

21681-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE

'01 SEP -8 15 03

ENTRE:

FONDERIE SAGUENAY LTEE, corporation
légalement constituée ayant sa
place d'affaires au 2001, boulevard
Talbot, Ville de Chicoutimi,
ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR,

ET:

LE SYNDICAT DES ATELIERS MECANIQUES
DU SAGUENAY (SECTION FONDERIE
SAGUENAY LTEE), syndicat dûment
accrédité, ayant une place d'affai-
res au 73, Arthur-Hamel, en les
ville et district de Chicoutimi,
ci-après appelé:

LE SYNDICAT.

ARTICLE 1 ACCREDITATION ET RECONNAISSANCE

- 1.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés de Fonderie Saguenay Ltée visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat, en date du 26 août 1981, pour représenter tous les salariés, au sens de la loi, sauf les employés de bureau, le personnel technique et de vente, à l'emploi de Fonderie Saguenay Ltée, 2001, boulevard Talbot, Chicoutimi.
- 1.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme agent négociateur pour représenter, en exclusivité, ses salariés tels que mentionnés au paragraphe 1.01 qui précède.
- 1.03 La présente convention ne couvre et ne s'applique qu'aux salariés de l'employeur lequel n'est lié par aucune autre convention collective existant ou ayant existé avant la signature de la présente convention.

En particulier, la convention signée entre Industries Couture Ltée et le Syndicat des Ateliers Mécaniques du Saguenay "Section Industries Couture Ltée", le 31 août 1979, est annulée et remplacée par la présente convention, l'employeur et le syndicat déclarant et convenant qu'elle est nulle et de nul effet quant aux salariés de Fonderie Saguenay Ltée.

ARTICLE 2 BUT

- 2.01 Le but de cette convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 3 COOPERATION

- 3.01 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le syndicat s'engage à favoriser la discipline et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4 DROITS DE GERANCE

- 4.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration, de gestion, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 INTERPRETATION DE LA CONVENTION

5.01 GREVE OU CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)

Pour la durée de cette convention, le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève ni au ralentissement général ou interruption concertée de travail, et l'employeur s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette convention.

5.02 INTERPRETATION

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

5.03 Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble.

5.04 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue mais n'affecte pas d'autant la validité des autres dispositions de cette convention.

5.05 Les tâches régies par la convention sont remplies par les salariés de l'unité de négociation pourvu que l'employeur possède l'outillage et les équipements nécessaires et que les salariés soient qualifiés et disponibles pour accomplir le travail.

Le personnel exclu de l'unité de négociation n'effectuera aucune tâche exécutée par les salariés régis par la convention, sauf pour:

- A) la mise en marche et l'expérimentation de nouveaux procédés, procédures et produits;
- B) l'entraînement et le support aux salariés.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

- 6.01 A) Tous les salariés réguliers, à l'essai ou temporaires, régis par cette convention, devront, comme condition d'emploi, payer la contribution syndicale déterminée par le syndicat.
- B) Le jour de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'employeur remet à ce dernier, un écrit l'informant de la présence du syndicat de même que le nom de ses officiers.
- 6.02 Le montant de la contribution syndicale est fixé par le syndicat et l'employeur devra être avisé au moins quinze (15) jours à l'avance du changement de cette contribution.
- 6.03 La déduction syndicale sera faite par l'employeur à toutes les semaines.
- 6.04 Tout salarié ayant une journée complète de salaire dans une semaine devra payer le montant de la contribution syndicale hebdomadaire.
- 6.05 L'employeur s'engage, pour la durée de la convention, à faire parvenir au secrétaire-trésorier du syndicat les contributions syndicales déduites sur les salaires, avec une liste des salariés pour lesquels la déduction a été faite, au plus tard le 15 du mois suivant ces déductions.
- 6.06 Après l'expiration des vingt (20) jours qui suivent, l'employeur pourra être poursuivi personnellement pour les montants qu'il a retenus ou aurait dû retenir.

ARTICLE 7 REPRESENTATION

- 7.01 A) Le syndicat peut désigner parmi les salariés de l'employeur trois (3) délégués dont deux (2) au moins devront être des officiers syndicaux. Les noms de ces délégués devront être communiqués par écrit à l'employeur. Ces délégués ont pour fonction de représenter le syndicat dans l'établissement de l'employeur, pour l'application de la convention collective et ne doivent subir aucun préjudice par suite de l'exercice de cette fonction.
- B) Un officier syndical peut remplacer un délégué.
- C) Les noms des officiers syndicaux devront être communiqués par écrit à l'employeur.
- 7.02 Un (1) délégué pourra s'absenter temporairement de son travail, sans perte de salaire, pour les activités suivantes:
- A) accompagner un salarié qui veut présenter un grief selon la procédure prévue à l'article 8 de la présente convention. Ce délégué devra au préalable en aviser son contremaître qui devra céder cette absence temporaire dans un délai maximum de deux (2) jours ouvrables.
- B) participer à une entrevue entre les parties, après acceptation de l'employeur.
- 7.03 Si le syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'employeur s'engage, à la demande du syndicat, à reconnaître ce conseiller syndical et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs, comme représentant du syndicat.
- 7.04 A) Les officiers du syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans paie, pour assister à des congrès syndicaux de La Fédération des Syndicats de la Métallurgie, des Mines et des Produits Chimiques et de La Confédération des Syndicats Nationaux. Le nombre des officiers ainsi libérés ne doit pas dépasser plus de deux (2) à la fois.

Le syndicat doit aviser l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance et donner la date et les raisons qui justifient une telle demande.

B) Un salarié peut s'absenter sans rémunération, pour une période de douze (12) mois, pour occuper un poste de conseiller syndical dans un organisme de la centrale syndicale à laquelle le syndicat, partie à cette convention, est affilié. Cette permission spéciale d'absence pour affaires syndicales ne peut être accordée à plus d'un (1) salarié à la fois. Ce dernier conserve et continue d'accumuler son ancienneté durant cette période. Cette absence est renouvelable d'année en année après entente avec l'employeur.

7.05 Les avis du syndicat, signés par un des membres de l'Exécutif, pourront être affichés à la place d'affaires de l'employeur, sur des tableaux désignés à cette fin. Cependant, ces avis devront au préalable être communiqués à l'employeur.

7.06 Les officiers du syndicat pourront s'absenter de leur travail, sans paie, pour accomplir leur fonction syndicale; cependant, ils devront aviser l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et cette absence sera permise pour un maximum de trois (3) officiers à la fois.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut soumettre un grief en suivant la procédure ci-après décrite.

8.02 PREMIERE ETAPE

Seul ou accompagné d'un délégué, le salarié doit présenter son grief, par écrit, au contremaître dans les dix (10) jours de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les dix (10) jours de la connaissance de tel événement par le salarié intéressé, mais dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de l'occurrence du fait qui lui donne lieu.

Le contremaître doit faire connaître sa décision par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation du grief.

8.03 DEUXIEME ETAPE

Si la décision du contremaître ne satisfait pas le salarié ou si une telle décision n'est pas rendue dans le délai de cinq (5) jours prévu au paragraphe précédent, le salarié, seul ou accompagné d'un délégué, doit présenter son grief, par écrit, au directeur du personnel, dans les quatre (4) jours qui suivent.

Le directeur du personnel peut alors convoquer un comité d'étude composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat choisis parmi les salariés de l'employeur et désignés par le délégué syndical, pour analyse, étude et discussion du grief, dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Ce comité d'étude doit transmettre le plus tôt possible au directeur du personnel ses recommandations sur le grief et le directeur du personnel doit rendre sa décision et la transmettre au salarié dans les dix (10) jours de la réception du grief par lui-même.

8.04 TROISIEME ETAPE

Tout grief qui n'a pas été réglé au cours des deux (2) premières étapes peut être référé à l'arbitrage par le syndicat dans les dix (10) jours qui suivent l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.03 en observant les conditions ci-après stipulées.

Le syndicat qui soumet un grief à l'arbitrage doit en donner avis par écrit à l'employeur, dans le délai prévu à l'alinéa précédent, et cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief. Une copie de cet avis devra être transmise à l'arbitre choisi.

8.05 Les parties s'entendent pour que l'arbitrage soit référé aux arbitres prévus à cet article et ce, à tour de rôle.

- 1) Gabriel-Marie Côté;
- 2) Jean-Jacques Turcotte.

8.06 L'arbitre ne peut modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni l'amender. S'il y a une rétroactivité payable, celle-ci sera versée dans les dix (10) jours suivant la connaissance par l'employeur de la décision rendue.

