

No.

22504-02

NOM

Equipements Industriels Poudres

Inc.

22504-02
BUREAU DU SYNDICAT
GENERAL DU TRAVAIL

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

D E

82 JUL 21 13 54

T R A V A I L

I N T E R V E N U E

E N T R E :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'EQUIPEMENTS
INDUSTRIELS POUDRIER (C.S.N.)
100 EST, BOULEVARD JUTRAS
VICTORIAVILLE, P.Q.

PARTIE DE PREMIERE PART,

CI-APRES APPELE:

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1983 03 08

M.T.M.S.R.

" LE SYNDICAT "

E T :

EQUIPEMENTS INDUSTRIELS POUDRIER INC.
10, BOULEVARD DE L'ARTISAN
VICTORIAVILLE, P.Q.

PARTIE DE SECONDE PART,

CI-APRES APPELES:

COPIE CONFORME

" LA COMPAGNIE ou L'EMPLOYEUR "

EN VIGUEUR POUR LA PERIODE DU 1ER OCTOBRE 1981
POUR SE TERMINER LE 30 SEPTEMBRE 1984.

TABLE DES MATIERES

ARTICLES:

PAGES:

1	But de la convention	2
2	Reconnaissance et juridiction	2
3	Droits de la direction	3
4	Sécurité syndicale et déduction des cotisations	3
5	Heures de travail	4
6	Temps supplémentaire	5
7	Congés chômés et payés	6
8	Paie minimum	8
9	Vacances payées	9
10	Salaires	11
11	Fonds de santé et de bien-être du Syndicat	14
12	Ancienneté	14
13	Sécurité-Santé	18
14	Privilèges	19
15	Comité d'usine	24
16	Procédure de règlement de griefs	25
17	Arbitrage	27
18	Grève et contre-grève	28
19	Discipline	28
20	Ordre du supérieur immédiat	28
21	Mesure disciplinaire	28
22	Divers	29
23	Divers	29
24	Divers	29
25	Dispositions diverses	29
26	Age de la retraite	30
27	Durée de la convention collective et rétroactivité	30
Annexe "A"	- Classifications et salaires	31
Annexe "B"	- & calendrier 1981 à 1987	33

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie, ses salariés et le Syndicat et d'établir des conditions de travail à être observées par chacune des parties.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 26 avril 1978 et modifié le par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route, des contremaîtres, des dessinateurs, des vendeurs-livreurs".

Les parties conviennent que le terme "EMPLOYE DE BUREAU" inclut les salariés affectés au magasin, vendeurs au comptoir et commissionnaires.

Tout travail normalement exécuté par un salarié régi par l'unité de négociation ou relevant de la compétence des salariés assujettis à la présente convention, ne peut être accompli par un employé exclu de l'unité de négociation à moins d'entente contraire écrite convenue entre les parties et sauf lors d'entraînement, de travaux d'essai, d'expérience et de développement.

2.02 Advenant qu'une clause de la présente convention soit nulle en regard des Lois du pays ou de la Province, seule cette clause sera déclarée invalide et les autres clauses et conditions n'en seront en aucune façon affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.

... / art. 2.03

2.03 La Compagnie peut embaucher des étudiants durant la période de vacances scolaires, sujet aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit:

- a) De gérer l'usine et d'en diriger les opérations;
- b) de faire et d'appliquer des règlements raisonnables;
- c) d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre.

L'exercice de ces droits de gérance doit être exercé de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

Un salarié qui se croit lésé à la suite de l'exercice de ces droits de gérance peut faire un grief.

3.02 Nonobstant le paragraphe 3.01, si des problèmes non couverts par la présente convention survenaient, l'Employeur et le Syndicat doivent discuter et faire tous les efforts possibles pour arriver à une entente.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DES COTISATIONS

4.01 L'Employeur n'interviendra pas dans le droit de ses salariés de devenir membre du Syndicat et le salarié peut, s'il le désire, être membre du Syndicat.

4.02 Pendant la durée de la convention, l'Employeur déduira des salaires hebdomadaires payables

... / aux salariés

4.02 aux salariés, un montant égal à la cotisation régulière hebdomadaire dûment autorisée par les Statuts et Règlements du Syndicat. Le plus tôt possible, à chaque mois, l'Employeur remettra au Trésorier du Syndicat les montants ainsi déduits, avec une liste en duplicata des salariés de qui les cotisations syndicales auront été déduites. Le Syndicat avisera l'Employeur, par écrit, du montant de telles cotisations et de tout changement qui pourrait y être apporté; tel avis constituera l'autorité décisive de l'Employeur pour effectuer la déduction spécifiée.

4.03 Le Syndicat se rend financièrement responsable pour toute poursuite ou réclamation effectuées en vertu du présent article ou en découlant.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL

5.01 Ceci n'est pas une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine ou une garantie de jours par semaine. Cependant, plutôt que de réduire la semaine régulière de travail, l'Employeur effectue des mises à pied lorsque le travail diminue.

5.02 La semaine régulière de travail pour les salariés couverts par la présente convention de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi de 08h00 à 12h00 (midi) et de 13h00 à 17h00.

5.03 Advenant la nécessité de créer une deuxième équipe de travail, L'Employeur pourra le faire en établissant une prime de trente cents (\$0.30) l'heure pour les heures régulières de cette deuxième équipe seulement. L'horaire de la deuxième équipe est déterminé par entente entre les parties. A compter de la troisième année de l'application de la convention collective, la prime sera de trente-cinq (\$0.35) l'heure.

5.04

- a) Dans le cas où l'Employeur déciderait de mettre sur pied une deuxième équipe, il lui appartiendra d'assigner le poste de chef d'équipe au salarié de son choix. Les salariés désireux de travailler sur cette deuxième équipe pourront postuler le poste selon leur ancienneté.
- b) Aucun salarié travaillant de jour ne sera contraint de travailler sur la deuxième équipe.

ARTICLE 6 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

6.01

Tout travail accompli en dehors des heures régulières de travail tel que stipulé à l'article précédent, sera considéré comme du temps supplémentaire rémunéré au taux de temps et demi.

