

NOM

NO

05890-9

C.A.E. 5070 NO.CONV. 58909
AFFIL. 6 NB.EMPL. 26
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 97345 90
PERS.VIS.99 NO.ACC. 016097006
DATE ENR.840214



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 9 0 9 4

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

05890-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 16097-06
Date	Signature: 83-08-29	Reception: 83-09-09	Durée	Du: 82-05-01	Au: 85-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 26

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Transport Savard (CSN) 999, rue Comtois Hauterive, Qc G5C 2A5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Transport Savard Ltée et Transport Larouche Case Postale 190 Hauterive, Qc Att: M. Normand Savard

Unité de négociation

Région	09-01	Activité	5070-07	Affiliation	CSN(1)
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Q 160 97-01 Transport Savard } fusion
 Q 200 56-01 Industries Savard }

Pour le commissaire général du travail

Signature: <i>Thérèse Demers</i>	Date: 83-09-13
----------------------------------	----------------

Pour renseignements

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

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

Q16097-06

Q16097-01
Q20056-01
fusion

'83 SEP -9 13:18

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

TRANSPORT SAVARD LIMITEE

et

LES INDUSTRIES SAVARD LIMITEE

(TRANSPORT LAROCHE LTEE)

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
TRANSPORT SAVARD LIMITEE (CSN)

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

1982 - 1985

Art. 1.00 BUT GENERAL DE LA CONVENTION

Le but de cette convention est de définir les conditions de travail, les taux de salaires, la procédure pour le règlement prompt et efficace des griefs et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération, de promouvoir les intérêts mutuels des deux parties en rapport avec l'administration et la conduite des opérations des différentes entreprises de l'Employeur, d'après les méthodes qui peuvent le mieux assurer le fonctionnement efficace, la sécurité des salariés, le bien-être des salariés et la protection de la propriété.

Art. 2.00 VALIDITE

Il est entendu que toute clause de cette convention qui est ou deviendrait en conflit avec la législation fédérale ou provinciale d'un caractère public sera considérée comme nulle sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

Art. 3.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur de ses salariés travaillant pour lui et couverts par les certificats d'accréditation, à la suite d'une décision rendue le 21 août 1975 et telle qu'amendée le 30 mars 1983 par le Ministère du Travail et de la main d'oeuvre du Québec, en faveur du syndicat des travailleurs de Transport Savard Ltée (CSN).

Art. 4.00 DROIT DE GERANCE

Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction normale de l'Employeur d'opérer et d'administrer ses affaires, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Art. 5.00 INTERRUPTION DU TRAVAIL

Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement du travail par le Syndicat ou par un ou plusieurs de ses membres, ni fermeture illégale par l'Employeur pendant la durée de cette convention.

Art. 6.00 JURIDICTION DU SYNDICAT

Art. 6.01 La juridiction du Syndicat s'applique à "tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception de ceux automatiquement exclus par le Code du Travail".

Art. 6.02 Tout employé exclus de l'unité de négociation ne pourra faire le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf en cas d'urgence s'il n'y a pas de salarié de disponible.

Art. 7.00 DROIT DU SYNDICAT

Art. 7.01 Sécurité syndicale

A) Tout salarié assujéti à cette convention doit, comme maintient de son emploi, être membre du syndicat. Tout nouveau salarié ou tout salarié qui apparaît sur le payroll de l'Employeur (ou tout salarié ayant perdu son statut d'ancienneté) devra devenir membre du Syndicat lors de son embauchage, ou s'il est à l'emploi de l'Employeur, signer sa formule dans les dix (10) jours qui suivent la date de la décision rendue par le Ministère du Travail.

B) De plus, la formule d'adhésion, telle qu'annexée (Annexe "B") sera incorporée au contrat d'embauchage et signée par le salarié lors de son engagement.

Art. 7.02 Déduction des cotisations

L'Employeur s'engage sur demande écrite et signée du salarié et cela, lors de l'engagement, à déduire pour la durée de la convention, les cotisations régulières du Syndicat, pourvu que les gains dûs et payables au salarié soient suffisants pour couvrir cette retenue. Cette demande du salarié est révocable entre le quatre-vingt-dixième (90ème) et le soixantième (60ème) jour précédant l'expiration de la convention.

A moins d'avis officiel du Syndicat, la cotisation régulière du Syndicat est au pourcentage et est déduite, pour chaque semaine ou fraction de semaine rémunérée, sur le salaire régulier en incluant l'indexation et les bonis de vie chère.

Art. 7.03 Remise des cotisations

A chaque fin de mois de calendrier, les remises des déductions de cotisations seront faites au trésorier du Syndicat. Ces remises seront accompagnées d'une liste donnant le numéro d'insigne, le nom, le prénom, le montant retenu durant la période de paie pour chaque membre cotisé, s'il y a lieu, et la raison pour laquelle la déduction n'aura pas été faite.

Si le montant de la retenue syndicale doit être modifié, le Syndicat en fait part à l'Employeur deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux au moyen d'un avis écrit, signé par le président et le secrétaire du Syndicat.

Art. 8.00 DELEGUES D'ATELIER

A) L'Employeur reconnaît dans le but de faciliter l'application de la convention et le règlement des griefs, que le Syndicat nommera ou fera élire le nombre de délégués qu'il juge nécessaire au niveau de chaque atelier.

B) Le Syndicat informera l'Employeur par écrit du nom des représentants et de tous les changements subséquents en ce qui concerne lesdits représentants. Le Syndicat devra aviser l'Employeur des noms de ses représentants et des changements subséquents, par lettre recommandée.

Art. 9.00 PAS DE PREJUDICE

Les représentants du Syndicat et les délégués et officiers syndicaux pourront agir dans l'exercice de leurs fonctions sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur ne soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de toute action prise par eux en conformité avec les clauses de cette convention.

Art.10.00 ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Art.10.01 Les délégués et officiers du Syndicat pourront s'absenter de leur travail pour participer aux activités syndicales du Syndicat des Travailleurs de Transport Savard et des Industries Savard, avec paie, en autant que l'Employeur en soit avisé. Il est entendu que durant cette absence le salarié accumule son ancienneté et réintègre son emploi à son retour.