8.07 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, les parties étant liées par ladite sentence, laquelle devra être rendue par l'arbitre dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la preuve à moins d'entente contraire entre les parties.

8.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à raison de cinquante pour cent (50%) par chacune des parties.

8.09 Tout grief qui vise la majorité des salariées sera considéré comme un grief entre l'employeur et

le syndicat et un tel grief doit être, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement qui lui a donné lieu, soumis par écrit au directeur du personnel conformément à la procédure prévue au paragraphe 8.03 pour la deuxième étape.

Les délais prévus à cette deuxième étape de même qu'à l'étape ultérieure pour l'arbitrage s'applique tant au syndicat qu'à l'employeur dans le cas d'un tel grief.

- 8.10 Les parties à cette convention peuvent, par écrit, d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.
- 8.11 Pour les fins d'application de cet article, les jours mentionnés aux différents paragraphes sont des jours ouvrables, sauf indication contraire.
- 8.12 Tout salarié appelé par un représentant de l'employeur ou par le comité d'étude des griefs, pendant ses heures de travail, peut s'absenter sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission de son contremaître.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

9.01 DEFINITION

Aux fins de cette convention, l'ancienneté signifie la durée totale du service accumulé par un salarié, conformément aux clauses de cette convention qui traitent de l'ancienneté.

9.02 PERIODE D'ESSAI

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de quatre-vingts (80) jours ouvrables à l'intérieur de douze (12) mois. Lorsque cette période a été complétée, le salarié devient un salarié régulier et son ancienneté continue de s'accumuler en jours, en mois et en année.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, le transfert ou la mise à pied des salariés qui sont en période d'essai. Cependant, ces salariés jouissent des autres droits et privilèges reconnus par la présente convention.

9.03 Un salarié perd son droit d'ancienneté lorsque:

- A) Il quitte volontairement l'employeur.
- B) Il est congédié pour juste cause.
- C) Il est absent de l'usine plus de trois (3) jours ouvrables sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.
- D) Il est mis à pied durant une période égale à l'ancienneté accumulée, au moment de sa mise à pied.
- E) 1. Il a fait défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel, le délai commençant à courir à compter de la réception d'un avis à cet effet envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié, dont copie est transmise simultanément au syndicat.

2. Toutefois, l'avis sera considéré avoir été régulièrement envoyé s'il s'écoule plus de dix (10) jours ouvrables depuis la mise à la poste dudit avis.
3. Le salarié qui se trouve à l'extérieur de la région au moment du rappel au travail et qui a exprimé son désir de revenir chez l'employeur, durant le temps prévu au paragraphe 1. aura droit à une période additionnelle de cinq (5) jours ouvrables pour se présenter au travail.

F) Il a été absent de son travail pour maladie et accident durant une période supérieure à son ancienneté accumulée au moment de son départ, cette période ne pouvant être supérieure à quatre (4) ans. L'employeur pourra prolonger ce délai à condition d'en aviser par écrit le syndicat.

9.04 Un salarié régulier continue d'accumuler de l'ancienneté pendant:

- A) Les congés annuels payés, les jours fériés et les congés payés.
- B) Une absence due à une maladie et accident pendant une période non supérieure à son ancienneté accumulée au moment de son départ, cette période ne pouvant être supérieure à quatre (4) ans.
- C) Pour une durée maximum de quarante-cinq (45) jours de calendrier en cas de suspension pour raison disciplinaire.
- D) Une période égale à ses états de service avec un maximum de quatre (4) ans à compter de sa mise à pied.
- E) Toute la période au cours de laquelle il travaille comme contremaître ou employé cadre de l'employeur.

9.05 Un salarié garde l'ancienneté qu'il a accumulée quand:

Il obtient un congé sans solde accordé après entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 10 LISTE DES ETATS DE SERVICE

10.01 A tous les trois (3) mois, l'employeur s'engage à fournir au syndicat une liste complète de ses salariés indiquant la classification, l'ancienneté, la date d'embauche et de mise à pied et le taux horaire de chaque salarié. L'employeur affichera une copie additionnelle de cette liste excluant les taux de salaire. Après trente (30) jours d'affichage, ladite liste sera considérée comme exacte, officielle et incontestable.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

11.01 DEFINITION

Le mouvement de main-d'oeuvre comprend la promotion, le transfert, la mise à pied et le rappel au travail.

11.02 APPLICATION

Pour les fins d'application du présent article, les salariés sont divisés en deux (2) groupes, soit le groupe "A" et le groupe "B". Les classifications faisant partie de chaque groupe apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention.

11.03 PROMOTION ET TRANSFERT

- A) Tout poste vacant ou nouvellement créé d'une classification faisant partie du groupe "A" est affiché pendant trois (3) jours ouvrables sur le tableau de l'employeur. L'avis d'affichage décrit la fonction, énumère les exigences du poste et les qualifications requises pour l'accomplir.

- B) Le salarié désireux d'obtenir ce poste doit remettre sa demande par écrit au contremaître dans ce délai de trois (3) jours d'affichage.

- C) Tout salarié du groupe "A" a priorité sur les salariés du groupe "B" pour l'obtention du poste affiché.

- D) Le poste est accordé au salarié du groupe "A" ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales du poste et possède les qualifications requises ou l'équivalent.

- E) Si aucun salarié du groupe "A" ne demande le

poste ou ne peut remplir les exigences du poste ou ne possède les qualifications requises, l'employeur considère les demandes déposées par les salariés du groupe "B" et accorde le poste au salarié de ce groupe ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales du poste et possède les qualifications requises ou l'équivalent.

- F) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail.

Pendant cette période d'initiation et d'essai, le candidat choisi peut retourner à son ancien poste, et ce, sans préjudice aux droits qu'il avait à ce poste.

De son côté, l'employeur peut décider en tout temps au cours de la période d'initiation et d'essai de le retourner à son ancien poste. Après la période d'initiation et d'essai de trente (30) jours, le salarié sera classé automatiquement sur sa nouvelle classification.

- G) Pendant la période d'initiation et d'essai, le poste que le salarié détenait antérieurement n'est pas considéré comme vacant. L'employeur peut faire exécuter la tâche par la personne de son choix, parmi les salariés au travail.
- H) Si aucun salarié ne demande le poste ou si aucun d'entre eux ne rencontre les exigences normales dudit poste ou ne possède les qualifications requises, l'employeur peut choisir lui-même le candidat à ce poste par voie de transfert, si le salarié y consent, par rappel au travail ou par embauchage.
- I) La vacance créée dans le groupe "A" par la promotion ou le transfert, s'il en est, à la suite du premier affichage, doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions ou transferts oc-

casionnés par les deux (2) premiers affichages sont comblées par un candidat choisi par l'employeur, soit par transfert par ordre d'ancienneté sous réserve des paragraphes C) et D) du présent article, soit par rappel au travail, soit par embauchage.

- J) Les postes faisant partie des classifications du groupe "B" ne sont pas affichés. Ils sont accordés par transfert aux salariés du groupe "B", par ordre d'ancienneté, en autant que le salarié qui réclame un poste soit capable d'en remplir les exigences normales.
- K) Tout poste temporairement vacant, en raison de l'absence temporaire du détenteur n'est pas affiché. L'employeur le comble par le transfert d'un salarié qui accepte ou par rappel au travail ou embauchage.

11.04 MISE A PIED

- A) Les salariés temporaires sont mis à pied les premiers; suivent immédiatement les salariés à l'essai pourvu que des salariés restant à l'emploi de l'employeur aient la capacité d'accomplir les exigences normales de la tâche.
- B) Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés ayant le plus d'ancienneté dans un groupe, peuvent déplacer les salariés ayant moins d'ancienneté dans leur groupe, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences du poste qu'ils veulent occuper.
- C) Les salariés du groupe "A" peuvent déplacer les salariés du groupe "B" ayant moins d'ancienneté qu'eux.
- D) Lors d'une mise à pied, les salariés réguliers devront être avertis la journée précédant la mise à pied.
- E) Lors d'une mise à pied, un salarié pourra, s'il y a entente entre lui, l'employeur et le syndi-

cat, être mis à pied avant des salariés ayant moins d'ancienneté.

- F) Tout salarié, à l'occasion d'une mise à pied, peut refuser une démotivation tout en gardant ses droits d'ancienneté et les autres avantages que lui donne cette convention.
- G) Lors d'une mise à pied, un salarié du groupe "B" qui a déjà occupé une classification du groupe "A" durant une période consécutive de deux (2) ans et plus, pourra faire valoir son ancienneté dans le groupe "A" en autant qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche.