6.02

- a) Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis, en accordant la préférence au salarié qui a débuté le travail concerné.
- b) Le salarié à qui l'on offre du travail supplémentaire peut refuser.
- c) Le dossier de travail supplémentaire ne doit, en aucun temps, servir de prétexte à l'exercice de pression à l'endroit des salariés qui refusent d'effectuer du travail supplémentaire.

... / art. 6.03

- 6.03 L'opportunité de travailler en temps supplémentaire est répartie selon l'ancienneté entre les salariés affectés à une même tâche dans le même département, en autant que le salarié ait les qualifications pour exécuter le travail concerné; il est convenu que le salarié qui a déjà commencé un travail a priorité pour le terminer en temps supplémentaire.
- 6.04 Tout salarié qui est appelé à travailler le dimanche est rémunéré à raison du temps double.
- 6.05 Le salarié qui est appelé à travailler de plus de deux (2) heures de travail en dehors de ses heures régulières a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes.
- 6.06 L'Employeur paiera au salarié, l'équivalent d'un souper si ce salarié, à la demande de l'Employeur, termine sa journée de travail après 19h00.
- Tout salarié qui revient au travail après les heures normales de travail aura droit, après six (6) heures de temps supplémentaire, à un montant d'allocation de repas sur la base établie à l'article 14.05 b) et le salarié bénéficiera d'une période additionnelle de quinze (15) minutes payées pour prendre son repas.

ARTICLE 7 CONGES CHOMES ET PAYES

7.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés quelque soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident:

	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Jour de l'An		1er janv.		
Lendemain Jour de l'An			3 janv.	2 janv.
Vendredi-Saint		9 avril	1er avril	13 avril
Lundi Pâques		12 avril	4 avril	16 avril
1er mai		3 mai	2 mai	1er mai
Fête de Dollard		18 mai	16 mai	21 mai
Saint-Jean-Baptiste		24 juin	24 juin	24 juin
Confédération		2 juillet	1er juil.	2 juillet
Fête du Travail		6 sept.	5 sept.	3 sept.

7.01	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Action de Grâces		11 octobre	10 octobre,	8 octobre
Veille de Noël	24 décembre	24 décembre	23 décembre	
Noël	25 décembre	27 décembre	26 décembre	
Lendemain de Noël	28 décembre	28 décembre	27 décembre	
	29 décembre	29 décembre	28 décembre	
	30 décembre	30 décembre	29 décembre	
	31 décembre	31 décembre	30 décembre	

Pour l'année 1981, les 28, 29 et 30 décembre seront jours de congés mais non payés.

Pour l'année 1982, les 29 et 30 décembre seront jours de congés mais non payés.

Pour l'année 1983, les 28 et 29 décembre seront jours de congés mais non payés.

7.02 Tout salarié recevra pour chaque jour férié susmentionné, une somme égale à son gain pour cette journée normale de travail, dépendamment du jour de la semaine où ce jour coïncidera, comprenant les primes.

7.03 Tout travail exécuté les jours de congés chômés et payés ci-dessus mentionnés, est rémunéré à raison du temps double en plus du paiement de la fête.

7.04 Pour être éligible au paiement des Fêtes ci-haut mentionnées, le salarié doit remplir les conditions suivantes:

- a) Avoir complété sa période de probation;
- b) avoir travaillé au moins sept (7) heures, le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant le congé ou si l'absence durant l'un ou l'autre de ces deux (2) jours est due à une raison valable ou si le salarié était absent ou en congé autorisé en vertu d'une disposition de la convention collective;
- c) être absent pour cause de maladie ou d'accident et que son absence pour telle cause date d'au moins trente (30) jours précédant ce congé;

... / art. 7.04 d)

7.04

- d) être absent pour cause de maladie ou d'accident industriel et que son absence pour telle cause date de moins de deux (2) mois précédant ce congé;
- e) être absent à cause d'une mise à pied, selon les modalités suivantes:

Tout salarié, qui a complété sa période de probation dont la mise à pied prend effet dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent chacun des jours chômés et payés mentionnés au paragraphe 7.01, est automatiquement éligible au paiement de tel jour chômé;

nonobstant ce qui précède, tout salarié qui a terminé sa période de probation, dont la mise à pied prend effet dans la semaine où tombe le 15 décembre, est automatiquement éligible au paiement des congés prévus pour la période débutant le 24 décembre.

Dans l'application de ce sous-paragraphe e) et du sous-paragraphe c), ces congés seront payés lors du retour au travail du salarié.

7.05

A compter du début de la troisième (3e) année, tout salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté et plus, a droit à une permission d'absence allant jusqu'à trois (3) mois sans paie. Cependant, il ne pourra y avoir plus de deux (2) salariés en même temps qui bénéficient de cette période de congé. La demande de tel congé sera faite, par écrit, et l'Employeur fera parvenir copie de tel avis au Syndicat.

ARTICLE 8

PAIE MINIMUM

8.01

Tout salarié, qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire sans avoir été avisé du contraire, sera payé pour au moins trois (3) heures de travail à son taux régulier sauf dans les cas de force majeure ou lorsque le salarié, de retour de maladie, a omis de prévenir l'Employeur de son retour au moins une (1) journée à l'avance.

- 8.02 Tout salarié qui, après avoir quitté l'usine, est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières, est payé au taux de temps supplémentaire applicable avec un minimum de deux (2) heures au taux applicable pourvu que ce travail ne soit pas continu avec ses heures régulières de travail. Le salarié ne doit exécuter que le travail pour lequel il a été requis.

ARTICLE 9 VACANCES PAYEES

- 9.01 Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a moins d'un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur, a droit à une (1) journée par mois travaillé (maximum de dix (10) jours ouvrables) rémunérée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés au cours de la période de douze (12) mois précédant ce 1er mai.
- 9.02 Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur, mais moins de cinq (5) ans, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai.
- 9.03 Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de huit (8) ans d'ancienneté au service de l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de ses gains accumulés au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er mai.
- Au cours de la troisième (3e) année de la convention collective, le pourcentage sera de six et demi pour cent (6½).
- 9.04 Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété huit (8) ans d'ancienneté mais moins de dix (10) ans d'ancienneté au service

... / de l'Employeur

9.04 de l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de sept pour cent (7%) de ses gains accumulés au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er mai.