Art.10.02 Absence ou congé sans solde

Si un salarié désire s'absenter pour raison personnelle, il doit au préalable obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat. Le surveillant remettra au salarié une autorisation écrite appropriée.

Art.10.03 Absence pour activité de l'organisme

Les délégués et officiers du Syndicat pourront s'absenter de leur travail pour participer aux activités de l'organisme auquel ils sont affiliés, et ils devront prévenir l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

L'Employeur devra maintenir le salaire de tout officier du Syndicat qui s'absente du chantier comme s'il avait été au travail.

A la fin de chaque mois, l'Employeur réclamera au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui a été déboursé pour chaque officier qui n'était pas au travail pour activité syndicale et cela au taux du salaire régulier de chaque officier.

Art.11.00 PROCEDURE DES GRIEFS

Art.11.01 Afin d'éviter que des plaintes mineures provenant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective ne deviennent des griefs, le salarié concerné (accompagné ou non du délégué) pourra d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

A moins d'entente préalable, les plaintes seront discutées en dehors des heures de travail, par le salarié (accompagné ou non du délégué) et le supérieur immédiat du salarié.

Première étape

S'il n'y a pas entente, le grief doit être soumis par le salarié ou par un représentant du syndicat et ce, par écrit, soit au Siège Social de l'Employeur au 136, boul. Comeau à Baie-Comeau et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables de la cause ayant donné naissance au grief ou de la connaissance du fait qui y a donné naissance.

Art.11.01 Suite

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours ouvrables, le grief passe à l'étape no.2.

Deuxième étape

Le délégué ou le président du syndicat soumet le grief par écrit, en dehors des heures de travail si possible, au gérant ou au président de la compagnie, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réception de la réponse à l'étape no.1. Si le gérant ou le président ne réussit pas à régler la question de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la réception du grief à l'étape no.2, le grief passe à l'étape no.3.

Troisième étape

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de réception de la réponse de l'employeur à l'étape no.2, le délégué ou le président du syndicat soumet le grief par écrit à l'étape no.3. Si l'employeur en soumettant sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables à l'étape no.3 ne réussit pas à régler le grief à la satisfaction des parties, le syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la réponse de l'employeur à l'étape no.3 pourra soumettre le grief à l'arbitrage.

Art.11.02 Les délais

Les délais mentionnés à chacune des étapes de la procédure des griefs et de l'arbitrage peuvent être prolongés après entente mutuelle confirmée par écrit, entre l'employeur et le syndicat. Toutefois les parties s'engagent à respecter les délais prévus à la procédure des griefs et d'arbitrage.

Art.12.00 ARBITRAGE

Art.12.01 Le tribunal d'arbitrage se composera d'un (1) arbitre unique qui sera choisi conjointement par l'employeur et le syndicat. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, le Ministère du travail du Québec conformément au code du travail en vigueur procédera à la nomination d'un arbitre.

L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin des auditions à moins d'une demande de prolongation de l'arbitre.

Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront payés à part égale entre les parties.

La décision de l'arbitre lie les parties.

Art.13.00 ROLE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Il est entendu que le rôle du tribunal d'arbitrage sera limité à l'interprétation et l'application de la présente convention. Le tribunal d'arbitrage ne pourra disposer que des questions spécifiques qui lui auront été soumises et il n'aura aucun pouvoir d'ajouter, d'amender ou d'éliminer quoi que ce soit dans la convention.

Art.14.00 CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

S'il est établi à la satisfaction du tribunal d'arbitrage qu'un salarié a été congédié ou suspendu sans cause, le tribunal d'arbitrage décidera d'ordonner que le salarié concerné soit repris au travail dans son occupation et déterminera le montant que l'employeur devra lui payer comme compensation.

Art.15.00 GRIEF D'ORDRE GENERAL OU COLLECTIF

Un grief d'ordre général ou collectif pourra être soumis en passant directement à l'étape no.2 de la procédure des griefs.

Art.16.00 PERTE PAR DEFAUT

Les deux (2) parties s'engagent à respecter les délais stipulés à la procédure des griefs qui est de rigueur.

Art.17.00 ANCIENNETE

Art.17.01 A l'embauchage, tout nouveau salarié est considéré comme temporaire pour une période de cent (100) jours de travail. Pendant cette période d'essai, le salarié temporaire n'a droit à aucun recours à la procédure des griefs sauf en ce qui a trait au salaire. Ces cent (100) jours pourront se faire de façon cumulative durant deux (2) ans.

Une fois la période d'essai terminée, l'ancienneté sera calculée à partir de la date d'embauche.

Dans le cas d'un ré-embauchage d'un employé régulier suite à une mise à pied de plus de quinze (15) mois, la période de probation sera de soixante (60) jours de calendrier et ce, aux mêmes conditions que ce qui est prévu dans le premier paragraphe.

Advenant que l'Employeur ou le salarié désire extensionner la période de probation prévue aux paragraphes précédents, l'une ou l'autre des parties pourra le faire en formulant une demande écrite. Cette demande ne peut être refusée.

Cependant, la demande d'extension de délais ne devra pas dépasser le nombre de jours prévus pour la période de probation.

Art.17.02 ANCIENNETE DE L'EMPLOYEUR

A) L'ancienneté de l'employeur signifie la durée de service d'un salarié depuis sa première date d'embauche pour l'employeur, à laquelle il n'y a pas eu interruption de son ancienneté tel que prévu à l'article 17.05.

B) L'ancienneté de classification d'un salarié signifie la durée de son service acquis dans l'une ou l'autre des classifications énumérées à l'annexe "A" et qui n'a pas été perdu suivant les prescriptions de l'article 17.05.

C) Dans les mouvements de main d'oeuvre, les salariés sont régis par leur ancienneté de service, soit leur date d'embauche chez l'employeur, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Suite à l'évaluation faite par l'employeur, si le salarié ne rencontre pas les exigences de la tâche, il ne peut faire de grief.