11.05 RAPPEL AU TRAVAIL

- A) Tout rappel au travail suite à une mise à pied sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise à pied.
- B) Tout salarié qui, à l'occasion d'une mise à pied, aura été déplacé, sera replacé à l'occasion du rappel au travail dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

12.01 HEURES DE TRAVAIL

1.- A compter de la signature de la présente convention, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures de travail réparties du lundi au vendredi, sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, telles que déterminées ci-après:

A) Pour les employés de jour, sauf pour ceux affectés à des tâches qui font l'objet d'un système rotatif lorsqu'il y a trois quarts de travail, les heures régulières de travail sont réparties entre 7 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi.

Chaque journée de travail est interrompue pendant une (1) heure pour le repas.

B) Pour les travailleurs de soir, sauf pour ceux affectés à des tâches qui font l'objet d'un système rotatif lorsqu'il y a trois quarts de travail, les heures de travail sont réparties de façon continue entre 16 h 30 et 7 h 30 le lendemain. Ils ont droit à une demi-heure avec pleine compensation pour leur repas.

C) Lorsqu'il y a trois quarts de travail, les heures de travail des salariés affectés à des tâches qui font l'objet de ce système rotatif sont réparties comme suit:

- pour les travailleurs de jour: de 8 h à 16 h.
- pour les travailleurs de soir: de 16 h à 24 h.
- pour les travailleurs de nuit: de 0:01 h à 8 h.

Dans ces cas, tous les salariés bénéficient d'une demi-heure pour leur repas journalier, avec pleine compensation.

2.- A) Afin de permettre un travail continu et une meilleure planification des opérations, l'employeur pourra moyennant un avis minimum d'une (1) semaine, changer les heures régu-

lières de travail des salariés affectés aux postes ou classifications suivantes:

- 2 journaliers, incluant l'opérateur de grenailleur et décocheur;
- 4 mouleurs de plancher;
- 1 opérateur de machine à sable;
- 1 opérateur de cubilot;
- 1 briqueteur de cubilot;
- 1 mécanicien d'entretien.

Ces changements pourront s'effectuer à condition que les heures demeurent huit (8) heures par jour et que l'horaire prévu à l'article 12.01-1.- ne soit modifié que d'une durée maximale de une heure et demie; cette durée excluant les périodes indiquées au paragraphe 12.01-2.-C).

De telles heures de travail seront considérées comme la cédule régulière de travail desdits salariés.

- B) A l'intérieur d'une même classification, un salarié affecté par un changement d'horaire prévu à l'article 12.01-2.-A) pourra faire valoir son ancienneté afin d'être transféré à un poste semblable dans la même classification à condition qu'il puisse remplir les exigences de la tâche de façon au moins équivalente à celui qu'il déplace et réciproquement. Le salarié ainsi déplacé ne peut refuser le transfert.
- C) Les changements d'horaire pourront également toucher les périodes de repos et les périodes prévues pour le repas; dans ces cas, les changements maximum seront respectivement de dix (10) minutes et de une (1) heure; toutefois ces changements seront limités aux salariés affectés aux postes ou classifications décrites à l'article 12.01-2.-A).

12.02 PRIMES DE SOIR ET DE NUIT

Tout salarié travaillant dans une cédule autre que celle de jour, aura droit à une prime pour chaque heure travaillée, en plus du taux régulier de son salaire. Cette prime sera de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure pour la première année de convention, de trente cents (0,30 \$) l'heure pour la deuxième année de convention et de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure pour la troisième année de convention.

Cette prime n'est cependant pas versée dans le cas où les heures de travail sont payées à temps supplémentaire.

12.03 Le syndicat et l'employeur s'engagent à favoriser la rotation des équipes. Chaque cas devra être réglé entre le délégué syndical et le contre-maître, de sorte que les travailleurs affectés par la rotation devront être le double de ceux assignés à l'équipe de soir. A titre d'exemple, si une équipe de soir requiert les services de quatre (4) journaliers, huit (8) journaliers ayant le moins d'ancienneté seront alors affectés par la rotation.

12.04 Si, pendant cette convention, une loi gouvernementale venait à réduire la semaine normale de travail, l'employeur s'engage à respecter la législation qui sera promulguée, avec pleine compensation.

12.05 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A) DEFINITION

Sont considérées comme temps supplémentaire, toutes les heures travaillées par un salarié, en dehors de sa cédule régulière de travail.

B) DISTRIBUTION

Le temps supplémentaire devra être distribué équitablement entre les salariés faisant

partie d'une même classification; le travail commencé dans la journée devra être continué par le même salarié, sauf s'il ne peut le faire pour des raisons valables.

Les salariés devront accepter de travailler en temps supplémentaire lorsque la continuité normale des opérations l'exige.

Un salarié qui se croit lésé dans la distribution du temps supplémentaire devra en aviser l'employeur par écrit; il n'aura droit à la procédure de grief que si l'employeur n'a pas commencé à corriger la situation dans les trois (3) jours ou à la première occasion, s'il n'y a pas eu de temps supplémentaire à faire dans les trois (3) jours.

C) TEMPS SUPPLEMENTAIRE IMPREVU OU RAPPEL

Si un salarié est rappelé au travail, sans avis préalable, alors qu'il a quitté l'entreprise, il reçoit pour chaque rappel une rémunération minimum de trois (3) heures au taux régulier, sans que l'employeur puisse le garder après qu'il aura complété ledit travail.

D) REMUNERATION

Les heures supplémentaires seront payées à 150% du taux régulier, pour le travail effectué par un salarié, dans les cas suivants:

- a) Durant une période de une (1) heure ou moins avant sa cédule régulière de travail, s'il n'est pas déjà au travail.
- b) Durant une période régulière allouée pour son repas.
- c) Durant une période située en dedans de six (6) heures après la terminaison de sa cédule régulière de travail.
- d) Durant une période de huit (8) heures ou moins, exécutée les samedis pour les tra-

vailleurs de jour. Pour les travailleurs ayant une cédule régulière autre que de jour, le samedi sera considéré comme le jour suivant immédiatement le cinquième jour qui terminera la semaine régulière de travail.

E) TEMPS DOUBLE

- a) Les heures supplémentaires seront payées à 200% du taux régulier, durant toute période autres que celles prévues comme rémunérées à temps et demi (150%), ou à temps simple.
- b) Les salariés qui travailleront les jours de fête mentionnés à l'article 13 recevront le salaire d'une journée régulière de travail, plus temps double.

12.06 Tout salarié à qui l'on demande de travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire en continuité de ses heures régulières de travail, peut, s'il le désire, bénéficier d'un intervalle de trente (30) minutes payées pour son repas.

L'employeur paie alors audit salarié une somme de quatre dollars cinquante cents (4,50 \$) en guise de compensation pour ce repas.

12.07 CHANGEMENT DE CEDULE DE TRAVAIL

- A) Tout changement d'horaire de travail est fait à la fin de la semaine régulière de travail, sauf pour des raisons hors du contrôle de l'employeur. Cependant, si un salarié change d'horaire de travail sur semaine, à la demande de l'employeur, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour la première journée (quart) travaillée, s'il revient au travail dans les vingt-quatre (24) heures suivant la fin de sa dernière période de travail.
- B) Avec l'autorisation du contremaître, deux (2) salariés peuvent échanger entre eux des jours de travail, en autant que celui qui remplace ait les capacités d'accomplir les exigences normales de la tâche de la personne ainsi remplacée.

ARTICLE 13 JOURS DE CONGES PAYES

13.01 Tout salarié satisfaisant aux conditions du paragraphe 13.03 recevra le traitement d'une journée de travail au taux régulier de son occupation, à l'occasion des fêtes suivantes:

- premier de l'an;
- le lendemain du jour de l'an;
- le lundi de Pâques;
- la fête nationale;
- la Confédération;
- la fête du travail;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du jour de l'an.

A compter de la troisième année de convention, sous réserve des conditions ci-haut énumérées, les salariés auront droit à une journée supplémentaire, soit le jour de l'Action de Grâce.

13.02 Après entente entre l'employeur et le syndicat, il sera loisible de reporter une fête susmentionnée à un autre jour.

Si l'une des fêtes plus haut mentionnées coïncide avec un samedi ou un dimanche, elle est reportée à un autre jour ouvrable, après entente avec le syndicat, tel que décrit au paragraphe précédent.

13.03 Pour avoir droit aux congés payés énumérés au paragraphe 13.01, un salarié doit avoir trente (30) jours ouvrables au service de l'employeur. De plus, il doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit chaque congé payé, à moins d'une absence justifiée par force majeure ou d'une absence prévue à la présente convention.