A compter de la troisième (3e) année de la convention collective, le pourcentage sera de sept et demi pour cent (7 1/2%).

9.05 Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété dix (10) ans d'ancienneté et plus au service de l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains accumulés au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er mai.

9.06 La période de prise de vacances pour tous les salariés est accordée au cours des mois de juillet et août à l'occasion d'une fermeture de l'usine pendant trois (3) semaines.

Pour fins de fermeture de l'usine lors des trois (3) semaines de vacances, la Compagnie tient compte de la date où la majorité des industries de Victoriaville et de la Construction prennent leurs vacances.

Pour les salariés qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances, la quatrième (4e) semaine de vacances sera prise après entente avec l'Employeur et à défaut d'entente, à une date à être fixée par le salarié en dehors de la période de fermeture et ce, après un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur. Si plusieurs salariés demandent en même temps la prise de la quatrième (4e) semaine de vacances, le choix sera établi en tenant compte de l'ancienneté pour le cas où l'Employeur ne pourrait l'accorder à tous en même temps.

9.07 Il est entendu que durant la période de la fermeture pour la prise de vacances, l'Employeur peut maintenir un minimum de salariés au travail pour fins uniquement de services à la clientèle. L'Employeur devra faire savoir au Syndicat le nombre de salariés nécessaires au 1er avril de chaque année.

9.08 Pour tout salarié en vacances à qui l'on demande de venir travailler pendant cette période, le salarié qui accepte est rémunéré à raison de temps régulier pour les heures travaillées et ses vacances seront retardées avec entente avec l'Employeur.

9.09 Lorsqu'un salarié célèbre un ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHAGE lui donnant droit à une (1) semaine additionnelle de vacances ou à un pourcentage additionnel après le 1er mai d'une année et avant le 1er juillet de la même année, a droit de prendre telles vacances ou de recevoir tel pourcentage additionnel au moment de son anniversaire. A compter de la troisième (3e) année de la convention, le 1er juillet est remplacé par le 1er septembre.

ARTICLE 10 SALAIRES

10.01 Les taux de salaires et les classifications apparaissant à l'Annexe "A" font partie intégrante de la convention collective de travail.

- 10.02
- a) A compter du 1er avril 1982, une augmentation générale de quinze cents (\$0.15) est accordée à tous les salariés couverts par la convention.
 - b) A compter du 1er octobre 1982, une augmentation générale de dix cents (\$0.10) est accordée à tous les salariés couverts par la convention.
 - c) A compter du 1er avril 1983, une augmentation générale de quinze cents (\$0.15) est accordée à tous les salariés couverts par la convention.
 - d) A compter du 1er octobre 1983, une augmentation générale de dix cents (\$0.10) est accordée à tous les salariés couverts par la convention.

... / art. 10.02 e)

10.02 e) A compter du 1er avril 1984, une augmentation générale de quinze cents (\$0.15) est accordée à tous les salariés couverts par la convention.

10.03 1) A compter du 1er octobre 1981, les taux de salaire indiqués à la convention collective sont indexés à l'augmentation du coût de la vie de la façon suivante:

a) L'indice des prix à la consommation (IPC) publié par Statistique Canada pour le Canada sert de référence dans le calcul de l'indexation (1971 : 100).

b) L'ajustement se fait tous les trois (3) mois à partir du 1er octobre 1981.

c) Les dates d'ajustement sont les suivantes:

- Le 15 janvier 1982, 1983 et 1984;
- le 15 avril 1982, 1983 et 1984;
- le 15 juillet 1982, 1983 et 1984;
- le 15 octobre 1982, 1983 et 1984.

2) Par changement dans l'IPC, on entend la différence entre:

a) L'indice de base (1er octobre 1981) : _____

et

b) l'IPC publié pour le mois précédant le jour d'ajustement concerné.

3) L'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation est intégrée au taux horaire et est payé à chaque employé pour chaque heures travaillées, selon les dispositions de la présente convention collective.

- 10.03
- 4) L'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation est égale à trois cents (\$0.03) l'heure pour chaque point d'augmentation, selon l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada.
 - 5) Telle augmentation est payable à compter de la semaine où tombe le quinzième (15e) jour du mois d'ajustement.
 - 6) La révision de l'IPC déjà publié par Statistique Canada pour le Canada ne peut entraîner une correction, rétroactive ou autre, d'un ajustement.
 - 7) Le maintien de l'indexation dépend de la disponibilité de l'IPC officiel, mensuel de Statistique Canada dans sa forme présente et selon la base actuelle (1971 : 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement.
 - 8) Dans l'éventualité où la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section ou, si elle ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée par la suite.
 - 9) Pendant la durée de la convention collective, tout IPC inférieur à l'indice de base ne peut être utilisé pour réduire les salaires en dessous des taux prévus à la convention et l'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation ne peut être diminuée.
 - 10) Pour le calcul d'intégration de l'IPC au salaire, l'augmentation doit être complétée à l'unité la plus près de la fraction si celle-ci est de cinq dixième (0.5) de cent et plus.

ARTICLE 11 FONDS DE SANTE ET DE BIEN-ETRE DU SYNDICAT

- 11.01 Le plan d'assurance-groupe, incluant l'assurance-vie actuellement en vigueur et dont les parties connaissent la portée et les modalités d'application, fait partie de la présente convention et est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention collective de travail.
- 11.02 L'Employeur s'engage à verser une contribution égale à cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime d'un plan d'assurance collective couvrant les bénéfices d'assurance-vie, d'indemnité de salaire, de frais médicaux, chirurgicaux.
- 11.03 Le Syndicat pourra apporter audit plan d'assurance, toutes les modifications qu'il jugera nécessaires, après entente avec l'Employeur.
- 11.04 Advenant une baisse du coût de la prime, à cause des bénéfices dorénavant couverts par une Loi, l'Employeur et les employés bénéficieront à parts égales, du montant de la réduction.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de soixante (60) jours travaillés à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs de calendrier pour le compte de l'Employeur. Durant cette période, l'Employeur pourra congédier ou mettre à pied tout salarié sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de règlement de griefs.

