

1946-47

Microfilmé

GH-195

WHEELERS EMILIE COURTOISE
THESE CHICOULETTE

21A-195
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue

ENTRE LES ATELIERS EMILE COUTURE LTEE, partie de première part, corps politique ayant son bureau d'affaires à Chicoutimi dans la Province de Québec, ci-après appelé "L'EMPLOYEUR";

ET LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS MECANQUES DE CHICOUTIMI, affilié au Conseil Régional Saguenay-Lac St-Jean des Syndicats Nationaux, à la Fédération Nationale de la Métallurgie, et à la C.T.C.C.; partie de deuxième part, corps politique ayant son siège social dans la Cité de Chicoutimi, ci-après appelé le "SYNDICAT".

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

ARTICLE 1

JURIDICTION

Cette convention collective, ci-après appelée "CONVENTION" s'applique à tous les employés de l'usine de l'Employeur payés à l'heure, exception faite des contremaîtres et du personnel de bureau.

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 2

BUT

Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer d'une part le meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'établir, d'autre part, des salaires, heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la Convention pour tout ce qui regarde les Salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la convention.

ARTICLE 4

COOPERATION

L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération, et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 5

SECURITE DES PATRONS ET DES EMPLOYES

- A Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur de diriger et de conduire ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la Convention, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.
- B 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'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- C Les dispositions de cette Convention seront lues et interprétées dans leur ensemble.
Cependant la nullité d'une clause ou partie d'icelle comme contraire aux dispositions d'une Ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre publique, ne comportera pas nullité de la Convention, mais seulement celle de ladite clause ou partie d'icelle qui sera alors considérée comme non existante.

Microfilmé

No. 1524

REGIME SYNDICAL

ARTICLE 6

MAINTIEN D'AFFILIATION

- A Tout employé, actuel ou nouveau, peut devenir membre du Syndicat, pourvu qu'il se conforme à la constitution et aux règlements en vigueur.
- B Tous les employés actuels membres du Syndicat au moment du renouvellement de la convention collective et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront rester membre pour la durée de la convention.

ARTICLE 7

RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE

- A Sur une demande écrite de l'employé, l'Employeur s'engage, pour la durée de la convention, à retenir sur la paye de l'employé, membre du Syndicat, la cotisation syndicale mensuelle s'élevant au montant de \$1.00 et à faire remise au Secrétaire-trésorier du Syndicat une fois par mois.
- B Ce travail supplémentaire sera fait à titre gratuit.

ARTICLE 8

REPRESENTATION

Si le Syndicat requiert les services d'un Agent d'affaires, l'Employeur s'engage à la demande du Syndicat, à reconnaître cet Agent d'affaires, et à le recevoir dans ses bureaux, sur appointement, pour les négociations et le règlement des griefs comme représentant du Syndicat.

ARTICLE 9

ABSENCES

- A Les délégués et officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales mais sans paye pour la perte de temps. Ceux-ci devront présenter par écrit, une demande du Syndicat, quelques jours à l'avance de manière à ce que le contre-maître en soit averti.
- B Quand un employé prévoit qu'il ne pourra pas se rendre à son travail, il devra, en autant que faire de peut, prévenir ou faire prévenir l'employeur de telle absence.

ARTICLE 10

AFFICHAGE D'AVIS

Les avis du Syndicat pourront être affichés dans les départements de l'usine aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'employeur par ailleurs, aucun document ne sera ainsi affiché sans avoir, au préalable, été approuvé par l'employeur.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 11

SALAIRES

- A Les Taux minima de salaire établis dans l'appendice "A" et "B" ci annexé, font partie intégrante de cette convention.
- B Les salaires actuels horaires plus élevés que les taux prévus par la convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention, ni pendant sa durée.

ARTICLE 12

HEURES REGULIERES

- A La semaine normale de travail pour tous les employés sera de 54 heures. La répartition des heures de travail pour ladite semaine normale de travail est la suivante: du lundi au samedi inclusivement, le travail commencera à 8 heures A.M. et se terminera à 6 heures P.M. avec interruption de une (1) heure pour le repas du midi.
- B Pendant les mois de juillet et d'août; les heures de travail seront

seront les suivantes; du mardi au vendredi inclusivement, le travail commencera à 7 heures A.M. et se terminera à 6 heures P.M. avec interruption de une (1) heure pour le repas du midi; le lundi matin le travail commencera à 8 heures A.M. le samedi le travail commencera à 7 heures A.M. et se terminera à midi.