Ces congés ne seront pas payés, si le salarié reçoit le jour dudit congé, une rémunération, une allocation, ou toute autre somme d'argent en vertu d'un contrat ou d'une entente auxquelles participe l'employeur.

13.04 Tout arrêté en conseil, ordonnance, loi fédérale ou provinciale qui reporte la célébration d'une ou l'autre de ces fêtes, chômées et payées susmentionnées, s'appliquera de droit.

13.05 CONGES MOBILES

- A) Tout salarié régulier a droit à deux (2) congés mobiles payés par année de calendrier. Ces congés mobiles sont pris à des dates fixées par le salarié. Toutefois, celui-ci doit en informer son contremaître vingt-quatre (24) heures à l'avance. Ce dernier accordera le congé sur la base de l'ancienneté à pas plus d'un (1) salarié à la fois pour chaque groupe de cinq (5) salariés d'une même classification ou fraction de cinq (5) salariés.
- B) Ces congés mobiles doivent être pris au cours de l'année de calendrier et ils seront payés par l'employeur à la fin de ladite année s'ils n'ont pas été pris durant ladite année.

ARTICLE 14 VACANCES

14.01 LONGUEUR ET REMUNERATION

Tout salarié a droit, au premier janvier de chaque année:

A) s'il n'a pas un (1) an de service continu chez l'employeur, à un congé annuel payé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.

B) 1 an	2 semaines	4%
4 ans	3 semaines	6%
10 ans	4 semaines	8%
20 ans	5 semaines	10%

14.02 PERIODE DE SERVICE DONNANT DROIT AUX VACANCES

La période de service continu qui sert à déterminer le droit aux vacances s'étend du premier janvier d'une année au 31 décembre.

14.03 CALCUL DE LA REMUNERATION DE VACANCES

Pour les fins de cette convention, les gains qui serviront au calcul du pourcentage des vacances, seront basés sur les heures payées et calculées par année de calendrier, du premier janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Pour le calcul de l'allocation de vacances, on ajoute au montant du salaire gagné le montant du salaire qu'un salarié a perdu par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle.

14.04 PECULE DE VACANCES

Les salariés réguliers auront droit à titre de pécule de vacances à un montant équivalant à quatorze pour cent (14%) de leur rémunération de vacances pour l'année 1981. A compter du premier janvier 1982, le pourcentage sera de quinze pour cent (15%) de la rémunération de vacances. A compter du premier janvier 1983, ladite rémunération sera de seize pour cent (16%) et à compter du premier janvier 1984 de dix-sept pour cent (17%).

14.05 PAIEMENT DES VACANCES

- A) L'allocation de congé annuel doit être payée au salarié au moment de son départ pour vacances. Le calcul des déductions d'impôt doit être tiré de la table d'impôt correspondant au nombre de semaines de vacances.
- B) CONGEDIEMENT, MISE A PIED ET DEMISSION
- i) lorsqu'un salarié est congédié ou quitte son emploi, il a droit au bénéfice de vacances accumulées avant son départ.
- ii) Lorsqu'un salarié est mis à pied, il jouit des droits prévus en i); il peut toutefois opter pour recevoir globalement son bénéfice de vacances ultérieurement, dans un délai maximum de six (6) mois.

14.06 PERIODE DE PRISE DE VACANCES

1.- Vacances communes

- A) Au cours du mois de juillet, l'entreprise sera fermée pendant deux (2) semaines consécutives, et les salariés devront prendre les vacances auxquelles ils ont droit pendant ces deux (2) semaines. Lesdites semaines de fermeture devront coïncider, autant que possible, avec les vacances de la construction. Si pour des raisons majeures la fermeture de l'entreprise devait se faire en dehors de cette période, une telle fermeture pourrait être considérée comme période de vacances après entente avec le syndicat.
- B) Il sera également loisible à l'employeur de fermer l'entreprise pendant une période maximum de deux (2) semaines entre le 22 décembre d'une année et le 7 janvier de l'année subséquente en autant qu'il en avise le syndicat avant le 15 octobre. Dans le cas d'une telle fermeture, les jours de congés fériés prévus pendant cette période seront payés au salarié conformément à l'article 13 de la présente convention. Les autres jours ouvrables pourront être considérés comme vacances et payés comme tels aux salariés qui auront encore des jours de vacances à prendre. Les autres salariés prendront ces jours de congé à leurs frais.
- C) Le salarié malade ou accidenté pendant les

périodes prévues aux paragraphes 14.06 A) et B) qui précèdent peut, s'il le désire, reporter sa prise de vacances à une date ultérieure en avisant par écrit l'employeur. Dans un tel cas, sa paie de vacances lui est remise seulement lors de la prise effective de ses vacances. Copie de l'avis du salarié sera envoyée au syndicat.

2.- Autres vacances

- A) Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent prendre les semaines supplémentaires entre le premier mai d'une année et le 30 avril de l'année subséquente.
- B) L'employeur affiche le premier avril de chaque année la liste de ses salariés en inscrivant le nombre de semaines de vacances auxquelles chaque salarié a droit.
- C) Chaque salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances doit inscrire avant le 15 avril le choix de ses vacances. Ce choix ne doit cependant pas prévoir des vacances pendant la semaine précédant et la semaine suivant les périodes décrites aux paragraphes 14.06-1.A) et B), sauf pour les salariés ayant droit à cinq (5) semaines de vacances qui peuvent faire exception à cette dernière règle pour un maximum d'une (1) semaine de vacances.
- D) Les vacances se prendront par classification et elles pourront se prendre à raison d'un (1) salarié à la fois pour chaque groupe de cinq (5) salariés d'une même classification ou fraction de cinq (5) salariés.
- E) Si deux (2) salariés ou plus désirent prendre leurs vacances en même temps, celui qui a plus d'ancienneté aura la préférence pour le choix de la période en question.
- F) Tout salarié qui n'a pas fait son choix entre le premier avril et le 15 avril peut prendre ses vacances à une période convenue par entente avec l'employeur. Cependant, les salariés qui ont choisi leurs vacances durant

cette période ont priorité.

Au premier février de l'année suivante, tout salarié qui n'a pas pris ses vacances et qui n'a pas conclu d'entente à cette fin avec l'employeur se voit imposer la prise desdites vacances par l'employeur avant le 30 avril.

- G) Un salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour ses vacances, pourra les prendre à une autre date, après entente avec l'employeur.

14.07 INDEMNITE COMPENSATRICE

Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice le congé prescrit par cet article.

14.08 VACANCES ET CONGES PAYES

Lorsqu'un jour ou des jours chômés et payés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir, en même temps, le montant que représente son congé payé, en plus de l'allocation régulière pour ses vacances ou de prendre un ou des jours additionnels de vacances, après entente avec l'employeur.

ARTICLE 15 PAIE

15.01 Le salaire sera payable une fois par semaine, au plus tard le jeudi midi de la semaine suivante, en monnaie légale du Canada: les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. les nom et prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le nombre d'heures supplémentaires;
5. le temps supplémentaire (taux et demi et double);
6. revenu brut;
7. déduction effectuée;
8. revenu net;
9. gains et déductions totaux cumulatifs.

15.02 Ces formalités seront également satisfaites par le dépôt des argents à une banque à charte ou à une caisse populaire reconnue.

ARTICLE 16 SALAIRE

16.01 L'employeur convient de payer à chacun de ses salariés les salaires indiqués à l'annexe "B", qui fait partie intégrante de la présente convention.

16.02 Dans le cas où un salarié change de classification pour apprendre un métier, son classement dans l'échelle de salaires de sa nouvelle classification sera déterminé comme suit:

Il sera crédité d'un (1) mois d'expérience dans ce nouveau métier pour chaque année de service à l'emploi de l'employeur et d'un (1) mois d'expérience dans ce nouveau métier pour chaque année de scolarité.

16.03 Les salaires actuels, plus élevés que ceux que contient l'annexe "B", ne pourront être réduits pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 17

CONDITIONS DE TRAVAIL

- 17.01 Un salarié en retard de cinq (5) minutes ou plus verra son salaire réduit du temps de retard plus une pénalité de vingt (20) minutes.
- 17.02 Le travail durant les heures normales de repas sera réduit au strict minimum.
- 17.03 Advenant une blessure nécessitant des premiers soins, soit à l'hôpital, soit chez un médecin, l'employeur paiera les frais de déplacement du salarié ainsi que les heures non travaillées jusqu'à concurrence de huit (8) heures, sur attestation médicale fournie par le médecin traitant.
- 17.04 A) Tous les salariés auront droit à dix (10) minutes de repos à chaque demi-quart de travail.
- B) Tous les salariés auront droit à une période de cinq (5) minutes pour le lavage, avant la fin de chaque demi-quart de travail.