Après cette période d'essai, l'ancienneté du salarié est rétroactive à la date de son embauchage.

... / art. 12.02

12.02

Dans tous les cas, l'ancienneté s'accumule sauf dans les cas suivants où elle se perd:

- a) Départ volontaire;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) à moins de raison incontrôlable, si le salarié ne prévient pas l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables de son intention de revenir au travail suivant l'envoi d'un avis au salarié par lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'Employeur l'avisant d'un rappel au travail; le salarié pourra refuser le rappel au travail sans perdre ses droits d'ancienneté si ce rappel est pour une période jugée par l'Employeur de moins de dix (10) jours ouvrables;
- d) dans les cas de mise à pied, de maladie ou d'accident non-industriel pour une période de douze (12) mois, si le salarié possède moins d'un (1) an d'ancienneté et de vingt-quatre (24) mois, si le salarié possède plus de douze (12) mois d'ancienneté.
- e) Dans les cas de maladie et accident industriels, pour la durée de l'absence.

12.03

L'ancienneté s'appliquera sur la base de l'entreprise en entier.

12.04

La liste en Annexe "B", page 33 constitue la liste d'ancienneté de la présente convention collective.

L'Employeur fournira au Syndicat à la signature de la convention collective une liste de tous les salariés régis par la présente convention, contenant les noms, prénoms,

... / l'adresse

12.04

l'adresse, l'ancienneté, la classification de tâche, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance-sociale de chacun d'eux.

Cette liste devra être affichée dans l'usine par l'Employeur au plus tard quinze (15) jours après l'entrée en vigueur de cette convention. Elle demeurera affichée pendant toute la durée de la convention et sera révisée à tous les six (6) mois par l'Employeur. A chaque occasion, l'Employeur fournira au Syndicat un avis écrit de tout changement affectant le statut d'emploi de tout salarié régi par cette convention.

12.05

Les contestations au sujet du rang d'ancienneté d'un employé ne peuvent être faites que suite à la révision de la liste demandée par le Président du Comité d'usine. Dans ce cas, les contestations doivent être faites par écrit dans les quatorze (14) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur sera corrigée. Après ces quatorze (14) jours, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et conforme.

Des additions ou des retraits pourront être effectués selon les dispositions de la convention.

12.06

Tout employé promu hors de l'unité de négociation conservera le droit de retourner à une tâche régie par la convention, conditionnellement à ce qui suit:

Dans les cas où la gérance ne serait pas satisfaite de tel salarié ou si le salarié lui-même n'est pas satisfait de telle promotion, il retient, pour quatre-vingt-dix (90) jours, à compter de la date de la promotion, le droit de retourner à sa classification antérieure. Advenant que tel employé retourne ou soit retourné à sa classification antérieure durant cette période de quatre-vingt-dix (90) jours, les autres salariés qui auraient été promus ou transférés en raison de telle promotion seront retournés à leur classification respective précédente.

- 12.07 Les membres du Comité d'usine bénéficieront d'une ancienneté supérieure à celle de tous les autres salariés pour toute la durée de leur terme d'office comme membres du Comité d'usine, en cas de mise à pied seulement.
- 12.08
- a) En cas de mise à pied, de démotivation et de rappel, l'ancienneté prévaut à la condition que le salarié ayant le plus d'ancienneté puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir après que la Compagnie lui aura fourni les informations nécessaires à l'accomplissement de la tâche.
 - b) Lors de mise à pied, l'Employeur donne au salarié concerné un préavis de cinq (5) jours avant ladite mise à pied, à moins d'entente contraire entre les parties; cependant, ce préavis de cinq (5) jours n'est pas nécessaire dans le cas de force majeure, de feu ou de destruction qui ferait cesser les opérations dans l'une ou l'autre des parties de l'usine.
 - c) Lors de toute démotivation, le salarié concerné conservera le même salaire qu'il recevait avant cette démotivation, jusqu'à ce qu'il soit sur une tâche au taux équivalent à la tâche qu'il détenait avant cette démotivation.
- 12.09 En cas de promotion, la compétence relativement égale pour satisfaire les exigences normales de la tâche, le salarié ayant le plus d'ancienneté a préférence.
- Pour toute promotion ou transfert d'une tâche à une autre, le salarié choisi aura une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables en autant que ledit salarié concerné ait les connaissances de base pour apprendre. Après cette période, le salarié peut retourner à la tâche qu'il détenait avant le changement de la tâche, s'il n'est pas satisfait de ladite tâche.

12.10

CHEFS D'EQUIPE:

- a) Les parties conviennent qu'il peut y avoir des salariés attitrés comme "chefs d'équipe" selon le besoin des opérations.

Les chefs d'équipe sont désignés par l'Employeur et choisis parmi les salariés de l'unité accréditée.

- b) Les chefs d'équipe reçoivent trente cents (\$0.30) l'heure.

12.11

Il est entendu que toute position vacante ou nouvelle est affichée sur un avis de format 8 1/2" X 11" sur un tableau dans la chambre à vestiaire, et ce, pendant une durée de trois (3) jours ouvrables. Le salarié désirant se porter candidat doit écrire son nom ainsi que sa fonction sur l'espace disponible de cet affichage durant le même délai.

Un salarié qui postule et à qui est accordé le poste ne peut postuler sur un autre affichage avant l'expiration de soixante (60) jours travaillés à sa nouvelle fonction.

Pour les fins de la présente convention, l'expression "tâche vacante" signifie l'addition d'une tâche nouvelle ou d'une tâche existante ou le remplacement d'un salarié transféré ou qui quitte son emploi.