- C L'Employeur pourra engager des hommes qui travailleront de nuit; il pourra aussi transférer temporairement un travailleur de jour au travail de nuit; les heures de travail de nuit seront les suivantes: de 7 heures P.M. à 7 heures A.M. avec un intervalle d'une (1) heure, soit de minuit à une heure A.M. pour son repas.
- D Les travailleurs de nuit, qu'ils soient temporaires ou permanents, recevront pour le travail de nuit une prime de 5 cents de l'heure, au dessus du taux prévu dans la convention.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- A Pour les travailleurs de jour, tout travail fait entre 6 heures P.M. et minuit sera rémunéré au taux de temps et demi; et tout travail supplémentaire de jour fait entre minuit et 8 heures sera rémunéré au taux de temps double. Pour les mois d'été, juillet et août, il faudra remplacer 8 heures A.M. par 7 heures A.M.
- B Tout ouvrier qui, temporairement, accepte d'exécuter un travail autre que celui qu'il accomplit régulièrement, soit pour le travail de production et de réparation aux bâtisses recevra le taux, à l'heure, correspondant au travail habituel pour lequel il est classé.

ARTICLE 14

JOURS FERIES

Les jours fériés suivants seront observés comme jours de fête et de congé et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là, sauf urgences. Tout travail exécuté ces jours-là sera payé au taux de "temps double".

Le premier de l'An,
Le 2 janvier,
Les dimanches,
L'Epiphanie,
Le Vendredi-Saint jusqu'à une heure de
L'après-midi.
L'Ascension,
La St-Jean-Baptiste,
La Fête du Travail,
La Toussaint,
L'Immaculée-Conception,
La Noel,
Le 26 décembre.

ARTICLE 15

PAYE

Le salaire sera payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada; les détails suivants devront être communiqués avec leur salaire:

1. les noms et prénoms des employés
2. la date et la période de paye
3. le taux de salaire
4. le temps supplémentaire
5. les déductions faites
6. le montant payé

ARTICLE 16

CONGE PAYE

- A Les employés au service de l'Employeur depuis au moins un an en date du premier mai de chaque année, bénéficieront d'une semaine de vacances payées par année.

B

B Les vacances seront payées au taux régulier de salaire pour une semaine normale de 54 heures et elles seront accordées entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année, qui sera la période normale de vacances. Il est convenu que le Syndicat présentera la liste des vacances à l'Employeur avec cette restriction que pas plus d'un employé de chacun des départements suivants: Ateliers Mécaniques, Fonderie, Fer Ornamental, ne devra s'absenter dans la même semaine.

C Pour calculer l'allocation payable à l'Employé qui quitte son emploi ou qui a moins d'une année de service en date du 1er mai de chaque année, l'Employeur suivra la procédure établie par l'Ordonnance No. 3 de la Commission du Salaire Minimum.

ARTICLE 17 PROMOTIONS, RENVOIS

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et le réembauchage, on devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

1. la longueur du service continu,
2. l'habileté, la capacité et la compétence,
3. les charges familiales.

ce qui doit s'interpréter ainsi: 1) à moins que le deuxième facteur soit nettement inégal, c'est le premier qui doit prévaloir. 2) Si les deux premiers facteurs sont sensiblement égaux, c'est le troisième facteur qui sera déterminant du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.

ARTICLE 18 ANCIENNETE

Six mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire
2. Renvoi pour cause
3. Une absence de l'usine de plus de trois jours ouvrables sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.

ORGANISMES

ARTICLE 19 COMITE DES RELATIONS OUVRIERES

- A Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention un Comité des Relations Ouvrières sera constitué.
- B Ce Comité des Relations Ouvrières sera composé de six (6) membres dont trois (3) nommés par l'employeur et trois (3) par le Syndicat.

ARTICLE 20 PROCEDURE DES GRIEFS

S'il y avait désaccord entre un ou des employés, ou ancien employé dans les dix jours de son renvoi, et l'Employeur, on procédera à son règlement de la façon suivante:

- A L'employé devra d'abord soumettre son grief par écrit au contremaître de son département seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat.
- B Si la décision n'est pas rendue dans les 24 heures par le contremaître, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître,

il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief, par écrit, au Surintendant, seul ou avec le représentant autorisé du Syndicat dans l'usine.

