous  
Chef du Service de l'entretien



C. Laberge  
Conseiller syndical

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DES TÂCHES	Du 1er février 1982 au 31 janvier 1983	Du 1er février 1983 au 30 janvier 1984
Mécanicien d'entretien	\$11.05	\$12.05
Electricien A2	10.88	11.88
Electricien	10.40	11.40
Machiniste réparateur	10.20	11.20
Inspecteur	10.20	11.20
Mécanicien réparateur	10.07	11.07
Mécanicien réparateur et finisseur de matrices	10.07	11.07
Réparateur en chef d'appareils	9.91	10.91
Chef opérateur	9.71	10.71
Réparateur d'appareils	9.60	10.60
Opérateur de machines à tréfiler et à découper	9.46	10.46
Opér. de presse à extrusion (ligne 1)	9.46	10.46
Opér. de mach. de fabrication	9.46	10.46
Opér. de presse à extrusion (ligne 2)	9.46	10.46
Réparateur de machines à souder	9.34	10.34
Opérateur de malaxeur	9.34	10.34
Expéditeur	9.22	10.22
Chauffeur de camion	9.10	10.10
Receveur	9.10	10.10
Chauffeur de camion (manutention des matériaux)	8.98	9.98
Préparateur de mélanges	8.98	9.98
Préparateur de mélanges Cor-O-Fil	8.98	9.98
Man. de matériaux (items spéc.)	8.98	9.98
Aide opér. de presse à extrusion	8.98	9.98
Aide opér. à tréfiler et couper	8.98	9.98
Opérateur de malaxeur (2)	8.98	9.98
Inspecteur sur convoyeur	8.82	9.82
Empaqueteur	8.82	9.82
Palletiseur	8.82	9.82
Man. de matériaux (elect.)	8.82	9.82
Homme d'entretien des bâtiments	8.82	9.82
Opér. de presse à bûches aut.	8.82	9.82
Opérateur de presse à bûches	8.70	9.70
Opérateur de presse à bûches (2)	8.70	9.70
Mélangeur d'alliage	8.70	9.70
Manoeuvre magasins	8.70	9.70
Brasseur	8.70	9.70
Aide-préparateur de mélanges	8.58	9.58
Embobineur de ruban	8.58	9.58
Empaqueteur (2)	8.58	9.58
Récupérateur d'enrobage	8.58	9.58
Encartonneur	8.46	9.46
Manoeuvre	8.46	9.46
Homme d'entretien du bureau	8.46	9.46

ANNEXE "B"

- a) Lundi ou lendemain de fête  
 b) En l'absence de mécanicien d'entretien

CÉDULE DE TRAVAIL

DESCRIPTION DES TÂCHES	HORAIRE POUR ÉQUIPE UNIQUE		HORAIRE POUR DOUBLE ÉQUIPE, ÉQUIPE DE JOUR		HORAIRE POUR ÉQUIPE D'APRÈS-MIDI	
	DE	À	DE	À	DE	À
<u>Département des électrodes</u>						
Préparateur de mélanges	06h45	- 15h15	06h45	- 15h15	15h15	- 23h45
Aide-préparateur de mélanges	06h45	- 15h15	06h45	- 15h15	15h15	- 23h45
Opérateurs de malaxeurs	05h30	- 14h30	05h30	- 14h30	14h30	- 23h00
Opérateurs de malaxeurs (a)	05h00	- 14h30	05h00	- 14h30	14h30	- 23h00
Opérateurs de presses à bûches	06h30	- 15h00	06h30	- 15h00	15h00	- 23h30
Opér. de presses à bûches autom.	06h30	- 15h00	06h30	- 15h00	15h00	- 23h30
Opérateurs de presses à extrusion (presses simples ou multiples)	07h00	- 15h30	07h00	- 15h30	15h30	- 24h00
Aide-opér. de presses à extrusion	07h00	- 15h30	07h00	- 15h30	15h30	- 24h00
Inspecteur	07h30	- 16h00	07h30	- 16h00	16h00	- 00h30
Inspecteur	07h30	- 16h00	08h00	- 16h30	16h30	- 01h00
Inspecteur sur convoyeur	07h30	- 16h00	07h30	- 16h00	16h00	- 00h30
Empaqueteur (lignes no. 1 ou 2)	07h30	- 16h00	07h30	- 16h00	16h00	- 00h30
Encartonneur	07h00	- 15h30	07h00	- 15h30	15h30	- 24h00
Palletiseur	07h30	- 16h00	07h30	- 16h00	16h00	- 00h30
Manoeuvre	07h00	- 15h30	07h00	- 15h30	15h30	- 24h00
Manoeuvre	07h30	- 16h00	07h30	- 16h00	16h00	- 00h30
Manoeuvre	08h00	- 16h30	08h00	- 16h30	16h30	- 01h00
Récupérateur d'enrobage	08h00	- 16h30	08h00	- 16h30	16h30	- 01h00
Opérateur de malaxeur et presses à bûches (ligne no. 2)	06h00	- 14h30	06h00	- 14h30	14h30	- 23h00
Empaqueteur (ligne no. 2)	08h00	- 16h30	08h00	- 16h30	16h30	- 01h00
Manoeuvre	08h30	- 17h00	08h30	- 17h00	17h00	- 01h30
Brasseur	07h00	- 15h30	07h00	- 15h30	15h30	- 24h00
Opérateur de presses à extrusion (presses multiples) (a)	06h30	- 15h30	06h30	- 15h30	15h30	- 24h00