ARTICLE 13

SECURITE-SANTE

13.01

L'Employeur et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents et de la santé et encourageront toutes les mesures sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité et la santé physiques et/ou mentales des salariés conformément à la Loi 17 et toute Loi et Règlement de la Province de Québec qui sont applicables. Il est aussi entendu que toutes personnes hors du personnel normal de l'usine n'auront

... / pas le droit

13.01 pas le droit de venir près des endroits où le salarié exécute son travail.

Deux (2) personnes désignées par le Syndicat siégeront aux assemblées du Comité Paritaire de Sécurité-Santé jusqu'à concurrence de quarante (40) salariés et un (1) additionnel pour l'excédent.

ARTICLE 14 PRIVILEGE

14.01 AFFICHAGE D'AVIS:

L'Employeur fournira au Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage de ses annonces à savoir, dans la bâtisse principale, un (1) tableau dans la salle de lavage, un (1) autre dans la salle de repos et un (1) autre dans le département des installations.

14.02 AFFAIRES SYNDICALES:

- a) Le Président du Syndicat ou son remplaçant peut s'absenter des établissements de l'Employeur pour assister à une séance d'arbitrage, et ce, sans perte de salaire; tout autre témoin dont la présence est requise, pourra s'absenter, mais sans solde, pour témoigner lors de cet arbitrage, le tout après préavis de quarante-huit (48) heures à son contremaître. Cependant, pas plus de cinq (5) employés ne peuvent s'absenter en même temps de leur poste pour rendre témoignage lors d'une cause d'arbitrage.

- b) Trois (3) officiers du Syndicat nommés sur le Comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail pour les fins de négociation de la convention collective de travail. Le paiement est limité à trois (3) officiers pour les assemblées consacrées à la négociation ou au renouvellement de la convention collective.

... / Le montant

14.02

- b) Le montant maximum à être payé pour une (1) journée de négociation par officier n'excèdera pas l'équivalent d'une (1) journée régulière à taux régulier.
- c) Deux (2) membres du Syndicat, sur avis de vingt-quatre (24) heures si possible à l'Employeur, pourront s'absenter sans solde pour affaires syndicales.
- d) Dans l'application du paragraphe 14.02 a) s'il y a lieu et du paragraphe c), l'Employeur doit maintenir le salaire de tout délégué ou officier du Syndicat qui s'absente de l'usine comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque officier ou délégué qui n'était pas au travail et cela, au taux horaire régulier de chaque officier ou délégué, majoré de quinze pour cent (15%) pour couvrir les bénéfices marginaux et autres frais. Le Syndicat s'engage à s'acquitter cette facture dans les trente (30) jours suivants.

14.03

PERIODE DE REPOS:

Tous les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail; cette période de repos doit être prise au lieu de travail.

14.04

Un signal est donné une (1) minute avant le début de chaque période de repos, pour permettre aux salariés de prendre tel repos et un (1) autre signal, deux (2) minutes avant la fin de chaque période pour permettre aux salariés de se rendre à leur travail.

... / art. 14.05

14.05

TRANSFERT D'UNE USINE A UNE AUTRE AU COURS
D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL:

- a) La Compagnie peut assigner un salarié à travailler à l'extérieur de l'usine mais en considérant et en donnant le choix au salarié ayant le plus d'ancienneté de pouvoir y aller en autant que ce travail est relié à sa tâche habituelle.

L'Employeur déplacera, à ses frais, le salarié et si le salarié accepte de prendre son propre véhicule, l'Employeur paiera dix-huit cents (\$0.18) du kilomètre parcouru.

En aucun temps, le salarié ne sera obligé d'utiliser son propre véhicule pour aller travailler à l'extérieur de l'usine.

Les coffres d'outils des salariés seront couverts par une police d'assurance contre le vol, soit des outils ou du coffre ou des deux (2) tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'usine lorsque les salariés sont appelés à s'en servir à l'extérieur de l'usine pour l'Employeur.

- b) Le salarié appelé à travailler à l'extérieur de l'usine à une distance telle qu'il doit prendre ses repas à l'extérieur, a droit aux allocations suivantes pour fins de repas et ce, à compter de la signature de la présente convention:

	<u>01-10-81</u>	<u>01-10-82</u>	<u>01-10-83</u>
- Déjeuner	\$ 2.25	\$ 2.50	\$ 2.75
- dîner	5.75	6.00	6.50
- souper	5.75	6.00	6.50
- collation	2.50	2.75	3.00

Un salarié qui travaille à l'extérieur ou à l'intérieur de l'usine a droit à sa collation payée s'il travaille jusqu'à 23h00 ou s'il est appelé à coucher à l'extérieur.

... / Le salarié

14.05

- b) Le salarié obligé de coucher à l'extérieur, reçoit à l'avance, les argents nécessaires ou une carte de crédit lui permettant d'acquitter le coût du coucher, lequel ne doit pas excéder vingt-six dollars (\$26.00) pour la première (1ère) année de la convention; à compter de la deuxième (2e) année de la convention, le montant est de vingt-huit dollars (\$28.00).

L'Employeur paiera au salarié l'équivalent d'un souper, si ce salarié termine sa journée après 19h00.

14.06

Il est entendu que le temps employé pour voyager d'une usine de l'Employeur à tout endroit où il sera appelé à se rendre pour accomplir tout travail à la demande de l'Employeur (autre que dans le cas prévu ci-haut) et pour en revenir, sera considéré comme du temps travaillé par un salarié et devra être payé en conséquence, sauf si le salarié doit coucher à l'extérieur de Victoriaville. En pareil cas, les dépenses encourues seront payées par la Compagnie selon les barèmes établis.

14.07

CONGES POUR CAUSE DE DEUIL:

Tout salarié ayant acquis son ancienneté et qui est à l'emploi de l'Employeur a droit à des congés payés pour les raisons suivantes:

- a) Cinq (5) jours ouvrables
pour le décès du conjoint ou d'un enfant;
- b) trois (3) jours ouvrables
pour le décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur;
- c) le jour des funérailles, si c'est un jour ouvrable dans le cas du décès de ses grands-parents;

... / art. 14.07 d)

14.07 d) un (1) jour ouvrable
pour la naissance d'un enfant.