D) Advenant qu'un salarié travaillant sur le déneigement refuse d'aller dans une autre occupation que la sienne, il ne perd pas ses droits de rappel, en autant que la saison de la neige est terminée.

E) Dans le cas d'un rappel pour un emploi permanent d'été, le salarié est sujet au paragraphe D de l'article 17.05, à moins d'entente entre les parties avec avis au syndicat.

Art.17.03 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

A) Jours travaillés

B) Jours de vacances, jours fériés chômés et payés, jours pendant lesquels un salarié est appelé à être juré, congé de mortalité, accident de travail et maladie industrielle couverts par la Commission des Accidents du Travail du Québec pour le temps que normalement le salarié aurait travaillé.

C) Pour cause de maladie et accident non-industriel, sur présentation d'un certificat médical et pour toute autre raison spécifiquement mentionnée dans la convention. Toutefois, l'Employeur a le droit de ne pas exiger le certificat médical s'il le juge bon.

D) Absence pour activité syndicale prévue à la convention.

E) Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé pour l'employeur.

Art.17.04 L'ancienneté se maintient dans les cas suivants, sans toutefois s'accumuler:

A) Mise à pied de moins de quinze (15) mois consécutifs de calendrier.

B) Durant les périodes autorisées d'absence ou de congé sans solde.

C) Refus d'accepter un transfert temporaire.

D) Absence pour activité syndicale prévue à la convention.

E) Promotion d'un salarié permanent à une occupation exclue de l'unité de négociation.

Art.17.05 L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- A) Congédiement ;
- B) Démission volontaire ou départ non autorisé;
- C) Mise à pied excédant quinze (15) mois consécutifs de calendrier;
- D) Défaut de donner suite à un avis de rappel valable, et selon les modalités prévues dans la présente convention.

Art.18.00 RAPPEL AU TRAVAIL AU DEBUT DE L'ANNEE D'OPERATION

Art.18.01 Les rappels du début des opérations se feront par ordre d'ancienneté de service pour reprendre le travail régulier; le salarié en sera avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Ce délai peut être extensionné après entente mutuelle si le salarié est dans l'impossibilité de se présenter dans le délai prévu.

Si le travail pour lequel il est rappelé est pour moins de dix (10) jours ouvrables, le salarié peut refuser sans perdre ses droits d'ancienneté.

Art.18.02 Rappel à temps partiel

Advenant une ouverture d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou plus, toute préférence d'emploi sera offerte aux salariés de l'employeur, en respectant la liste d'ancienneté de service. Mais si le salarié est embauché d'une façon continue pour un autre employeur et ne peut pas se présenter au travail, tel salarié ne peut pas se servir de la procédure de grief sauf s'il devient disponible de reprendre le travail. A compter de sa disponibilité, il peut réclamer le poste qui lui a été offert ou tout autre poste rendu vacant dans son occupation régulière, après en avoir avisé son Employeur par écrit, et l'Employeur aura vingt-quatre (24) heures pour régulariser la situation.

Cependant, pour le rappel en permanence pour l'année d'opération en cours, le salarié aura une semaine pour se présenter au travail, à moins d'entente au préalable entre les parties.

Art.19.00 MISE EN DISPONIBILITE

Art.19.01 Advenant la mise à pied occasionnée par un ralentissement dans la production ou pour tout autre cause, on tiendra compte de l'ancienneté de service.

Art.19.02 Le salarié régulier devant être mis à pied pour une période indéterminée devra en être avisé au moins trois (3) jours à l'avance. S'il croit avoir été mis à pied injustement, il pourra avoir recours à la procédure de grief à l'article 11.

Art.19.03 Les salariés désirant terminer leur emploi devront en aviser leur employeur au moins trois (3) jours à l'avance.

Art.19.04 Dans le cas de mise à pied pour les employés de bureau, l'Employeur fournira un avis de trois (3) semaines.

Art.20.00 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVREArt.20.01 Promotion et rétrogradation

Dans le cas de promotion ou rétrogradation, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Art.20.02 Chauffeur dont le camion se brise

Le chauffeur dont le camion se brise en cours de route ou qui se trouve incapable de compléter son voyage tel que normalement prévu, et que ce soit avant ou après avoir livré sa cargaison, sera payé pour son voyage comme s'il l'avait complété, et il sera ensuite rémunéré à son taux horaire pour les heures travaillées.

Art.21.00 DISCIPLINE

Art.21.01 Les employés doivent se conformer aux règlements établis par la Compagnie. Des mesures disciplinaires seront prises à la suite de manquements aux règlements et l'employé concerné en sera alors avisé par lettre ou avis disciplinaire.

Art.21.02 Une copie des mesures disciplinaires sera adressée au Syndicat.

Art.21.03 L'employé régulier conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs, s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires.

Art.21.04 Si, après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé pour des pratiques interdites, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire, à condition que sa plainte ait été soumise par écrit à la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la suspension ou le renvoi.

Art.21.05 Tout avis disciplinaire à la suite duquel aucune sanction n'a été prise est retiré du dossier de l'employé concerné après une période de douze (12) mois suivant la présentation d'un tel avis. Un avis disciplinaire entraînant une sanction est retiré du dossier de l'employé après vingt-quatre (24) mois.

Art.22.00 VACANCES ET CREDITS DE VACANCES

Art.22.01 Tout salarié couvert par la présente convention qui n'a pas complété une année de service avec l'Employeur a droit à quatre pour cent (4%) de son salaire lors de la résiliation de son contrat de travail ou de sa mise en disponibilité.

Tous les salariés ayant une année de service et plus ont droit à des vacances comme suit:

- Deux (2) semaine de vacances au taux de leur occupation ou six pour cent (6%) de leur salaire brut pour tout salarié qui a un (1) an à deux (2) ans de service;
- Trois (3) semaines de vacances au taux de leur occupation ou sept pour cent (7%) de leur salaire brut pour tout salarié qui a deux (2) ans à trois (3) ans de service;
- Quatre (4) semaines de vacances au taux de leur occupation ou huit pour cent (8%) de leur salaire brut pour tout salarié qui a trois (3) à quatre (4) ans de service;
- Cinq (5) semaines de vacances au taux de leur occupation ou neuf pour cent (9%) de leur salaire brut pour tout salarié qui a quatre (4) ans de service et plus.