DESCRIPTION DES TÂCHES	HORAIRE POUR ÉQUIPE UNIQUE		HORAIRE POUR DOUBLE ÉQUIPE, ÉQUIPE DE JOUR		HORAIRE POUR ÉQUIPE D'APRÈS-MIDI	
	DE	À	DE	À	DE	À
Aide-opérateur de presses à extrusion (a)	06h30	15h30	06h30	15h30	15h30	24h00
Chauffeur de camion pour la manutention des matériaux	07h00	15h30	07h00	15h30	15h30	24h00
<u>Département Coupe de Fil</u>						
Opérateur de machines à tréfiler et à découper	07h00	15h30	07h00	15h30	15h30	24h00
Aide-opérateur de machines à tréfiler et à découper	07h00	15h30	07h00	15h30	15h30	24h00
<u>Atelier d'entretien</u>						
Mécanicien d'entretien	06h30	15h00	06h30	15h00	15h00	23h30
Mécanicien réparateur (b)	06h30	15h00	06h30	15h00	15h00	23h30
Mécanicien réparateur	08h00	16h30	08h30	17h00	16h30	01h00
Electricien A-2	08h00	16h30	08h00	16h30	16h00	00h30
Electricien	08h00	16h30	08h00	16h30	16h00	00h30
Réparateur de machines à souder	08h00	16h30	08h00	16h30		
Machiniste réparateur	08h00	16h30	08h00	16h30	16h00	00h30
Homme d'entretien du bâtiment	07h00	15h30				
Mécanicien réparateur et finisseur de matrices	07h00	15h30	07h00	15h30	15h30	24h00
Homme d'entretien des bureaux	16h00	00h30				
<u>Atelier de réparation</u>						
Réparateur en chef d'appareils	07h00	15h30	07h00	15h30		
Réparateur d'appareils	07h30	16h00	07h30	16h00		

DESCRIPTION  
DES TÂCHES

HORAIRE POUR ÉQUIPE  
UNIQUE  
DE A

HORAIRE POUR DOUBLE  
ÉQUIPE ÉQUIPE DE JOUR  
DE A

HORAIRE POUR ÉQUIPE  
D'APRÈS-MIDI  
DE A

Département des magasins

Expéditeur	07h30 - 16h00	07h30 - 16h00	
Manutentionnaire de matériaux (items spéciaux)	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Manutentionnaire de matériaux (items spéciaux)	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Manutentionnaire de matériaux (items spéciaux)	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Manutentionnaire de matériaux (électrodes)	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Manutentionnaire de matériaux (électrodes)	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Manutentionnaire de matériaux (électrodes)	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Chauffeur de camion pour la manutention des matériaux	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Chauffeur de camion pour la manutention des électrodes	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Chauffeur de camion pour la manutention des électrodes	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	
Chauffeur de camion	07h30 - 16h00	07h30 - 16h00	
Chauffeur de camion	08h00 - 16h30	08h00 - 16h30	
Receveur	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	

Département du fil tubulaire

Chef opérateur	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	15h30 - 24h00
Opér. de machines de fabrication	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	15h30 - 24h00
Embobineur de ruban	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	15h30 - 24h00
Mélangeur d'alliages	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	15h30 - 24h00
Embobineur	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	15h30 - 24h00
Préparateur de mélanges	07h00 - 15h30	07h00 - 15h30	15h30 - 24h00