- 18.01 A) Lors du décès d'un enfant de plus de six (6) mois ou du décès du conjoint du salarié ou d'une personne vivant maritalement avec ce dernier depuis plus de douze (12) mois s'il a un enfant de cette personne, ou une personne vivant maritalement avec le salarié pendant trois (3) ans dans les autres cas: jusqu'à concurrence de cinq (5) jours à partir du décès; ces cinq (5) jours seront payables s'ils coïncident avec des jours ouvrables où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières.
- B) Lors du décès du père, de la mère, d'un enfant de moins de six (6) mois, du beau-père, de la belle-mère: jusqu'à concurrence de trois (3) jours, à partir du décès à la date des funérailles inclusivement; ces trois (3) jours seront payables s'ils coïncident avec des jours ouvrables où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières.
- C) Dans le cas du décès d'une soeur ou d'un frère: jusqu'à concurrence de deux (2) jours, à partir du décès à la date des funérailles inclusivement; ces deux (2) jours seront payables s'ils coïncident avec les jours ouvrables où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières.
- D) Dans les cas du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru: le jour des funérailles s'il coïncide avec un jour ouvrable où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières.
- 18.02 Tout salarié pourra être absent les jours suivants, sans paie, lors des occasions suivantes:
- A) jusqu'à concurrence de trois (3) jours pour la naissance ou le mariage d'un enfant; le salarié sera cependant tenu de motiver son absence en avisant son contremaître.
- B) toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde conformément à l'ordonnance no. 17.

18.03 CONGE DE NAISSANCE

Tout salarié pourra s'absenter pendant un maximum d'un (1) jour ouvrable correspondant au jour de la naissance d'un enfant légitime; ce jour sera payable s'il coïncide avec un jour ouvrable où le salarié aurait normalement été au travail durant les heures régulières.

ARTICLE 19

MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 L'employeur peut congédier, sans réprimande ni suspension préalable, tout salarié pour une raison grave qui nécessite un renvoi immédiat.
- 19.02 L'employeur peut congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante, après l'avoir d'abord réprimandé, puis suspendu.
- 19.03 Lorsque l'employeur réprimande, suspend ou congédie un salarié, il doit le faire par écrit, en indiquant la nature et la date du manquement, avec copie au syndicat.
- 19.04 Après une période de six (6) mois, sans manquement de même nature, la mention de ce dernier sera rayée du dossier du salarié et celui-ci sera considéré comme réhabilité.
- 19.05 Si un salarié croit qu'une réprimande, une suspension ou un congédiement n'est pas justifié, il peut faire un grief pour faire biffer de son dossier sa réprimande, sa suspension ou son congédiement, selon le cas.

ARTICLE 20

ASSURANCE-COLLECTIVE

- 20.01 Le choix du régime et du fiduciaire d'assurance-collective est fait par le syndicat qui détiendra la police maîtresse.
- 20.02 Tout salarié régulier doit adhérer au régime conformément aux dispositions dudit régime à l'item "admissibilité". Le salarié doit autoriser l'employeur à retenir sur sa paie sa part de la prime d'assurance-collective et l'employeur est tenu d'en faire ainsi.
- 20.03 A) La contribution hebdomadaire de l'employeur sera pour chacune des trois (3) années de la convention:
- | | <u>PLAN</u> | <u>FAMILIAL</u> | <u>PLAN</u> | <u>INDIVIDUEL</u> |
|------------------------|-------------|-----------------|-------------|-------------------|
| 1 ^{ère} année | 3,70 \$ | | 2,70 \$ | |
| 2 ^{ème} année | 3,80 \$ | | 2,80 \$ | |
| 3 ^{ème} année | 3,90 \$ | | 2,90 \$ | |
- B) La contribution du salarié sert à payer intégralement la prime d'assurance-salaire, l'excédent de cette contribution est appliqué au paiement des autres bénéfices.
- 20.04 L'employeur fera parvenir mensuellement au syndicat les contributions de même que tous les renseignements nécessaires à la facturation et aux réclamations tels que requis par l'assureur, au plus tard le quinze (15) du mois suivant.
- 20.05 Tout acte posé pour l'administration de ce régime se fera normalement à l'extérieur des locaux de l'employeur et en dehors des heures de travail effectives. Toutefois, l'employeur permet qu'une boîte soit mise à la disposition du syndicat pour les besoins du régime.
- 20.06 L'employeur remplit et fait signer les cartes d'adhésion des nouveaux membres au temps opportun et les fait parvenir au fiduciaire au bon moment.

ARTICLE 21 REGIME DE RETRAITE

21.01 A) Un régime enregistré d'épargne retraite existe pour les salariés sous la direction du syndicat. Les règlements du REER sont déterminés par le syndicat.

B) Le choix du fiduciaire du régime est fait par le syndicat.

C) L'employeur versera en avantage social les montants annuels indiqués ci-dessous.

La participation de l'employeur sera distribuée à chacun des salariés et ajoutée aux T-4 et TP-4 selon la répartition déterminée par le syndicat.

Le paiement sera fait par l'employeur sur une paie régulière après le 31 décembre de l'année en cause aussitôt que la répartition entre les différents travailleurs lui aura été communiquée par écrit par le syndicat.

<u>ANNEE</u>	<u>PARTICIPATION ANNUELLE DE L'EMPLOYEUR</u>
1981	3 700 \$
1982	5 500 \$
1983	6 000 \$
1984	4 330 \$

D) La contribution des salariés est déterminée par résolution du syndicat, prélevée par retenue sur le salaire et remise par l'employeur mensuellement au fiduciaire, au plus tard le quinze (15) du mois suivant.

E) Tout acte posé pour l'administration du régime enregistré d'épargne retraite se fera normalement à l'extérieur des locaux de l'employeur et en dehors des heures de travail effectives.

F) Tout salarié qui est conforme aux règles du régime de retraite à l'item "admissibilité" doit adhérer au régime. Le salarié doit autoriser l'employeur à retenir sur sa paie le montant de sa contribution.

G) Le chèque de remise de contribution se fait au nom du fiduciaire du régime.

H) L'employeur remet au syndicat une liste mensuelle qui comprend:

- 1) le nom et prénom du salarié;
- 2) le numéro du salarié ou le nom du père;
- 3) le montant de sa contribution;
- 4) le numéro d'assurance-sociale aussitôt que possible.

ARTICLE 22 MISE A LA RETRAITE

22.01 Un salarié doit prendre sa retraite et terminer son service continu conformément aux lois en vigueur en la matière. L'employeur peut toutefois réintégrer une personne qui a dépassé l'âge de la retraite mais telle personne ne peut pas être déclarée salarié régulier.

ARTICLE 23 CHEF D'EQUIPE

- 23.01 Un chef d'équipe est un salarié qui, sous la direction du contremaître, tout en travaillant lui-même, voit à l'entraînement, au bon travail et à la coordination des activités d'un groupe de salariés de sa classification.
- 23.02 L'employeur nomme les chefs d'équipe lorsqu'il le juge à propos en déterminant le groupe approprié de salariés sous la direction dudit chef d'équipe.
- 23.03 Le salarié chef d'équipe reçoit une prime horaire de cinquante cents (0,50 \$), en plus du taux régulier de sa classification.

ARTICLE 24 EXPERIENCE ET CLASSIFICATION

24.01 DEFINITION

L'expérience signifie la durée totale de période effectivement travaillée par un salarié dans une classification désignée soit pour l'employeur, soit pour d'autres en autant que ces derniers soient reconnus par l'employeur.

- 24.02 A) Les salariés actuels auront droit à l'expérience et à la classification telle que présentement reconnue par l'employeur, ou telle qu'établie selon les dossiers et records existants.
- B) Les salariés futurs auront droit à l'expérience et à la classification telle que reconnue par l'employeur, durant un stage fait par le salarié, soit chez l'employeur, soit ailleurs, avant de devenir régulier. L'employeur pourra également reconnaître la scolarité pertinente pour valoir comme expérience.

ARTICLE 25 SALARIE POSSEDANT DEUX (2) CLASSIFICATIONS ET PLUS

- 25.01 Lorsqu'un salarié a la compétence pour exercer deux (2) classifications et qu'il est requis par l'employeur de pratiquer les deux (2) classifications de façon intermittente mais continue, il sera payé suivant la classification la plus rémunératrice.

ARTICLE 26 CLASSIFICATION

- 26.01 Chaque salarié doit être désigné comme possédant une ou plusieurs classifications telles que décrites à l'annexe "B", ou toute autre nouvelle classification instaurée en vertu de l'article 27.