Art.22.01 suite

Les vacances seront remises aux salariés par ordre d'ancienneté et après entente mutuelle entre le salarié et l'Employeur.

Art.23.00 CONGE AVEC PERMISSION

Tout salarié, s'il le désire, a droit à un congé sans rémunération de une (1) journée par semaine jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) journées et ce pas plus d'une fois à toutes les cinq (5) semaines d'intervalle et tel que décrit à l'article 10.02.

Art.24.00 CONGES DE MALADIE

Tout salarié a droit à un (1) jour de congé de maladie par mois payé au taux de son occupation comme suit:

1- Il faut être un salarié régulier tel que décrit à l'article 17.01.

2- Les jours de maladie sont cumulatifs jusqu'à un total de trente (30) jours; toutefois pour tout salarié futur ou pour tout ancien employé qui n'a pas atteint vingt (20) jours, la banque de congés de maladie est cumulative jusqu'à un total maximum de vingt (20) jours.

3- Si la maladie est pour moins de six (6) jours, le salarié fournit un certificat médical à son retour. Si la maladie est pour plus de six (6) jours, il fait parvenir un certificat à son Employeur à l'adresse connu.

4-L'Employeur peut, s'il le juge à propos, ne pas exiger de certificat médical dans certains cas.

5- L'Employeur prévient le salarié une fois par année, par écrit, du nombre de jours accumulés à son crédit, en affichant une liste des crédits accumulés à son crédit, en affichant une liste des crédits accumulés à l'endroit habituel.

6- Le calcul des jours en maladie est basé sur une semaine de cinq (5) jours.

Art.25.00 FETES CHOMEES ET PAYEES

Art.25.01 A) L'Employeur reconnaît les congés statutaires suivants auxquels tous les salariés auront droit avec rémunération:

Vendredi Saint	Le Lundi de Pâques
Saint-Jean Baptiste	La veille de Noël
La Confédération	Le jour de Noël
La Fête du Travail	Le jour de l'An
L'Action de grâces	

B) Les salariés requis de travailler l'un des jours de congé mentionnés ci-dessus seront payés au taux de temps et demi, en plus de la paie de congé.

Art.25.01 C) Si un congé chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche ou lors des vacances d'un salarié, celles-ci seront prolongées en conséquence ou le congé sera reporté à une date qui convient aux deux parties.

D) Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident avant le congé, un certificat médical devra être présenté à son retour. A l'exception des accidents du travail, il n'y aura pas de duplication de paie.

E) Ou si son surveillant l'a averti que ses services ne sont plus requis.

F) Les fêtes ci-dessus mentionnées seront payées au taux de l'occupation de chacun des salariés.

G) Ne pas s'être absenté du travail plus de deux (2) jours ouvrables sans permission avant la fête, et être de retour à la date cédulée pour reprendre le travail.

H) Pour chacun des jours chômés et payés, les salariés sont rémunérés pour neuf (9) heures par jour, sauf le vendredi qui est de huit (8) heures.

Art.25.02 Pour les salariés affectés à l'opération de neige, si advenant qu'ils sont requis de travailler la veille de Noël, le congé de la veille de Noël est reporté à une autre date. Il devra y avoir entente mutuelle sur le choix de la date à être retenue pour ledit congé.

Art.25.03 Cependant, advenant une proclamation par les gouvernements fédéral ou provincial, changeant l'observance de l'un ou l'autre de ces jours chômés susmentionnés, le jour chômé est reporté au jour fixé par ladite proclamation.

Art.26.00 CONGES MOBILES

Art.26.01 A compter de la signature, les salariés ayant à leur crédit une (1) année d'ancienneté et plus, auront droit à trois (3) congés mobiles, lesquels seront pris à un temps qui convient mutuellement aux deux parties, entre le 1er janvier et le 31 décembre, et seront payés au taux de leur occupation régulière.

La Fête de la Reine pourra être déclaré par l'Employeur comme congé sans solde, toutefois si l'Employeur ferme l'entreprise, le salarié pourra utiliser cette journée comme congé mobile.

Art.26.02 Congés mobiles pour le nouveau salarié ou salarié temporaire

Le nouveau salarié, pour sa première année de service ou tout salarié temporaire, auront droit aux congés mobiles payés au taux de son occupation comme suit:

- Un (1) congé mobile après soixante-quinze (75) jours ouvrables;
- Un deuxième congé mobile après cent (100) jours ouvrables;
- Un troisième congé mobile après cent vingt-cinq (125) jours ouvrables.

Art.27.00 CONGES DE DECES

Art.27.01 Lors du décès du conjoint et/ou d'un enfant, ou d'un enfant adoptif d'un employé ou, simultanément de plus de l'un deux, celui-ci a droit à un congé n'excédant pas cinq (5) jours à son taux régulier.

Art.27.02 Lors du décès du père et/ou de la mère d'un employé ou de son conjoint, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur ou des grands-parents de l'employé ou simultanément de plus de l'un d'eux, celui-ci a droit à un congé payé n'excédant pas quatre (4) jours à son taux régulier.

Art.27.03 Pour avoir droit aux congés stipulés en 27.01 et 27.02, l'employé devra être un employé régulier. Les jours stipulés en 27.01 doivent être pris dans les sept (7) jours de la date du décès et ceux stipulés en 27.02 dans les cinq (5) jours de la date du décès.

Art. 27.04 L'employé est rémunéré à son taux horaire régulier pour chacune de ces journées d'absence.

Art.27.05 Si un décès survient après que le salarié a été mis à pied ou durant la période de vacances annuelles, et/ou durant que le salarié retire de l'assurance salaire ou des compensations d'accident du travail, le salarié n'a pas droit au paiement de ce congé de décès.

Art.28.00 APPELS SPECIAUX

Art.28.01 Lorsqu'un salarié est rappelé pour accomplir un travail en dehors de ses heures normales de travail, il ne recevra pas moins de quatre (4) heures à temps simple, au taux de sa classification, pour le même "call".