OPÉRATION TROIS (3) ÉQUIPES

DESCRIPTION DES TÂCHES	ÉQUIPE DE JOUR		ÉQUIPE D'APRÈS-MIDI		ÉQUIPE DE NUIT	
	DE	À	DE	À	DE	À
<u>Département des électrodes</u>						
Préparateur de mélanges	07h00	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
Aide-préparateur de mélanges	07h00	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
Opérateur de malaxeurs	06h00	- 14h00	14h00	- 22h00	22h00	- 06h00
Opérateurs de malaxeurs (a)	05h00	- 14h00	14h00	- 22h00	22h00	- 06h00
Opérateurs de presses à bûches	06h30	- 14h30	14h30	- 22h30	22h30	- 06h30
Opér. de presses à bûches aut.	06h30	- 14h30	14h30	- 22h30	22h30	- 06h30
Opérateur de presses à extrusion (presses simples ou multiples)	07h00	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
Aide-opér. de presses à extrusion	07h00	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
Inspecteur	07h30	- 15h30	15h30	- 23h30	23h30	- 07h30
Inspecteur sur convoyeur	07h30	- 15h30	15h30	- 23h30	23h30	- 07h30
Empaqueteur (lignes no. 1 ou 2)	07h30	- 15h30	15h30	- 23h30	23h30	- 07h30
Encartonneur	07h00	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
Palletiseur	07h30	- 15h30	15h30	- 23h30	23h30	- 07h30
Manoeuvre	07h00	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
Manoeuvre	07h30	- 15h30	15h30	- 23h30	23h30	- 07h30
Manoeuvre	08h00	- 16h00	16h00	- 24h00	24h00	- 08h00
Manoeuvre	08h30	- 16h30	16h30	- 00h30	00h30	- 08h30
Opérateur de malaxeur et de presses à bûches (ligne no 2)	06h00	- 14h00	14h00	- 22h00	22h00	- 06h00
Empaqueteur (ligne no. 2)	08h00	- 16h00	16h00	- 24h00	24h00	- 08h00
Brasseur	07h00	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
Opérateur de presses à extrusion (presses multiples) (a)	06h30	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
Aide-opérateur de presses à extrusion (a)	06h30	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00
<u>Département de coupe de fil</u>						
Opérateur de machines à tréfiler et à découper	07h00	- 15h00	15h00	- 23h00	23h00	- 07h00

DESCRIPTION DES TÂCHES	ÉQUIPE DE JOUR		ÉQUIPE D'APRÈS-MIDI		ÉQUIPE DE NUIT	
	DE	A	DE	A	DE	A
Aide opérateur de machines à tréfiler et à découper	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
<u>Atelier d'entretien</u>						
Mécanicien d'entretien	08h00	16h00	16h00	24h00	24h00	08h00
Mécanicien réparateur (a)	05h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Mécanicien réparateur (b)	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Mécanicien réparateur	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Electricien A-2	08h00	16h00	16h00	24h00	24h00	08h00
Electricien	08h00	16h00	16h00	24h00	24h00	08h00
Machiniste-réparateur	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Homme d'entretien du bâtiment	07h00	15h30				
Mécanicien réparateur et finisseur de matrices	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
<u>Département du fil tubulaire</u>						
Chef opérateur	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Opérateur de machines de fabric.	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Embobineur de ruban	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Mélangeur d'alliages	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Embobineur	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00
Préparateur de mélanges	07h00	15h00	15h00	23h00	23h00	07h00

PÉRIODE DE REPAS: 30 minutes

Entre 11h00 et 13h30 - 19h00 et 21h30 - 02h30 et 05h00

PÉRIODE DE REPOS: 15 minutes

Entre 08h30 et 11h00 et 14h00 et 16h00 - 17h00 et 19h00 et 22h00 et 24h00  
01h00 et 03h00 et 06h00 et 08h00

A l'exception des: Inspecteurs

Opérateurs de malaxeurs

Opérateurs de malaxeurs et de presses à bûches

Atelier d'entretien

Mais, période de repas (ne dépassant pas 6 heures après le début de l'équipe)

ANNEXE "C"

PARTIE I

Il est entendu que la Compagnie maintiendra le plan d'assurance-vie et maladie comme il suit:

- a) indemnité salaire en cas de maladie de  $66 \frac{2}{3}$  du salaire hebdomadaire au taux régulier jusqu'au maximum permisible par la Commission d'Assurance-chômage par semaine pendant vingt-six (26) semaines. Le paiement de l'indemnité commencera à la première (lère) journée en cas d'accident et d'hospitalisation et à la huitième (8ème) journée en cas de maladie.
- b) Assurance-vie - \$15,000.  
Double indemnité: mort accidentelle et invalidité.  
  
Conjoint - \$2,000.  
Enfant - \$1,000.

L'employé paiera une prime de \$1.56 par mois.

NOTE: Le salarié paiera la différence entre le taux actuel et le nouveau taux suite à l'acceptation de cette annexe.

PARTIE II

Le régime d'assurance-maladie couvrira en grande partie les frais médicaux non inclus dans la Régie de l'assurance-maladie du Québec.

L'employé paiera une prime de \$2.76 par mois pour ses dépendants.

L'assurance-maladie paiera aux employés et à leurs dépendants, un maximum de \$100.00 par personne sur le coût de l'achat d'une paire de lunettes de prescription par période de deux ans.

L'employé avec dépendants paiera une prime de \$1.26 de plus par mois et l'employé sans dépendant paiera une prime de \$0.42 de plus par mois.