- C Si le surintendant ne rend pas sa décision dans les 24 heures, ou si l'employé n'accepte pas la décision du surintendant, il pourra en appeler par écrit au Comité des Relations Ouvrières.
- D Si le Comité des Relations Ouvrières n'en est pas venu à une solution satisfaisante, dans les sept jours après la présentation des griefs au Comité, le représentant du Syndicat présentera le grief au Gérant-Général de la Compagnie avant de recourir à la procédure prévue à l'article suivant.
- E Si un employé croit qu'il a été congédié ou suspendu injustement de son travail et qu'après enquête tel que prévu ci-haut il est prouvé qu'il a été congédié ou suspendu injustement il sera réintégré dans ses fonctions.

ARTICLE 21 ARBITRAGE

Si le Gérant-Général ou le représentant du Syndicat n'arrivent pas à une solution satisfaisante dans les 48 heures, le syndicat et l'Employeur pourront recourir à l'arbitrage en vertu de l'entente conjointe ci-dessous décrite.

- A Les deux parties procéderont au choix d'un arbitre; s'il arrive qu'ils tombent d'accord sur le choix de l'arbitre, les deux parties seront liées à la décision arbitrale. Les frais encourus pour l'arbitre choisi seront à la charge de l'une de l'autre partie à raison de deux tiers pour l'employeur et un tiers pour le Syndicat.
- B Advenant le cas où les deux parties ne tomberaient pas d'accord, sur le choix d'un arbitre, le Syndicat et l'Employeur pourront recourir à la conciliation et l'arbitrage en vertu de l'acte des Relations Ouvrières de Québec (Chap. 162a S.R.Q. 1941) soit en vertu de la Loi des Différends Ouvriers (Ch. 167, S.R.Q. 1941)

ARTICLE 22 DUREE ET RENOUELEMENT

La présente convention prendra effet le jour de son dépôt à la Commission des Relations Ouvrières de Québec et sera en vigueur pour une période de 12 mois, à compter du 16 août 1947 jusqu'au 15 août 1948; et se renouvellera automatiquement d'année en année, à la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne avis par écrit à l'autre partie, entre le 60e et le 30e jour avant son expiration, de son intention de la modifier ou d'y mettre fin.

En foi de quoi, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés.

Chicoutimi ce troisième.....jour de novembre.....1947.

LES ATELIERS EMILE COUTURE LTEE

Vraie Copie

Par: Lionel Couture

P. Cusson
Conseiller technique

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS
MECANIQUES DE CHOCOUTIMI

TEMOIN: J.G. Lamontagne

Par: Paul Desbiens

TEMOIN: J.J. Clayeau

LES ATELIERS EMILE COUTURE LTEE

APPENDICE "A"

Taux minimum de salaires des employés visés par cette Convention.

	<u>Class</u>	<u>"A"</u>	<u>"B"</u>	<u>"C"</u>
Machinistes,		.85	.80	.75
Soudeurs, gaz et électricité,		.85	.80	.75
Soudeurs, électricité seulement,		.75	.70	.65
Assembleurs,		.70	.65	.60
Aides-assembleurs,		.55	.50	.45
Opérateurs Galvano Plastic,		.75	.70	.65
Polisseurs,		.70	.65	.60
Menuisier,		.80	.75	.70
Forgeron,		.80	.75	.70
Homme de service,		.70	.65	.60
Journaliers,		.65	.60	.55
Mouleurs,		.80	.75	.70
Homme de cubilot,		.70	.65	.60
Noyauteur,		.75	.70	.65

APPENDICE "B"

Echelle supplémentaire des salaires et classification des ouvriers des
ATELIERS EMILE COUTURE LTEE, qui complète et prédomine l'échelle des salaires attachée
à la Convention collective de travail intervenue

entre

LES ATELIERS EMILE COUTURE LTEE

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS MECANIQUES DE CHICOUTIMI.

Cette échelle des salaires est rétroactive au 16 août 1947.

La rétroactivité sera payable par versements.