Art.28.02 Le salarié en disponibilité rappelé au travail sur appel spécial sera rémunéré temps fait, temps payé à temps simple cependant, cette clause ne doit pas avoir pour effet d'éliminer du travail à des salariés réguliers. Après quarante-quatre (44) heures dans une semaine, le salarié recevra temps et demi.

Art.28.03 Lorsqu'un salarié a reçu l'ordre d'un changement de cédule de travail ou de prendre ses repas à l'extérieur de son domicile, l'Employeur s'engage à lui payer le coût du repas et du logement pour dédommagement en autant que son nom apparaît sur le payroll de l'employeur. Les frais de transport occasionnés chaque jour par un salarié pour voyager du "dispatch" soit Baie-Comeau, Millage 58 et Manic 5, au lieu de travail sont à la charge de l'Employeur. Le repas du midi sera fourni gratuitement par l'Employeur aux salariés devant prendre ce repas à l'extérieur de leur domicile, aux barèmes suivants:

Déjeuner:	\$ 3.00
Diner:	5.00
Souper	5.00
Coucher, 1 personne	20.00
Coucher, 2 personnes	30.00

Art.28.03 suite

De plus, lorsqu'il sera possible pour l'Employeur de négocier des taux plus avantageux pour le coucher pour les salariés qui auront à voyager à l'extérieur tout en permettant à ces salariés de bien se reposer confortablement, le Syndicat n'a aucune objection pour accorder ce droit à l'Employeur.

Art.29.00 HEURES DE TRAVAIL ET SEMAINE DE TRAVAIL

Art.29.01 A) La semaine normale de travail des salariés à taux horaires couverts par la présente convention est la suivante:

Soit 44 heures du lundi au vendredi, réparties en quatre (4) jours de neuf (9) heures et une journée de huit (8) heures.

B) Du lundi au jeudi inclusivement:

De 7h.30 à 12h.00 A.M.
De 13h.00 à 17h.30 P.M.

avec pause-café de 15 minutes dans l'avant-midi et l'après-midi et une heure pour le diner.

Le Vendredi:

De 7h.30 à 12h.00 A.M.
De 13h.00 à 16h.30 P.M.

avec pause-café de 15 minutes dans l'avant-midi et l'après-midi et une heure pour le diner.

La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures du lundi au vendredi inclusivement, sauf à Manic 5 sur le contrat Hydro Québec, Puissance Additionnelle, l'ancienne cédule est maintenue.

C) Pour les salariés permanents, de Manic 5 et du millage 58, sur la neige à taux hebdomadaire, la semaine moyenne de travail est étalée entre le 15 novembre et le 26 avril, et répartie du lundi au dimanche ou autrement suivant les besoins.

Il est entendu entre les parties que ces salariés ont une semaine dont la rémunération est garantie entre le 15 novembre et le 1er avril, en compensation de l'obligation de faire la garde de fin de semaine par rotation et du travail à accomplir, tel que prévu à l'annexe "A", dépendant des besoins de main d'oeuvre.

Le travail, spécifiquement au transport de béton pour Béton Provincial à Manic 5, sera rémunéré au taux de la construction.

D) Pour les mécaniciens à Manic 5, ils auront la possibilité de travailler sur une cédule de taux hebdomadaire ou horaire après entente avec leur employeur. Dans ce cas, ils seront rémunérés aux taux prévus en annexe, dépendant de la cédule entendue.

Art.29.01 E) Pour les employés de bureau, trente-quatre (34) heures réparties comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement:

De 9h.00 à 12h.00 A.M.

De 13h.00 à 17h.00 P.M.

Le vendredi:

De 9h.00 à 12h.00 A.M.

De 13h.00 à 16h.00 P.M.

Art.29.02 Temps supplémentaire

Pour tous les salariés couverts par cette convention, sauf ceux du département de la neige couverts dans 29.01 C), le temps supplémentaire s'applique de la façon suivante:

- A) Au-delà des heures normales cédulées dans une journée;
- B) Au-delà des heures normales cédulées dans une semaine;
- C) Lors de n'importe quel congé chômé ou payé prévu par la convention ou toute autre ordonnance gouvernementale.
- D) Le dimanche, temps double. On accumulera qu'une seule des dispositions ci-haut mentionnées à la fois.

Art.29.03 Répartition du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera réparti de façon égale sur une base mensuelle entre les salariés d'une même classification ou d'un même département selon le cas, en autant que possible.

Art.30.00 OCCUPATION VACANTE, PERMANENTE, OU NOUVELLEMENT CREEE

Art.30.01 A) Lorsqu'il s'agira de remplir des occupations vacantes ou des emplois nouvellement créés, l'Employeur choisira le salarié ayant le plus d'ancienneté.

B) L'Employeur affichera l'occupation pendant une période de dix (10) jours ouvrables à un endroit qui peut être vu par chacun des salariés.

C) Procédure d'affichage:

La formule d'affichage fournira les renseignements suivants:

- Département,
- Titre de la classification offerte,
- Résumé des devoirs à accomplir
- Exigences normales pour remplir la tâche.

D) Si aucun salarié ne fait application ou ne possède les exigences normales pour remplir la tâche, l'Employeur prend le candidat de son choix.

E) L'Employeur fournira au Syndicat la liste des salariés qui ont répondu par écrit aux affichages et les noms des candidats choisis dans les cinq (5) jours suivant le choix du candidat.

Art.30.01 F) Période d'essai

Pour le salarié régulier qui aura eu un poste sur affichage, la période d'essai est d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail cumulatifs dans une période de six (6) mois. Passé ce délai, le salarié sera considéré permanent dans son nouveau département et/ou classification, et son ancienneté de département et/ou de classification sera rétroactive à la date de son transfert.

Art.30.02 Entrainement

Le salarié à l'entraînement recevra \$0.50 l'heure de moins que les autres salariés de la même classification pour la période prévue à l'article 30.01 F), sauf s'il est déjà à l'emploi de l'Employeur.