ARTICLE 27 CLASSIFICATIONS NOUVELLES

- 27.01 L'employeur pourra, lorsque nécessaire, établir des classifications nouvelles durant la durée de cette convention. Advenant une telle éventualité, l'échelle de cette nouvelle classification sera négociée avec le syndicat et advenant litige, le cas sera soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 28 IMPRESSION

- 28.01 Le texte de cette convention sera reproduit en livrets, aux frais de l'employeur, dans les deux (2) mois de calendrier qui suivront la signature de la convention et sera distribué aux salariés et aux nouveaux salariés, dès leur entrée au service de l'employeur. Un nombre satisfaisant de copies supplémentaires sera disponible pour usage.

- 29.01 C'est la responsabilité de l'employeur de prendre tous les moyens nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de travail.
- 29.02 L'employeur et le syndicat conviennent de la nécessité de maintenir à leur plus haut niveau la sécurité et la santé sur les lieux de travail et de prendre tous les moyens pour l'obtenir.
- 29.03 L'employeur et le syndicat conviennent de respecter la loi et les règlements sur la santé et la sécurité au travail présentement en vigueur et toutes les modifications qui surviendront par la suite.
- 29.04 L'employeur s'engage à payer cinquante dollars (50 \$) pour l'achat d'un premier verre de sécurité ajusté.
- 29.05 L'employeur s'engage à payer au moment de l'achat de bottines de sécurité neuves et réglementaires, une allocation jusqu'à un maximum de trente dollars (30 \$) par année de convention et par salarié satisfaisant aux conditions suivantes:
- A) Le salarié doit être un salarié régulier tel que décrit à l'article 9.02;
 - B) Le salarié doit avoir fait un minimum de dix (10) mois de travail effectif depuis le versement de sa dernière allocation; durant la première année de convention, le présent paragraphe ne s'applique pas;
 - C) Le salarié doit présenter ses bottines de sécurité usées ou brisées qu'il désire remplacer par des bottines de sécurité neuves réglementaires;
- 29.06 EQUIPEMENTS DE SECURITE
- L'employeur s'engage à fournir aux salariés affectés aux tâches les requérant, les équipements de sécurité suivants:

- A) protecteur auditif;
- B) gants de caoutchouc;
- C) visière et masque;
- D) jambières de sécurité;
- E) mitaines de protection contre la chaleur;
- F) habit de protection contre la chaleur.

29.07 L'employeur, sur remise de l'équipement usé, s'engage à remplacer aux salariés les équipements suivants:

- A) chapeau et lunettes de sécurité;
- B) tablier;
- C) outils nécessaires à l'exercice du métier, en autant que l'outil a été utilisé dans le cours normal du travail pour l'employeur;

29.08 L'employeur s'engage à fournir les ciseaux et les marteaux aux journaliers, nécessaires à l'exécution de leur travail.

29.09 L'employeur convient de fournir, au cours de la période hivernale, aux salariés, dans la mesure du possible, des facilités de démarrage pour leur véhicule automobile.

Toutefois, l'employeur ne pourra d'aucune façon être tenu responsable des bris occasionnés par cette pratique.

ARTICLE 30 RETROACTIVITE

30.01 La présente convention ne produit aucun effet rétroactif sauf dans les cas où il est expressément stipulé au contraire.

ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention entre en vigueur le premier (1er) septembre 1981 et expire le 31 août 1984.

ARTICLE 32 CONTINUITE

32.01 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, ONT SIGNE A CHICOUTIMI CE 28 IEME JOUR D'AOUT 1981.

FONDERIE SAGUENAY LTEE

PAR: *[Signature]*

PAR: *[Signature]*

PAR: *[Signature]*

LE SYNDICAT DES ATELIERS MECANIQUES
DU SAGUENAY (SECTION FONDERIE SA-
GUENAY LTEE)

PAR: *[Signature]*

PAR: *[Signature]*

PAR: *[Signature]*

PAR: *[Signature]*

COPIE CONFORME *gl*

ANNEXE "A"

I.- GROUPE "A"

- électricien;
- mécanicien d'entretien (millwright);
- menuisier;
- soudeur;
- opérateur de grue;
- préposé en charge de l'entrepôt;
- modelleur;
- mouleur de plancher;
- noyateur;
- opérateur de machine à mouler;
- opérateur de cubilot;
- briqueteur de cubilot;
- opérateur machine à sable.

II.- GROUPE "B"

- préposé à l'emballage;
- chauffeur de tracteur à fourchette;
- payloader et camionneur;
- aide corps de métier;
- concierge;
- journalier;
- apprenti-étudiant.

ANNEXE "B"

	01-09-81	01-03-82	01-06-82	01-09-82	01-12-82	01-03-83	01-06-83	01-09-83	01-12-83	01-03-84	01-06-84
ELECTRICIEN ✓											
0 à 1 an	9.49	9.69	9.89	10.14	10.34	10.54	10.79	11.04	11.29	11.54	11.79
1 à 2 ans	9.68	9.88	10.08	10.33	10.53	10.73	10.98	11.23	11.48	11.73	11.98
2 à 3 ans	9.87	10.07	10.27	10.52	10.72	10.92	11.17	11.42	11.67	11.92	12.17
3 à 4 ans	10.06	10.26	10.46	10.71	10.91	11.11	11.36	11.61	11.86	12.11	12.36
4 ans et plus	10.25	10.45	10.65	10.90	11.10	11.30	11.55	11.80	12.05	12.30	12.55
MECANICIEN ENTRETIEN ✓ (MILLWRIGHT)											
0 à 1 an	9.49	9.69	9.89	10.14	10.34	10.54	10.79	11.04	11.29	11.54	11.79
1 à 2 ans	9.88	9.88	10.08	10.33	10.53	10.73	10.98	11.23	11.48	11.73	11.98
2 à 3 ans	10.07	10.07	10.27	10.52	10.72	10.92	11.17	11.42	11.67	11.92	12.17
3 à 4 ans	10.06	10.26	10.46	10.71	10.91	11.11	11.36	11.61	11.86	12.22	12.36
4 ans et plus	10.25	10.45	10.65	10.90	11.10	11.30	11.55	11.80	12.05	12.30	12.55
MENUISIER											
0 à 1 an	8.93	9.13	9.33	9.58	9.78	9.98	10.23	10.48	10.73	10.98	11.23
1 à 2 ans	9.13	9.33	9.53	9.78	9.98	10.18	10.43	10.68	10.93	11.18	11.43
2 à 3 ans	9.32	9.52	9.72	9.97	10.17	10.37	10.62	10.87	11.12	11.37	11.62
3 à 4 ans	9.51	9.71	9.91	10.16	10.36	10.56	10.81	11.06	11.31	11.56	11.81
4 ans et plus	9.70	9.90	10.10	10.35	10.55	10.75	11.00	11.25	11.50	11.75	12.00
SOUDEUR											
0 à 1 an	8.98	9.18	9.38	9.63	9.83	10.03	10.23	10.53	10.78	11.03	11.28
1 à 2 ans	9.17	9.37	9.57	9.82	10.02	10.22	10.47	10.72	10.97	11.22	11.47
2 à 3 ans	9.36	9.56	9.76	10.01	10.21	10.41	10.66	10.91	11.16	11.41	11.66
3 à 4 ans	9.56	9.76	9.96	10.21	10.41	10.61	10.86	11.11	11.36	11.61	11.86
4 ans et plus	9.75	9.95	10.15	10.40	10.60	10.80	11.05	11.30	11.55	11.80	12.05

ANNEXE "B"