14.08 VETEMENTS, ETC...:

Les lunettes de sécurité, monture ainsi que les verres correcteurs personnels incassables des salariés sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur et ce, en autant que le salarié obtient préalablement l'approbation de l'Employeur, lequel se réserve le droit de choisir l'optométriste.

Tout équipement et vêtement que doit utiliser un soudeur pour effectuer son travail est fourni par l'Employeur, tels que gants, tablier protecteur, masque, manche de cuir, lunette de coupeur, roulette de coupeur, etc... Quand le travail nécessite le port de ces pièces d'équipement, les salariés concernés sont tenus de les porter.

Les gants sont fournis aux salariés par la Compagnie selon le besoin.

14.09 Le salarié qui a acquis son ancienneté, a droit au 1er mai de chaque année, à une allocation de vingt-cinq dollars (\$25.00) à titre d'allocation pour les bottes de travail. Ce montant est payable avant le 31 mai de chaque année. Pour les salariés en mise à pied durant cette période, ce montant est payable à leur retour au travail. A compter de 1982, cette allocation est de vingt-sept dollars (\$27.00).

14.10 OUTILS:

a) Tout salarié ayant à fournir ses outils pour exécuter son travail et qui sont évalués à plus de trois cents dollars (\$300.00) incluant la valeur du coffre et/ou de la base, a droit à une allocation de cinq dollars (\$5.00) du cent dollars (\$100.00) d'évaluation, selon le

... / prix

- 14.10 a) prix de la liste de ses outils dans le catalogue de l'année en cours. Le calcul de l'allocation se fait à compter du premier (1er) dollar d'évaluation.
- Il est entendu que l'évaluation des outils est faite par le salarié lui-même et un ou des représentant(s) autorisé(s) de la Compagnie.
- Chaque indemnité est payable au cours du mois d'août de chaque année.
- b) Tout salarié ayant un statut d'ancienneté au 1er décembre de chaque année bénéficiera des avantages décrits ci-haut.

ARTICLE 15 COMITE D'USINE

- 15.01 Les salariés seront représentés par un Comité d'usine formé de quatre (4) salariés choisis parmi et par eux-mêmes.
- Il est entendu que seulement trois (3) salariés du Comité d'usine sont présents lors des rencontres avec l'Employeur.
- 15.02 Le Comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'Employeur tous les griefs pouvant surgir de la présente convention en y incluant le pouvoir de se servir, si nécessaire, de toute la procédure de griefs.
- Il est entendu que le grief fait par le Comité du Syndicat sera commencé à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs.
- 15.03 L'Employeur devra être informé du nom des membres du Comité d'usine ainsi que du nom des salariés qui pourraient être appointés pour les remplacer; l'Employeur sera avisé par écrit du nom de ces salariés ainsi que de leur date d'entrée en fonction comme membres du Comité d'usine.

15.04 Les réunions entre le Comité d'usine et l'Employeur sont tenus aux heures de travail.

ARTICLE 16 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

16.01 Tout salarié assujetti à cette convention, qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de cette convention peut soumettre son grief ou mécontentement pour enquête et règlement en conformité de la procédure qui suit:

16.02 Le salarié, qui est au travail, doit soumettre son grief dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'événement donnant lieu au grief.

16.03 Tout salarié, qui n'est pas au travail pour cause de vacances ou de maladie ou de mise à pied, doit soumettre son grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où la cause du grief est portée à sa connaissance au plus tard quinze (15) jours ouvrables après son retour au travail.

16.04 PREMIERE ETAPE:

- a) Tout salarié, qui se croit lésé, doit soumettre son grief par écrit, soit seul, soit accompagné de son représentant syndical ou d'un officier supérieur du Syndicat à son contremaître qui doit lui rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement la réception du grief.

La formulation du grief à la première (1ère) étape servira pour les étapes suivantes.

- b) Tout grief peut être présenté et enquêté sur les heures normales de travail, sans

.... / perte

16.04 b) perte de salaire pour tout salarié, délégué ou membre de l'Exécutif du Syndicat qui y participe. Le salarié concerné, les délégués ou les membres de l'Exécutif du Syndicat qui doivent quitter leur occupation pour faire enquête et régler les griefs à l'intérieur de l'entreprise, peuvent le faire, durant une période de temps raisonnable, en avisant leur chef de département.

16.05 DEUXIEME ETAPE:

Si un grief n'est pas réglé, il est présenté au Président de l'entreprise ou son représentant dans un délai de sept (7) jours ouvrables par le salarié concerné, soit seul ou accompagné d'un officier supérieur du Syndicat. Le Président ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrables.

16.06 Le Syndicat peut, en tout temps, demander à son conseiller technique de participer aux discussions sur tout grief.

16.07 Les deux (2) parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article sous peine de déchéance de droit.

16.08 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure de griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.

16.09 Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article ou suivant quelque'une de ses dispositions, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

16.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraînera pas l'annulation,

... / le terme

- 16.10 le terme "erreur technique" exclut le respect des délais prévus au paragraphe 16.07 du présent article.
- 16.11 Tout grief impliquant trois (3) salariés ou plus peut être directement soumis, par écrit, par un officier supérieur du Syndicat, à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs pourvu que le grief soit signé par au moins trois (3) salariés qui se croient lésés et par un officier du Syndicat.
- 16.12 Le salarié n'est pas nécessairement requis d'être présent lors du dépôt du grief à l'une ou l'autre des étapes. Cependant, il peut être présent lors de la discussion de son grief s'il le désire ou si une ou l'autre des parties le requière.

ARTICLE 17 ARBITRAGE

- 17.01 La partie qui recourt à l'arbitrage en avise, par lettre recommandée l'autre partie, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision du Président ou de son représentant et l'arbitrage doit être tenu de la manière prévue au Code du Travail.
- 17.02 Chaque partie doit assumer ses propres frais, ses honoraires et les frais de ses témoins qu'elle convoque. Les honoraires et dépenses de l'arbitre devront être absorbés à parts égales par les parties.
- 17.03 La décision de l'arbitre constitue la sentence et, dans tous les cas, la sentence lie les parties et est exécutoire dans les sept (7) jours ouvrables de la signification aux parties.
- 17.04 En aucune circonstance, l'arbitre n'aura autorisé d'ajouter, soustraire, altérer, amender ou élargir les dispositions de cette convention.