Machinistes

G. Gagnon	.90
L. Gaudreault	.90
Vaillancourt	.75

Homme de Service

J. Bélanger	.65
-------------	-----

Soudeurs Gaz et Elect

P. Desbiens	.90
Ed. Tremblay	.90
P. Tremblay	.90
A. Villeneuve	.90

Soudeur Electricité

M. Ménard	.75
-----------	-----

Assembleurs

Jos. Dufour	.75
Geo. Trembaly	.65

Aides-assembleurs

Jos. Girard	.65
L. Girard	.55

Galvano Plastic

Hamel	.65
-------	-----

Menuisier

 Ls.-Jos, Bergeron

Journaliers

L. Gaudreault	.65
G. Mattel	.65

Forgeron

H. Bpivin	.80
-----------	-----

Mouleurs

J.J. Claveau	.90
G. Leclerc	.85
Bemieux	.75
Gaudreault	.90
R. Fortin	.75

Novateur

J.B. Tremblay	.80
---------------	-----

Chicoutimi, ce _____
jour de _____ 1947.

LES ATELIERS EMILE COUTURE LTEE

Par: _____

Témoïn _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS
MECANIQUES DE CHICOUTIMI

par: _____

Témoïn _____

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

- ENTRE** LES ATELIERS EMILE COUTURE LTEE, partie de première part, corps politique ayant son bureau d'affaires à Chicoutimi dans la Province de Québec, ci-après appelé " L'EMPLOYEUR",
- ET** LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS MECANQUES DE CHICOUTIMI affilié au Conseil Central Saguenay- Lac St- Jean des Syndicats Nationaux, à la Fédération Nationale de la Métallurgie, et à la C.T.C.C., partie de deuxième part, corps politique ayant son siège social dans la Cité de Chicoutimi, ci- après appelé le " SYNDICAT."

a

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

ARTICLE 1 JURIDICTION

Cette convention collective, ci-après appelée "CONVENTION" S'applique à tous les employés de l'usine de l'Employeur payés à l'heure, exception faite des contremaîtres et du personnel de bureau.

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 2 BUT

Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer d'une part le meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'établir, d'autre part, des salaires, heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE.

L'employeur reconnaît que le syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la Convention pour tout ce qui regarde les Salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 COOPERATION.

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

ARTICLE 5 SECURITE DES PATRONS ET DES EMPLOYES.

A Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'employeur de diriger et de conduire ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la Convention, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.

B 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'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

19/1181

RÉGIME SYNDICAL

ARTICLE 6 MAINTIEN D'AFFILIATION

A Tout employé, actuel ou nouveau peut devenir membre du Syndicat, pourvu qu'il se conforme à la constitution et aux règlements en vigueur.

B Tous les employés actuels membres du Syndicat au moment de la signature et tous ceux qui le deviendront, devront en rester membre pour la durée de la Convention.

ARTICLE 7 RETENE SYNDICALE VOLONTAIRE.

A Sur une demande écrite de l'Employé, l'Employeur s'engage, pour la durée de la convention, à retenir sur la paye de l'employé, membre du Syndicat, la cotisation syndicale mensuelle s'élevant au montant de \$1.00 et à faire remise au Secrétaire Trésorier du Syndicat une fois par mois.

B Ce travail supplémentaire sera fait à titre gratuit.

ARTICLE 8 REPRESENTATION

Si le Syndicat requiert les services d'un Agent d'Affaires, l'Employeur s'engage, à la demande du Syndicat, à reconnaître cet Agent d'Affaires, et à le recevoir dans ses bureaux, sur appointement, pour les négociations et le règlement des griefs comme représentant du Syndicat.

ARTICLE 9 ABSENCES

Les délégués et officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales mais sans paye pour la perte de temps. Ceux-ci devront présenter par écrit, une demande du Syndicat, quelques jours à l'avance de manière à ce que le Contremaître en soit averti.