Art.31.00 TRANSFERT DANS UNE AUTRE LOCALITE DEMANDE PAR L'EMPLOYEUR

L'Employeur consent à payer le coût de déménagement des membres et de tous les biens mobiliers d'un membre de son personnel qui pourrait être permuté d'une façon permanente à un autre endroit où fait affaire l'Employeur.

Art.32.00 LISTE D'ANCIENNETE

Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la présente convention, l'Employeur affichera dans un endroit qui peut être vu de tous les salariés, la liste d'ancienneté de tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation, en mentionnant le nom, le prénom, et la date du premier engagement du salarié. Cette liste d'ancienneté se renouvellera à la fin de chaque année de calendrier et régira tous les mouvements de main d'oeuvre de l'Employeur. L'Employeur en fournira deux copies au Syndicat et une copie au permanent de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt.

Art.33.00 GENERAL

1- Lorsqu'un salarié est permuté à la demande de l'Employeur à une occupation dont le taux est inférieur, ce dernier ne recevra aucune baisse de salaire pour la durée de sa permutation.

2- Prime de nuit:

Le salarié qui est appelé à travailler durant la nuit entre 18h.00 p.m. et 6h.00 a.m. recevra trente-cinq (0.35) cents de l'heure comme prime de nuit.

3- Employé assigné

L'Employeur pourra assigner tout chauffeur dont l'équipement est en réparation ou durant les intempéries à tout travail non spécialisé et nécessaire pour la poursuite de ses opérations normales. Pour le temps ainsi assigné, le ou lesdits chauffeurs recevront une rémunération horaire égale à leur taux horaire normal.

Art.34.00 DROIT ACQUIS

Toute condition de travail ou avantage supérieur non prévu dans la présente convention existant au moment de la signature de cette convention devra être maintenu durant toute la durée de la présente convention.

Art.35.00 COSTUMES ET UNIFORMES

Art.35.01 Les costumes, uniformes spéciaux et salopettes requis pour le travail du salarié seront fournis gratuitement par l'Employeur.

Art.35.02 L'Employeur fournit les salopettes et les bottes de caoutchoux utilisées sur la stimeuse à tous ses salariés requis d'en utiliser dans l'exercice de leurs fonctions, et elles seront nettoyées ou remplacées après usage normal aux frais de l'Employeur afin de les maintenir en bon état de propreté.

Art.35.03 Pour les chauffeurs de fardier, deux (2) costumes seront payés à soixante-quinze pour cent (75%) par l'Employeur et l'autre partie par le salarié au cours de la durée de cette convention collective de travail. De plus, les gants de caoutchoux seront fournis gratuitement par l'Employeur.

Art.36.00 RETROACTIVITE

Les clauses normatives de cette convention prendront effet à la date de la signature.

Les clauses monétaires seront rétroactives à compter du 1er mai 1982, sur toutes les heures effectivement travaillées et rémunérées jusqu'à la date de la signature et ce pour les salariés en poste au moment de ladite signature.

Art.37.00 TRANSFERT DE BUREAU

Les employés de bureau de Manic 2, lorsqu'ils seront transférés au bureau de Hauterive ou Baie-Comeau, continuent à recevoir le salaire déjà acquis pour le bureau de Manic 2 et en suivant la ligne de progression dans l'augmentation de salaire prévue à l'échelle salariale.

Art.38.00 SALARIES DE LA CONSTRUCTION

Les salariés qui vont sur la construction reçoivent le taux de la construction.

Art.39.00 UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL

Lorsque le salarié sera dans l'obligation d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, il y aura entente entre le salarié et l'Employeur sur le mode de rémunération pour le véhicule.

Art.40.00 NOUVELLE OCCUPATION OU CHANGEMENT DANS LA NATURE DES OPERATIONS

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que s'il arrivait à ce dernier d'obtenir un contrat de transport de matériaux de construction ou autre, de se rencontrer (après avoir tenté une expérience dans la mise en marché du nouveau contrat) pour renégocier des taux, soit au voyage ou au mille.

Art.41.00 ASSURANCE-GROUPEArt.41.01 1- Contribution de l'Employeur et de l'employé

- a) L'Employeur convient de payer en entier la prime d'assurance collective pour la partie assurance-maladie et assurance-vie.
 - b) L'employé convient de payer en entier la prime d'assurance collective pour la partie assurance-salaire.
- 2- L'Employeur verse sa part de la prime et retient, sur la paie du salarié, la part de prime que celui-ci doit payer pour le mois complet même si le salarié n'a pas complété son mois de travail.
 - 3- La police maîtresse d'assurance est émise au nom du Syndicat et de l'Employeur.
 - 4- Cette assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés assujettis à la présente convention.
 - 5- Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance-groupe et de l'assureur appartient au Syndicat qui en avise l'Employeur.
 - 6- L'Employeur permet au représentant de l'assureur de se rendre sur les lieux du travail pour rencontrer les salariés pour les fins d'application du régime d'assurance collective.
 - 7- L'Employeur fournira tous les renseignements nécessaires, lorsque disponibles, à l'administrateur du plan d'assurance, tels: liste des employés, leur adresse, âge, état civil, nombre de dépendants et taux horaire de l'employé.
 - 8- L'Employeur, à l'engagement d'un nouvel employé, fait remplir une carte d'adhésion au régime d'assurance collective et la fait parvenir à l'assureur dans les trente (30) jours qui suivent l'engagement.
 - 9- Le régime d'assurance collective entrera en vigueur le 1er février 1983.

De plus, l'Employeur fait l'administration du plan. Cependant, le choix de la Compagnie d'Assurance est fait conjointement par le Syndicat et l'Employeur afin d'avoir une bonne protection et des coûts bien acceptables. Les avantages et bénéfices du plan sont négociés conjointement entre les parties impliquées.

Art.41.02 Assurance-vie supplémentaire

L'Employeur convient de payer 50% du coût de la prime totale avec un maximum de \$2.50 par mois de calendrier et de déduire sur le salaire du salarié une participation de 50% du coût de la prime soit \$2.50 par mois. Cependant l'Employeur déduit la prime annuelle sur une période de 6 mois.