ARTICLE 18 GREVE ET CONTRE-GREVE

18.01 Il n'y aura pas de grève, d'arrêt ou de ralentissement de travail de la part des salariés, ni de contre-grève de la part de l'Employeur tant que durera la présente convention.

ARTICLE 19 DISCIPLINE

19.01 Dans tous les cas de congédiement, de mesure disciplinaire, de suspension, l'arbitre a le pouvoir soit:

- D'annuler la décision de l'Employeur;
- de maintenir la décision de l'Employeur;
- ou de rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

19.02 Un salarié qui aura été injustement suspendu ou renvoyé sera réintégré sans préjudice et sera payé pour le temps perdu, tout comme s'il avait travaillé.

ARTICLE 20

20.01 Les parties conviennent que seul le supérieur immédiat d'un salarié peut et doit lui donner du travail ou des ordres.

ARTICLE 21

21.01 Toute infraction aux règlements de la Compagnie et tout avis pouvant faire l'objet d'une inscription au dossier d'un salarié ne peuvent être invoqués contre le salarié après six (6) mois de sa date et sont considérés comme annulés.

ARTICLE 22

22.01 La soudure et le coupage au feu manuel sont effectués habituellement par un soudeur ou un mécanicien, sauf dans le cas d'entraînement d'un salarié. Cependant, tel entraînement ne doit pas occasionner de mise à pied ni s'effectuer alors qu'un soudeur est mis à pied.

ARTICLE 23

23.01 Tout travail exécuté sur le tour revolver est exécuté par le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département de machinage à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 24

24.01 Tout travail de peinture qui sera effectué à l'extérieur de la chambre de peinture devra être fait après les heures normales de travail.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS DIVERSES

25.01 Les filtres anti-polluants sont nettoyés une (1) fois par trente (30) jours. Pour les périodes comprenant l'automne, l'hiver et le printemps, ils devront être nettoyés à tous les quinze (15) jours.

25.02 La paie sera distribuée au plus tard le jeudi avant-midi.

Pour ce qui est des paies de vacances annuelles, ces paies sont distribuées aux salariés deux (2) jours ouvrables avant le départ de ces salariés pour cesdites vacances.

... / art. 25.03

25.03 Lors de l'impression de nouvelles conventions collectives de travail fournies par la Compagnie, elle devra ajouter à la fin un calendrier allant jusqu'en 1986 et dix (10) pages blanches pour mémo, le tout format de poche 8cm x 15cm, couleur agréable.

ARTICLE 26 AGE DE LA RETRAITE

26.01 L'âge normal de la retraite est de soixante-cinq (65) ans à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RETROACTIVITE

27.01 La présente convention collective est d'une durée de trente-six (36) mois débutant le 1er OCTOBRE 1981 pour se terminer le 30 SEPTEMBRE 1984 et demeurera en vigueur jusqu'à son renouvellement.

27.02 Il est convenu entre les parties que les droits et avantages de cette convention s'appliquent à compter du 1er octobre 1981, si toutefois la signature de la présente devait s'effectuer après le 1er octobre 1981, le tout aura effet rétroactif au 1er octobre 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 27 ième jour du mois de septembre 1981.

EQUIPEMENTS INDUSTRIELS
POUDRIER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'EQUI-
PEMENTS INDUSTRIELS POUDRIER (CSN)

Robert Paré *Martin Houle*

ANNEXE " A "

1) MACHINISTES, SOUDEURS, MECANICIENS, ELECTRICIENS, HYDRAULIQUE

01-10-81

"A"	6 ans et plus	\$ 9.11	Les "A" actuels	
"B"	5 ans	8.81	Les "B" spéciaux actuels	
	4 ans	8.61	Les "B" actuels	
	3 ans	8.41		Reclasser selon leur ancienneté
	2 ans	8.21		à l'usine dans
	18 mois	8.01		l'échelon approprié.
	12 mois	6.50	Les "C" actuels	
	Embauche	5.50		

OPERATEURS DE MACHINE FIXE, OPERATEURS DE CHARGEUR

	30 mois	8.16	Les "A" actuels	
	24 mois	7.96	Les "B" actuels	
	18 mois	7.76		Reclasser selon leur ancienneté
	12 mois	6.00	Les "C" actuels	à l'usine dans
	6 mois	5.75		l'échelon approprié.
	Embauche	5.50		

JOURNALIERS

	24 mois	8.01	Les "A" actuels	
	18 mois	7.81	Les "B" actuels	Reclasser selon leur ancienneté
	12 mois	6.25	Les "C" actuels	à l'usine dans
	6 mois	5.25		l'échelon approprié.
	Embauche	5.00		

A N N E X E " A " (suite)

- 2) Dans l'application du système d'avancement, les mécanismes suivants s'appliqueront:
- 1o Il y a un examen de qualification propre à chaque métier ci-après énuméré:
 - machiniste - soudeur - mécanicien.
 - 2o Le contenu de l'examen sera limité au travail que l'employé exécute normalement chez l'Employeur.
 - 3o Le Syndicat est informé par écrit des résultats obtenus de chaque candidat; de plus, il pourra consulter copie de l'examen théorique ainsi que le test pratique du salarié. Celui-ci peut en faire la vérification s'il le désire en présence d'un représentant du Syndicat.
 - 4o Dans l'éventualité où le salarié ne réussit pas l'examen, il pourra reprendre celui-ci après une période de six (6) mois de la date de son dernier examen.
 - 5o La progression d'un salarié à un échelon supérieur se fait d'une façon automatique à chacune des périodes mentionnées (Annexe "A") à compter du premier (1er) niveau jusqu'au niveau de "B".
 - 6o Pour accéder à la classe "A", un salarié de la classe "B" doit subir avec succès l'examen approprié à 70%.
 - 7o Pour les autres classifications, le changement d'échelon se fait de façon automatique.