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE

SYNDICAT DES EMPLOYES D'ARCWELD (C.S.N.)  
et LES PRODUITS ARCWELD LIMITEE

Le Syndicat et la Compagnie se sont mutuellement entendus sur les points suivants:

La rétroactivité concernant l'augmentation monétaire sera payée du 1er février 1982 pour toutes les heures travaillées à temps régulier et à temps supplémentaire. Celle concernant les primes d'équipe sera du 1er février 1982.

Cette rétroactivité sera payée à tous les employés étant encore à l'emploi de la Compagnie le 26 février 1982.

Le Syndicat s'engage à garantir et mettre la Compagnie à couvert d'une réclamation ou obligation provenant de ou résultant de l'application de cette entente.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ARCWELD (C.S.N.)

Claude Gervais, Président  
R. Leclerc  
R. Bergeron  
C. Laberge, Conseiller

LES PRODUITS ARCWELD LIMITEE

L. G. Rogers  
J. J. Brunet  
R. Brown  
G. Bonnafous

12-001

BUREAU DE SOUTIEN  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

2917-01

'82 JUL 23 13 35

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Entre : LES PRODUITS ARCWELD LIMITEE  
ci-après désignée "la Compagnie"

Et : LE SYNDICAT DES EMPLOYES D'ARCWELD(CSN)  
ci-après désigné "le Syndicat"



CONSIDERANT la convention collective conclue entre les parties;  
CONSIDERANT le retour au travail des employés à la suite de  
l'arrêt de travail;

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT, SANS ADMISSION ET SANS  
PREJUDICE:

- 1 - Qu'elles abandonnent et renoncent à prendre quelque action, procédure, poursuite contre tout employé, le Syndicat, la CSN, la Fédération de la Métallurgie (CSN), le Conseil Central, leurs employé(e)s et représentant(e)s et l'employeur, ses officiers, ses employé(e)s et ses représentant(e)s, à la suite de cet arrêt de travail ou des événements liés à cet arrêt de travail;
- 2 - Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire, quelle qu'elle soit ne sera imposée par la Compagnie ou aucun des représentant(e)s à l'endroit de tout employé à la suite de cet arrêt de travail ou des événements liés à cet arrêt de travail ou de toute action ou omission de cet employé durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail;
- 3 - La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les relations de travail sont normalisées aussitôt que possible.

...2...

.../2

- 4 - Le service continu d'un employé, sauf pour les employés en probation le 26 février 1982, ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et ce pour toutes les fins applicables dans la convention collective. Les employés en probation auront crédit des jours travaillés jusqu'au 26 février 1982 et l'article 12 de la convention collective s'applique en ce qui concerne la période de probation;
- 5 - Le retour au travail sera fait en rappelant les salariés du département de l'entretien et du magasin en premier et ensuite dans les autres départements selon l'ancienneté d'usine, le tout en considération des besoins de la production.
- 6 - La période de vacances pour tous les employés de l'unité de négociation pour l'année 1982, sera accordée dans le temps convenu par les parties en tenant compte de l'ancienneté et des besoins de la production. Il y aura une rencontre des parties dans la semaine du 19 juillet 1982 à ce sujet. Les employés en période de probation auront droit à une journée par mois pour le nombre de mois travaillés avant l'arrêt de travail. Les vacances se feront selon l'article 11.01 de la convention collective. Toutefois, les employés ayant fait des réservations, auront la préférence sur les autres employés.
- 7 - Les employés auront une période de cinq jours ouvrables à compter du rappel au travail pour se rapporter au travail à moins d'une circonstance hors du contrôle de l'employé. Les employés rappelés au travail seront avisés par écrit à leur dernière adresse inscrite au dossier de la Compagnie. Copie de ces lettres sera remise au Syndicat. Cependant, le travail pour les salariés de l'entretien et du magasin débutera le 21 juillet 1982.

...3...

.../3

- 8 - La Compagnie verra à ce que les programmes d'assurance au bénéfice des employés avant l'arrêt de travail soient mis en vigueur selon les stipulations de la police dès que les employés retourneront au travail;
- 9 - Nonobstant l'article 11.03, il n'y aura pas de fermeture d'usine pour l'année 1982 suite au conflit de travail;
- 10 - L'employeur par ses procureurs, s'engage à régler hors cour, chaque partie payant ses frais, les procédures en injonction contre le Syndicat et certains de ses membres le 23 juin 1982 avec permission de retirer le dépôt.
- 11 - Ce protocole de retour au travail est censé faire partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes ont signé ce vingtième jour de juillet 1982.

SYNDICAT DES EMPLOYES D'ARCWELD  
(CSN)

Raymond Leduc

Eclair Guais

Roger Herzberg

Gaude Labeu ff

LES PRODUITS ARCWELD LIMITEE

Jean-Jacques Buent

Ronald Brauer

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_