Art.42.00 DUREE DE LA CONVENTION

Art.42.01 La présente convention demeurera en vigueur du 01 mai 1982 jusqu'au 30 avril 1985. L'une ou l'autre des parties qui désire apporter des amendements à cette convention doit le faire conformément au Code du Travail.

Art.42.02 Si avis a été dûment donné par une des parties à l'effet qu'elle désire modifier cette convention avant de la renouveler et que, par suite de circonstances incontrôlables, les négociations se poursuivent après la date régulière du renouvellement, il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement du travail sauf dans les délais prévus par le Code du Travail et cette convention demeurera en vigueur.

Art.43.00 CONGE DE PATERNITE

Le salarié dont le conjoint donne naissance, a droit à un congé d'un (1) jour rémunéré au taux de son occupation afin de lui permettre de s'absenter du travail le jour de l'accouchement ou dans les jours qui suivent.

Art.44.00 REGIME ENREGISTRE D'EPARGNE RETRAITE

L'Employeur s'engage à déduire sur la paie de chaque salarié qui désire contribuer au Régime Enregistré d'Epargne Retraite mis de l'avant par la F.T.P.F., les montants nécessaires. Les montants ainsi déduits seront remis chaque fin de mois à l'adresse que le Syndicat fournira à l'Employeur.

Art.45.00 COMITE DE SECURITE

Art.45.01 Un comité de sécurité sera formé après la signature de la convention. Ce comité sera composé de deux (2) représentants patronaux et de deux (2) représentants syndicaux.

Art.45.02 Pouvoir du Comité

Le Comité aura le pouvoir de recommandation au comité de décision de la partie patronale et il étudiera toute plainte de sécurité qui lui sera soumise. Il étudiera des recommandations de sécurité préventives au travail. Il fera des recommandations sur les mesures disciplinaires à imposer aux salariés concernant le manque de sécurité au travail.

Art.45.03 Le Comité se rencontrera si possible une fois par mois ou plus si nécessaire.

Les membres qui siègent sur ce comité sont rémunérés à temps simple au taux de leur occupation lorsqu'ils se rencontrent même en dehors des heures régulières de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hauterive

ce 29 jour du mois de Août 1983.

TRANSPORT SAVARD LIMITEE
LES INDUSTRIES SAVARD LIMITEE
(TRANSPORT LAROUCHE LTEE)

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
TRANSPORT SAVARD LTEE (CSN)

Yves Savard Robert Beaulieu Pies

Jean Savard

Robert Charest

Robert Charest, F.T.P.F.

APPENDICE " A "

ECHELLE DE SALAIRE

<u>CLASSIFICATION:</u>		<u>01-05-82</u>	<u>01-05-83</u>	<u>01-05-84</u>
Opérateur de camion	"A"	9.10	9.70	10.18
"	"B"	8.75	9.45	9.92
"	"C"	8.65	9.00	9.45
Mécanicien	"A"	9.50	10.16	10.66
"	"B"	8.75	9.18	9.63
"	"C"	8.00	8.40	8.82
Soudeur	"A"	9.50	10.16	10.66
"	"B"	8.57	9.00	9.45
Commis de Pièces et Chef d'équipe:		9.00	9.70	10.18
Menuisier et entretien	"A"	9.23	9.70	10.18
"	"B"	8.09	8.50	8.92
Journalier	"A"	6.66	7.00	7.35
Gardien -Concierge	"A"	6.66	7.00	7.35
"	"B"	5.71	6.00	6.30
"	"C"	5.00	5.25	5.50
Chaffeur Niveleuse	"A"	10.05	10.55	11.07
"	"B"	9.65	10.13	10.63
"	"C"	9.00	9.45	9.92
Opérateur Loader et Machinerie	"A"	9.10	9.70	10.18
"	"B"	8.75	9.45	9.92
"	"C"	8.50	9.00	9.45
Opérateur de Grue	"A"	10.47	11.00	11.55
"	"B"	10.00	10.50	11.02
"	"C"	9.50	9.70	10.47
				.../2

/2...

APPENDICE " A "
ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	01-05-82	01-05-83	01-05-84
Aide opérateur Grue "A"	8.50	8.90	9.34
" " " "B"	7.42	7.80	8.19
" " " "C"	6.38	6.70	7.03
Cuisinier-concierge Manic 5	7.65	8.05	8.45
Concierge Baie-Comeau	5.00	5.25	5.50

Echelle de salaire pour les salariés du département de la neige:

1) Opérateur Niveleuse	500.00 pour 5 jrs	"A" 535./sem. sans garde	560.00 sans garde
" "		"B" 480./sem. sans garde	500.00 sans garde
" "		"C" 450./sem. sans garde	470.00 sans garde
Opérateur Niveleuse	600.00 pour 7 jrs	"A" 640./sem. avec garde	670.00 avec garde
" "		"B" 585./sem. avec garde	610.00 avec garde
" "		"C" 555./sem. avec garde	580.00 avec garde
Opérateur Charrue	500.00 pour 5 jrs	"A" 535.00/sem. sans garde	560.00 sans garde
" "		"B" 480.00/sem. sans garde	500.00 sans garde
" "		"C" 450./sem. sans garde	470.00 sans garde
Opérateur Charrue	600.00 pour 7 jrs	"A" 640.00/sem. avec garde	670.00 avec garde
" "		"B" 585.00/sem. avec garde	610.00 avec garde
" "		"C" 555./sem. avec garde	580.00 avec garde

.../3

APPENDICE " A "

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>01-05-82</u>	<u>01-05-83</u>	<u>01-05-84</u>
Opérateur de loader	500.00 pour 5 jrs	"A" 535.00/sem. sans garde	560.00 sans garde
" "		"B" 480.00/sem. sans garde	500.00 sans garde
" "		"C" 450.00/sem. sans garde	470.00 sans garde
Opérateur de loader	600.00 pour 7 jrs	"A" 640.00/sem. avec garde	670.00 avec garde
" "		"B" 585.00/sem. avec garde	610.00 avec garde
" "		"C" 555.00/sem. avec garde	580.00 avec garde
Opérateur de sableur	500.00 pour 5 jrs	"A" 535.00/sem. sans garde	560.00 sans garde
" "		"B" 480.00/sem. sans garde	500.00 sans garde
" "		"C" 450.00/sem. sans garde	470.00 sans garde
Opérateur de Sableur	600.00 pour 7 jrs	"A" 640.00/sem. avec garde	670.00 avec garde
" "		"B" 585.00/sem. avec garde	610.00 avec garde
" "		"C" 555.00/sem. avec garde	580.00 avec garde