	01-09-81	01-03-82	01-06-82	01-09-82	01-12-82	01-03-83	01-06-83	01-09-83	01-12-83	01-03-84	01-06-84
OPERATEUR DE GRUE											
0 à 1 an	9.18	9.38	9.58	9.73	10.03	10.23	10.48	10.73	10.98	11.23	11.48
1 à 2 ans	9.56	9.76	9.96	10.21	10.41	10.61	10.86	11.11	11.36	11.61	11.86
2 ans et plus	9.95	10.15	10.35	10.60	10.80	11.00	11.25	11.50	11.75	12.00	12.25
PREPOSE EN CHARGE DE L'ENTREPOT											
	9.71	9.91	10.11	10.36	10.56	10.76	11.01	11.26	11.51	11.76	12.01
MODELEUR											
0 à 1 an	9.54	9.74	9.94	10.19	10.39	10.59	10.84	11.09	11.34	11.59	11.84
1 à 2 ans	9.75	9.95	10.15	10.40	10.60	10.80	11.05	11.30	11.55	11.80	12.05
2 à 3 ans	9.92	10.12	10.32	10.57	10.77	10.97	11.22	11.47	11.72	11.97	12.22
3 à 4 ans	10.11	10.31	10.51	10.76	10.96	11.16	11.41	11.66	11.91	12.16	12.41
4 ans et plus	10.30	10.50	10.70	10.95	11.15	11.35	11.60	11.85	12.10	12.35	12.60
MOULEUR DE PLANCHER											
0 à 1 an	9.44	9.64	9.84	10.09	10.29	10.49	10.74	10.99	11.24	11.49	11.74
1 à 2 ans	9.63	9.83	10.03	10.28	10.48	10.68	10.93	11.18	11.43	11.68	11.93
2 à 3 ans	9.82	10.02	10.22	10.47	10.67	10.87	11.12	11.37	11.62	11.87	12.12
3 à 4 ans	10.01	10.21	10.41	10.66	10.86	11.06	11.31	11.56	11.81	12.06	12.31
4 ans et plus	10.20	10.40	10.60	10.85	11.05	11.25	11.50	11.75	12.00	12.25	12.50
NOYAUTEUR											
0 à 1 an	9.33	9.53	9.73	9.98	10.18	10.38	10.63	10.88	11.13	11.38	11.63
1 à 2 ans	9.53	9.73	9.93	10.18	10.38	10.58	10.83	11.08	11.33	11.58	11.83
2 à 3 ans	9.72	9.92	10.12	10.37	10.57	10.77	11.02	11.27	11.52	11.77	12.02
3 à 4 ans	9.91	10.11	10.31	10.56	10.76	10.96	11.21	11.46	11.71	11.96	12.21
4 ans et plus	10.10	10.30	10.50	10.75	10.95	11.15	11.40	11.65	11.90	12.15	12.40

ANNEXE "B"

OPERATEUR DE
MACHINE A MOULER

	01-09-81	01-03-82	01-06-82	01-09-82	01-12-82	01-03-83	01-06-83	01-09-83	01-12-83	01-03-84	01-06-84
0 à 1 an	8.78	8.98	9.18	9.43	9.63	9.83	10.08	10.33	10.58	10.83	11.08
1 à 2 ans	9.16	9.36	9.56	9.81	10.01	10.21	10.46	10.71	10.96	11.21	11.46
2 ans et plus	9.55	9.75	9.95	10.20	10.40	10.60	10.85	11.10	11.35	11.60	11.85

OPERATEUR DE CUBILOTT

0 à 1 an	9.79	9.99	10.19	10.44	10.64	10.84	11.09	11.34	11.59	11.84	12.09
1 à 2 ans	9.93	10.13	10.33	10.58	10.78	10.98	11.23	11.48	11.73	11.98	12.23
2 à 3 ans	9.98	10.18	10.38	10.63	10.83	11.03	11.28	11.53	11.78	12.03	12.28
3 à 4 ans	10.01	10.21	10.41	10.66	10.86	11.06	11.31	11.56	11.81	12.06	12.31
4 ans et plus	10.20	10.40	10.60	10.85	11.05	11.25	11.50	11.75	12.00	12.25	12.50

BRIQUETEUR DE CUBILOTT

0 à 1 an	8.78	8.98	9.18	9.43	9.63	9.83	10.08	10.33	10.58	10.83	11.08
1 à 2 ans	8.97	9.17	9.37	9.62	9.82	10.02	10.22	10.47	10.72	10.97	11.27
2 à 3 ans	9.16	9.36	9.56	9.81	10.01	10.21	10.46	10.71	10.96	11.21	11.46
3 à 4 ans	9.35	9.55	9.75	10.00	10.20	10.40	10.65	10.90	11.15	11.40	11.65
4 ans et plus	9.55	9.75	9.95	10.20	10.40	10.60	10.85	11.10	11.35	11.60	11.85

OPERATEUR DE MACHINE
A SABLE

0 à 1 an	8.98	9.18	9.38	9.63	9.83	10.03	10.28	10.53	10.78	11.03	11.28
1 à 2 ans	9.17	9.37	9.57	9.82	10.02	10.22	10.47	10.72	10.97	11.22	11.47
2 à 3 ans	9.36	9.56	9.76	10.01	10.21	10.41	10.66	10.91	11.16	11.41	11.66
3 à 4 ans	9.56	9.76	9.96	10.21	10.41	10.61	10.86	11.11	11.36	11.61	11.86
4 ans et plus	9.75	9.95	10.15	10.40	10.60	10.80	11.05	11.30	11.55	11.80	12.05

ANNEXE "B"

	01-09-81	01-03-82	01-06-82	01-09-82	01-12-82	01-03-83	01-06-83	01-09-83	01-12-83	01-03-84	01-06-84
PREPOSE A L'EMBALLAGE											
0 à 1 an	8.47	8.67	8.87	9.12	9.32	9.52	9.77	10.02	10.27	10.52	10.77
1 à 2 ans	8.87	9.07	9.27	9.52	9.72	9.92	10.17	10.42	10.67	10.92	11.17
2 ans et plus	9.26	9.46	9.66	9.91	10.11	10.31	10.56	10.81	11.06	11.31	11.56
CHAUFFEUR DE TRACTEUR A FOURCHETTE											
0 à 1 an	8.53	8.73	8.93	9.18	9.38	9.58	9.83	10.08	10.33	10.58	10.83
1 à 2 ans	8.91	9.11	9.31	9.56	9.76	9.96	10.21	10.46	10.71	10.96	11.21
2 ans et plus	9.30	9.50	9.70	9.95	10.15	10.35	10.60	10.85	11.10	11.35	11.60
PAYLOADER ET CAMIONNEUR											
0 à 1 an	8.53	8.73	8.93	9.18	9.38	9.58	9.83	10.08	10.33	10.58	10.83
1 à 2 ans	8.91	9.11	9.31	9.56	9.76	9.96	10.21	10.46	10.71	10.96	11.21
2 ans et plus	9.30	9.50	9.70	9.95	10.15	10.35	10.60	10.85	11.10	11.35	11.60
AIDE CORPS DE METIER											
0 à 1 an	9.07	9.27	9.47	9.72	9.92	10.12	10.37	10.62	10.87	11.12	11.37
1 an et plus	9.26	9.46	9.66	9.91	10.11	10.31	10.56	10.81	11.06	11.31	11.56
CONCIERGE	9.28	9.48	9.68	9.93	10.13	10.33	10.58	10.83	11.08	11.33	11.58
JOURNALIER											
0 à 1 an	9.20	9.40	9.60	9.85	10.05	10.25	10.50	10.75	11.00	11.25	11.50
1 an et plus	9.26	9.46	9.66	9.91	10.11	10.31	10.56	10.81	11.06	11.31	11.56
APPRENTI ETUDIANT	8.40	8.60	8.80	9.05	9.25	9.45	9.70	9.95	10.20	10.45	10.70

ANNEXE "C"

INDEXATION DES SALAIRES

L'indice des prix à la consommation signifie l'indice d'ensemble 1971:100 ci-après identifié comme l'I.P.C. publié par "Statistique Canada".

L'indice de base de chaque année de convention signifie l'I.P.C. pour le dernier mois complet précédent immédiatement chacune des années de la convention.

Le jour d'ajustement sera le dernier jour de calendrier du dernier mois complet de chacune des années de la convention; à cette date, un montant de un cent (0,01 \$) de l'heure sera payé pour chaque augmentation d'une pleine tranche de 0.30 d'un point de l'I.P.C. supérieur à l'indice de base majoré de 9%.

Ce montant sera payé sur une base forfaitaire pour les heures régulières travaillées entre le jour d'ajustement, soit le dernier jour de calendrier du dernier mois complet de chacune des années de la convention, et le moment où l'indice de base de l'année en cours aura été dépassé de 9%.

EXEMPLE:

Soit: l'I.P.C. pour les mois suivants:

	/	<u>1ère année de la convention</u>												/
MOIS	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	
ANNEE	(1)	1981				/	1982				(2)			
I.P.C.	241	243	246	248	250	253	256	258	260	263	266	269	270	
	/	<u>2ième année de la convention</u>												/
MOIS		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	
ANNEE		1982				/	1983				(3)			
I.P.C.		274	277	280	282	285	288	291	296	298	300	303	306	
	/	<u>3ième année de la convention</u>												/
MOIS		9	10	11	12	-----								
ANNEE		1983				/	-----							
I.P.C.		309	312	315	318	-----								

- (1) Indice de base de la première année de convention
- (2) Indice de base de la deuxième année de convention
- (3) Indice de base de la troisième année de convention

ANNEXE "C" (suite)

PREMIERE ANNEE DE CONVENTION

$$\text{INDEXATION: } \left| \frac{270 - (241 \times 1.09)}{.30} \right| \times .01: 24 \times .01: 0,24 \text{ \$ /hre}$$

241 X 1.09: 262.69 arrondi à 262.7

D'où l'indexation serait de 0,24 \$/hre pour les heures régulières travaillées durant les mois dont l'I.P.C. aurait dépassé 262.7.