ARTICLE 10 AFFICHAGE D'AVIS

Les avis du Syndicat pourront être affichés dans les départements de l'usine aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'Employeur; par ailleurs, aucun document ne sera ainsi affiché sans avoir, au préalable, été approuvé par l'employeur.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 11 Salaires

A Le taux minima des salaires des employés visés par la Convention avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans l'appendice "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

B Des salaires actuels horaires plus élevés que les taux prévus pour la convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention, ni pendant sa durée

ARTICLE 12 HEURES REGULIERES

La semaine normale de travail pour tous les employés sera de 54 heures. La répartition des heures de travail pour la dite semaine normale de travail est la suivante: du Lundi au Samedi Inclusive, le travail commencera à 8 heures A.M. et se terminera à 6 heures P.M. avec interruption de une (1) heure pour le repas du midi.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de "temps et demi" prendra effet après les neuf (9) heures de travail de la journée régulière. Le travail supplémentaire continué après minuit, sera rémunéré au taux de " temps double ".

B Tout ouvrier qui, temporairement, accepte d'exécuter un travail autre que celui qu'il accomplit régulièrement, soit pour le travail de production et de réparation aux bâtisses recevra le taux, à l'heure, correspondant au travail habituel pour lequel il est classé.

ARTICLE 14

JOURS FERIES

Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là, sauf urgence. Tout travail exécuté ces jours-là sera payé au taux de temps-double."

Le Premier de l'An,
Le 2 janvier,
Les dimanches,
L'Epiphanie,
Le Vendredi-Saint jusqu'à une heure de l'après-midi,
L'Ascension,
La Saint-Jean Baptiste,
La Fête du Travail,
La Toussaint,
L'Immaculée-Conception,
La Noël,
Le 26 décembre 1947.

ARTICLE 15

PAYE

Le salaire sera payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada; les détails suivants devront être communiqués avec leur salaire:

1. Les noms et prénoms des employés,
2. La date et la période de paye,
3. Le taux de salaire,
4. Le temps supplémentaire,
5. Les déductions faites,
6. Le montant payé.

ARTICLE 16

Congé Payé.

A Les Employés au service de l'Employeur depuis au moins un an en date du 1er mai de chaque année, bénéficieront d'une semaine de vacances payées par année.

B Les vacances seront payées au taux régulier de salaire pour une semaine normale de 54 heures et elles seront accordées entre le 1er juin et le 30 septembre chaque année, qui sera la période normale de vacance. Il est convenu que le syndicat présentera la liste des vacances à l'Employeur avec cette restriction que pas plus d'un employé de chacun des départements suivants: Ateliers Mécaniques, Fonderie, Fer Ornamental, ne devra s'absenter dans la même semaine.

C Pour calculer l'allocation payable à l'Employé qui quitte son emploi ou qui a moins d'une année de services en date du 1er mai de chaque année, l'Employeur suivra la procédure établie par l'Ordonnance No3. de la Commission du Salaire Minimum.

ARTICLE 17

PROMOTIONS, RENVOIS

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et la réembauchage, on devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

1. la longueur de service continu,
2. l'habilité, la capacité et la compétence,
3. les charges familiales.

ce qui doit s'interpréter ainsi: 1) a moins que le deuxième facteur soit nettement inégal, c'est le premier qui doit prévaloir. 2) Si les deux facteurs sont sensiblement égaux, c'est le troisième facteur qui sera déterminant du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.

ARTICLE 18

ANCIENNETE

Six mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu; après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire,
2. Renvoi pour cause,
3. Une absence de l'usine de plus de trois jours ouvrables sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.

ORGANISMES.

ARTICLE 19

COMITE DES RELATIONS OUVRIERES

A. Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, un comité des Relations Ouvrières sera constitué.

B. Ce comité des relations ouvrières sera composé de six (6) membres dont trois (3) nommés par l'Employeur et (3) trois par le Syndicat. Le Comité devra se réunir le lundi de la dernière semaine de chaque mois, en dehors des heures de travail, à moins d'entente contraire, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent et à la demande de l'une ou l'autre partie. Lors de la première assemblée, le Comité choisira un Président parmi ses propres membres.

ARTICLE 20

PROCEDURE DES GRIEFS

S'il y a désaccord entre un ou des employés, ou ancien employé dans les dix jours de son renvoi, et l'Employeur, on procédera à son règlement de la façon suivante:

A. L'employé devra d'abord soumettre son grief au contremaître de son département seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat.

B. Si la décision n'est pas rendue dans les 24 heures par le contremaître, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief au Surintendant seul ou avec le représentant autorisé du Syndicat dans l'usine.