2) Le tout sujet aux conditions de l'article 29.01, paragraphe C

3) Toutefois, les salariés permanents ou temporaires, sur la neige à Manic 5 et au Millage 58 auront l'option à leur choix de travailler à taux horaire, avec étalement d'une semaine moyenne de travail de quarante-quatre (44) heures du 15 novembre au 1er avril, à temps simple et temps et demi mais sans temps double. Taux à l'heure sur la neige:

Opérateur sur la neige "A" :	8.05
" " " "B" :	7.30
" " " "C" :	6.90

4) Les salariés permanents, sur le déneigement à Baie-Comeau seront payés suivant leur taux horaire prévu à la convention, temps fait temps payé, mais sans temps double.

Toutefois, ces salariés ont une garantie de 44 heures par semaine à temps simple, avec étalement des heures du 15 novembre au 26 avril.

Il y aura rajustement pour le temps et demi, si nécessaire, à la fin de la saison de la neige.

APPENDICE "A"

/4...

01-05-82

01-05-83

01-05-84

Echelle de salaire pour Commis de Bureau:

"A"	8.95	9.40	9.87
"B"	7.15	7.51	7.89
"C"	6.51	6.84	7.18

APPENDICE "B"

FORMULE D'ADHESION

"Je, soussigné, donne librement mon adhésion au Syndicat des Travailleurs de Transport Savard Ltée (CSN) et autorise mon Employeur à déduire de mes gains ma cotisation régulière et mon droit d'entrée au taux établi par le Syndicat légalement reconnu pour me représenter auprès de mon Employeur, soit un montant de \$ _____ par semaine ou fraction de semaine travaillée.

Cette autorisation est révocable entre le 90 ième et le 60 ième jour précédant la date d'expiration de la convention collective."

Représentant du Syndicat

Signature du membre

LETTRE D'ENTENTE

Dans l'éventualité de l'ouverture d'un plan de béton nonobstant la Convention collective, les salariés recevront:

1) Pour les salariés permanents et temporaires de Transport Savard Ltée, temps fait, temps payé, à taux régulier jusqu'à concurrence de quarante-quatre (44) heures.

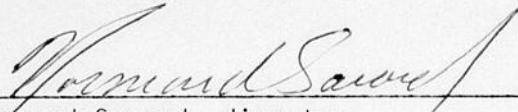
2) Pour les salariés nouveaux, comme chauffeur de Ready Mix:

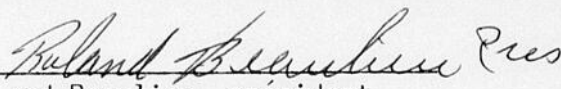
Classe "A"	:	9.00
Classe "B"	:	8.50
Classe "C"	:	8.00

Le tout, sur étalement des heures à quarante-quatre (44) heures par semaine.

3) L'employeur aura l'option d'utiliser les nouveaux salariés de préférence aux salariés permanents ou temporaires et ce sans possibilité de grief de la part du syndicat ou des salariés.

4) Le texte de cette lettre d'entente n'est valable que pour la vie de cette convention.


Normand Savard, directeur
TRANSPORT SAVARD LIMITEE


Roland Beaulieu, président
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
TRANSPORT SAVARD LTEE (CSN)

C L A S S I F I C A T I O N

1er mai 1983

Roland Beaulieu	Opérateur de camion "A"	
Gaétan Bouchard	Opérateur de charrue "A"	Opérateur de camion "B"
Gilbert Boulay	Opérateur de niveleuse "B"	Opérateur sur la neige "A"
Bertrand Caron	Opérateur de charrue "A"	
Jeannot Caron	Mécanicien "A"	
Benoit Charest	Soudeur "A"	
Louis-Henri Imbeault	Mécanicien "A"	
Hamel Jean	Opérateur de loader "B"	Opérateur sur la neige "A"
Arsène Labrie	Opérateur de camion "B"	Opérateur sur la neige "A"
Aurèle Mailloux	Opérateur de niveleuse "A"	
Jean-Paul Perron	Mécanicien "A"	
Rénald Poitras	Opérateur de loader "A"	
Patrick St-Gelais	Opérateur de niveleuse "C"	Opérateur sur la neige "A"
Robert Savard	Opérateur de charrue "A"	
Rosanne Savard	Cuisinière, concierge	
Pauline Savard	Concierge	
Louis Savard	Opérateur de camion "B"	
Johanne Thibault	Commis de bureau "A"	
Clément Tremblay	Menuisier "B"	
Médéric Tremblay	Menuisier "A"	
Claude Trudel	Opérateur de loader "B"	Opérateur sur la neige "A"
Roger Trudel	Commis de pièces, chef d'équipe	
Robert Villeneuve	Aide opérateur de grue "A"	
Patrick Savard	Opérateur de charrue "A"	
Albert Tremblay	Opérateur de charrue "A"	
Yvon Desbiens	Mécanicien "C"	

N.B. Opérateur de charrue signifie un salarié affecté à la neige.

ORIGINE DGR	DATE DU LOT	NO LOT	TYPE DE DOCUMENT: 31	IDENTITE
31	058909	80-12-22	A1 TRANSPORT SAVARD	8204308011085070
	<i>5070</i>		A2 LTEE	000000
			A3 960 HONORAT	HAUTERIVE
			A4 SYND EMPL TRANSPORT	0990450010000155070
			A5 SAVARD CSN	010108685971609040099027
			A6 005810512004	

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE	VALEUR	CHP MESSAGE	VALEUR
A14 E VAL.INEXACTE CHAMP RELIE	01 <i>05</i>		