Soit: du mois de mai 1982 au mois d'août 1982.

DEUXIEME ANNEE DE CONVENTION

$$\text{INDEXATION: } \left| \frac{306 - (270 \times 1.09)}{.30} \right| \times .01: 39 \times .01: 0,39 \text{ \$ /hre}$$

270 X 1.09: 294.30 arrondi à 294.3

D'où l'indexation serait de 0,39 \$/hre pour les heures régulières travaillées durant les mois dont l'I.P.C. aurait dépassé 294.3.

Soit: du mois d'avril 1983 au mois d'août 1983.

N.B.: Les valeurs de l'I.P.C. ne sont indiquées que pour les fins de l'exemple.

A la fin de chaque année de convention, on devra se référer aux indices réels de l'I.P.C. pour l'année en cours aux fins du calcul de l'indexation.

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
31 SEP -8 15 03

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

21681-02

ENTRE:

FONDERIE SAGUENAY LTEE, corpo-
ration légalement constituée
ayant sa place d'affaires au
2001 Boul. Talbot, Ville de
Chicoutimi, ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "

ET:

LE SYNDICAT DES ATELIERS MECA-
NIQUES DU SAGUENAY (Section
Fonderie Saguenay), syndicat
dûment accrédité, ayant sa pla-
ce d'affaires au 73, Arthur-Ha-
mel en les ville et district de
Chicoutimi, ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

Les parties ci-haut mentionnées¹
conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra
fin le 1er septembre 1981 aux conditions suivan-
tes:

1. Tous les salariés qui étaient
au travail le 13 mai 1981 pour Fonderie Saguenay
Ltée, seront rappelés au travail sans exception au
plus tard le 3 septembre 1981, selon les besoins de
l'entreprise et les modalités déterminées par l'Em-
ployeur, sans tenir compte des dispositions de la
convention collective signée ce jour même;

Nonobstant la convention col-
lective et la présente entente de retour au tra-
vail, l'Employeur pourra exiger que des salariés
reviennent au travail le 31 août 1981, selon ses
besoins et son choix. Lesdits salariés seront ré-
numérés selon les dispositions de la convention
collective signée ce jour;

Nonobstant la convention col-
lective et la présente entente, l'Employeur pourra
également exiger que deux (2) mécaniciens d'entre-
tien reviennent au travail à compter du 29 août
1981. Lesdits salariés seront rémunérés selon les
dispositions de la convention collective signée ce
jour;

Quant aux salariés qui étaient
mis à pied le 13 mai 1981, ils seront rappelés au
travail selon les besoins de l'Employeur et selon

les dispositions de la convention collective s'ils sont rappelés le ou après le 3 septembre 1981;

2. L'ancienneté de chaque salarié et tous les droits qui en découlent, suivant la convention signée ce jour entre les parties, sont conservés. L'ancienneté elle-même ne se trouve pas accrue pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail;

3. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail;

4. L'Employeur et le Syndicat renoncent à toutes actions, injonctions, poursuites, plaintes ou procédures légales quelconques qu'ils pourraient intenter devant toute Cour ou Commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre des parties et/ou contre tout officier du Syndicat ou du Comité de négociation, agent ou représentant de la C.S.N., agent et/ou membres des autres parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général de toutes actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et par ailleurs, chacune des parties déclare de plus, qu'elle se désiste immédiatement, sans frais, de l'un ou quelconque des recours ci-haut prévus au cas où il y en aurait actuellement, pendant, devant toute Cour ou Commission contre l'autre partie.

5. Plus spécifiquement, le Syndicat et les membres concernés, se désistent de tous les griefs portés avant la signature des présentes, plus particulièrement mais sans restreindre ce qui précède, le Syndicat produit des désistements sur les griefs suivants, lesquels désistements sont annexés aux présentes:

Griefs:

1. Grief logé en date du 7 avril 1981 par M. Raymond Morin;
2. Grief logé en date du 30 avril 1981 par Messieurs Gilles Potvin et Adrien Lefebvre;
3. Grief logé en date du 11 mars 1981 par Messieurs Laurent Desbiens et Roger Vallée;
4. Grief logé en date du 6 mars 1981 par Messieurs Jean-Pierre Tremblay et Jean-Roch Bonneau;

5. Grief logé en date du 16 février 1981 par Dames Hélène Vandal et Annie Gobeil relativement au paiement de cotisations syndicales;

6. Les parties conviennent quant aux griefs déposés le 7 avril 1981, concernant la mise à pied de certains salariés, que le Syndicat fournira à l'employeur une liste sur laquelle sera indiqué le nom des salariés affectés par les griefs et le montant à être remis à chacun desdits salariés. Le Syndicat remettra avec ladite liste, à l'Employeur, un chèque couvrant l'ensemble des montants à être payés auxdits salariés. (Salaires, bénéfices marginaux et autres).

L'Employeur versera par la suite à chaque salarié affecté par le grief la somme lui revenant. Ce paiement étant fait sans préjudice et sans admission quant au bien fondé du grief.

7. Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quel qu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.

8. Compte tenu du présent arrêt de travail, les parties conviennent que tous les salariés ont pris au moins deux (2) semaines de vacances au cours des mois de juillet et août 1981. Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines, pourront s'ils le désirent, prendre leurs autres semaines de vacances sous réserve des dispositions de la convention collective signée ce jour. Cependant, l'Employeur pourra se prévaloir de l'article 14.06 b) de la convention collective signée ce jour;

A compter du retour au travail, l'Employeur s'engage à payer dans les quinze (15) jours d'une demande formulée en ce sens par le salarié, sans intérêt, la rémunération de vacances due en date du 31 décembre 1980, conformément aux modalités de la convention collective signée ce jour;

9. L'Employeur s'engage à payer, sans intérêt, dans les quinze (15) jours du retour au travail, l'indexation qui était due au 1er mai 1981 à tous les salariés qui y ont droit;

10. L'Employeur s'engage à verser, sans intérêt, les cotisations syndicales retenues sur la paie des salariés pour les mois d'avril et mai, au Syndicat, dans les quinze (15) jours du retour au travail;

11. L'Employeur s'engage à verser, sans intérêt, au Syndicat, dans les quinze (15)

jours du retour au travail, les cotisations retenues avant le 14 mai 1981 sur la paie des salariés pour les plans d'assurance-groupe et du régime de retraite, ainsi que la part de l'employeur pour le plan d'assurance-groupe due à la date ci-haut indiquée;

12. Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que les dispositions de la présente convention représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement par icelle.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRESENTES, PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, ONT SIGNE LE PRESENT PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL, CE 29IEME JOUR DE MOIS D'AOUT 1981.

L'EMPLOYEUR:

Jean Carlier
J. Dufour
Renée Martel

LE SYNDICAT:

Maig Boivin
Roger Fardet
Jean Pierre Grenier
Jean Paul Giguere

COPIE CONFORME *gh*

DÉPÔT

Dépôt N°: **06479-0**
8 1 0 9 0 3 6

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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21681-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81 08 28		81 09 08		81 09 01	84 08 31	60

<p style="text-align: center;">Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des ateliers mécaniques du Saguenay 73, rue Arthur Hamel Chicoutimi G7H 3M9</p>	<p style="text-align: center;">Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Fonderie Saguenay Ltée 2007, boul. Talbot Chicoutimi G7H 5H4</p> <p style="font-size: 2em; text-align: right; margin-left: 20px;">2940</p>
---	---

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail, sauf les employés de bureau, le personnel technique et de vente.

Région	Activité	Affiliation
2-01	2910 (5)	CSN (1)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques					
<p>Déposant: Fédération des syndicats des mines de la métallurgie et des produits chimiques Inc. (CSN) 73, rue Arthur Hamel Sud Chicoutimi G7H 3M9 Att: M. Alain Beaudoin, conseiller syndical</p>	<p>Accusé réception du protocole de retour au travail en cinq (5) copies conformes. Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td><i>Alain Beaudoin</i></td> <td>81 09 10</td> </tr> </table>	Signature	Date	<i>Alain Beaudoin</i>	81 09 10
Signature	Date				
<i>Alain Beaudoin</i>	81 09 10				

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

RECHERCHE