C Si le surintendant ne rend pas sa décision dans les 24 heures, ou si l'employé n'accepte pas la décision du surintendant, il pourra en appeler par écrit au Comité des Relations Ouvrières.

D Si le Comité des Relations Ouvrières n'en est pas venu à une solution satisfaisante, dans les sept jours après la présentation des griefs du Comité, le représentant du Syndicat présentera le grief au Gérant-Général de la Compagnie avant de recourir à la procédure prévue à l'article suivant.

E Si un employé croit qu'il a été congédié ou suspendu injustement de son travail et qu'après enquête, tel que prévu ci-haut il est prouvé qu'il a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions.

ARTICLE 21

ARBITRAGE

Si le Gérant-Général ou le représentant extérieur du Syndicat n'arrivent pas à une solution satisfaisante dans les 48 heures, le syndicat et l'Employeur pourront recourir à l'arbitrage en vertu de l'entente conjointe ci-dessous décrites:

A Les deux parties procéderont au choix d'un arbitre; s'il arrive qu'ils tombent d'accord sur le choix de l'arbitre, les deux parties seront liés à la décision arbitrale. Les frais encourus pour l'arbitre choisi seront à la charge de l'une ou de l'autre partie à raison de deux tiers pour l'employeur et un tiers pour le syndicat.

B. Advenant le cas où les deux parties ne tomberaient pas d'accord, sur le choix d'un arbitre, le syndicat et l'Employeur pourront recourir à la conciliation et l'arbitrage en vertu de l'acte des Relations Ouvrières de Québec (Ch 162a, S.R.Q. 1941) soit en vertu de la Loi des Différends Ouvriers de Québec (Ch 167, S.R.Q. 1941)

ARTICLE 22

DUREE ET RENOUVELLEMENT.

Cette convention sera considérée comme étant effectivement en vigueur le jour de sa signature et restera pendant les douze (12) mois qui le suivront immédiatement. Cette convention se renouvellera automatiquement d'année en année à moins que l'une des parties contractantes ne notifie l'autre partie de son intention de l'abroger ou de la modifier en spécifiant la nature de la modification, et ce, du soixantième au trentième jour avant son expiration. Au cas où les négociations se prolongeraient au delà de la date terminale, cette convention sera considérée comme se prolongeant pour une période supplémentaire de trois mois.

En foi de quoi, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûments autorisés,

Chicoutimi ce...seizième.... jour de,,.... août..... 1946.

Les Ateliers Emile Couture Ltée.

Par...Emile.Couture.....

Temoin.,.,.,Lionel.Couture...

Le Syndicat National des Ateliers
Mécaniques de Chicoutimi.

Par..Paul.Desbiens.....

Temoin...Gérard.Leclere...

Vraie Copie
P. Cusson.
Conseiller Technique du S.N.

LES ATELIERS EMILE COUTURE LTEE

APPENDICE " A "

Classification des ouvriers avec les taux honoraires actuels et les
taux proposés.

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>NOMS</u>	<u>TAUX ACTUELS</u>	<u>TAUX PROPOSES</u>	<u>AUGMENTATION</u>
Soudeur Electricité	M. Ménard	.65	.80	.05
Soudeur Gaz Electricité	Ed. Tremblay	.70	.75	.05
	Paul Tremblay	.70	.75	.05
	Paul Desbiens.	.62	.70	.08
Assembleur.	Jos Dufour	.60	.65	.05
	E. Pedneault	.60	.65	.05
	Georges Tremblay	.50	.55	.05
Machiniste opérateur	C.A. Menard	.71	.75	.04
	Gérard Gagnon	.71	.75	.04
	David Wittner	.71	.75	.04
	Gilles Tremblay	.65	.70	.05
Polisseur, Galvano-Plastie G.	Hamel.	.50	.55	.05
Operateur, Galvano-Plastie	L.M. Couture.	.50	.55	.05
	J.J. Claveau	.70	.75	.05
	Ger. Lecler	.60	.65	.05
	Ed. Lemieux	.55	.60	.05
Journalier de fonderie	G. Martel	.55	.55	--
Journalier d'usine	L. Gaudreault	.42	.50	.08
Homme du cubilot	R. Fortin	.60	.65	.05
Menuisier	L.J. Bergeron	.65	.70	.05

RgC.-