ANNEXE " B "

1. Il est entendu que l'Employeur, avant de procéder à l'embauche de nouveaux salariés dans un métier au niveau " A ", doit offrir le poste à un salarié de niveau " B " et si, dans le cas où celui-ci réussit l'examen approprié, il accédera à la classe "A" même s'il n'a pas complété sa période dans son niveau.
2. Un salarié qui obtient un poste dans une autre classification, s'intègre à l'échelle prévue dans ladite classification. Le salarié bénéficiera des augmentations de salaire et des indexations comme prévu à la convention.
3. Le Syndicat peut à la suite d'une décision de l'assemblée générale, après entente entre les parties, établir un horaire d'été pour la période du 1er mai au 30 septembre de chaque année, en avisant l'Employeur quinze (15) jours à l'avance.
4. Le plan actuel d'assurance groupe est modifié de la façon suivante:

L'assurance-vie est portée à 12,000\$; à compter de la deuxième (2e) année, elle est portée à 15,000\$ avec D.M.A.

Chambre semi-privée: sans maximum

Chiropraticien: à 90% 15.00\$ 30.00\$ 350.00\$
AsNaPo : 10.00\$ / traitement à 90%
10.00\$ / traitement à 90%.

CALENDRIER

1981

D L M M J V S
 JANV
 1 2 3
 4 5 6 7 8 9 10
 11 12 13 14 15 16 17
 18 19 20 21 22 23 24
 25 26 27 28 29 30 31

FEV
 1 2 3 4 5 6 7
 8 9 10 11 12 13 14
 15 16 17 18 19 20 21
 22 23 24 25 26 27 28

MARS
 1 2 3 4 5 6 7
 8 9 10 11 12 13 14
 15 16 17 18 19 20 21
 22 23 24 25 26 27 28
 29 30 31

AVR
 1 2 3 4
 5 6 7 8 9 10 11
 12 13 14 15 16 17 18
 19 20 21 22 23 24 25
 26 27 28 29 30

D L M M J V S
 MAI
 1 2
 3 4 5 6 7 8 9
 10 11 12 13 14 15 16
 17 18 19 20 21 22 23
 24 25 26 27 28 29 30
 31

JUIN
 1 2 3 4 5 6
 7 8 9 10 11 12 13
 14 15 16 17 18 19 20
 21 22 23 24 25 26 27
 28 29 30
 JUILL

 1 2 3 4
 5 6 7 8 9 10 11
 12 13 14 15 16 17 18 19
 19 20 21 22 23 24 25
 26 27 28 29 30 31

AOÛT
 1
 2 3 4 5 6 7 8
 9 10 11 12 13 14 15
 16 17 18 19 20 21 22
 23 24 25 26 27 28 29
 30 31

D L M M J V S
 SEPT
 1 2 3 4 5
 6 7 8 9 10 11 12
 13 14 15 16 17 18 19
 20 21 22 23 24 25 26
 27 28 29 30

OCT
 1 2 3
 4 5 6 7 8 9 10
 11 12 13 14 15 16 17
 18 19 20 21 22 23 24
 25 26 27 28 29 30 31
 NOV

1 2 3 4 5 6 7
 8 9 10 11 12 13 14
 15 16 17 18 19 20 21
 22 23 24 25 26 27 28
 29 30

DEC
 1 2 3 4 5
 6 7 8 9 10 11 12
 13 14 15 16 17 18 19
 20 21 22 23 24 25 26
 27 28 29 30 31

CALENDRIER

1982

D L M M J V S

JANV

					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEV

	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARS

	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AVRIL

					2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

D L M M J V S

MAI

						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUIN

			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				

JUILL

				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AOÛT

	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31					

D L M M J V S

SEPT

				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			

OCT

						1	2
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

NOV

		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					

DEC

				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

CALENDRIER

1983

D L M M J V S

JANV

							1
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

FEV

		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28						

MARS

		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28						

AVR

					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

D L M M J V S

MAI

1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31					

JUIN

			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			

JUILL

					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

AOÛT

		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				

D L M M J V S

SEPT

						1	2	3
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30			

OCT

								1
2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30	31							

NOV

			1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30					

DEC

								1
2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

CALENDRIER

1985

D L V M J V S

JANV

		1	2	3	4	5			
6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29	30	31					

FEV

			1	2	3	4			
6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29							

MARS

					1	2			
3	4	5	6	7	8	9			
10	11	12	13	14	15	16			
17	18	19	20	21	22	23			
24	25	26	27	28	29	30			
31									

AVRIL

		1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28	29	30							

D L M M J V S

MAI

				1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11			
12	13	14	15	16	17	18			
19	20	21	22	23	24	25			
26	27	28	29	30	31				

JUIN

									1
2	3	4	5	6	7	8			
9	10	11	12	13	14	15			
16	17	18	19	20	21	22			
23	24	25	26	27	28	29			
30									

JUILL

			1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28	29	30	31						

AOÛT

						1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10			
11	12	13	14	15	16	17			
18	19	20	21	22	23	24			
25	26	27	28	29	30	31			

D L M M J V S

SEPT

		1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14			
15	16	17	18	19	20	21			
22	23	24	25	26	27	28			
29	30								

OCT

				1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29	30	31					

NOV

									1	2
3	4	5	6	7	8	9				
10	11	12	13	14	15	16				
17	18	19	20	21	22	23				
24	25	26	27	28	29	30				

DEC

		1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14				
15	16	17	18	19	20	21				
22	23	24	25	26	27	28				
29	30	31								

CALENDRIER

1986

D L M M J V S

JANV

			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

FEV

							1
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28		

MARS

							1
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

AVRIL

			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				

D L M M J V S

MAI

					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	

JUIN

	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

JUILL

			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

AOÛT

						1	2
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

D L M M J V S

SEPT

					1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13				
14	15	16	17	18	19	20				
21	22	23	24	25	26	27				
28	29	30								

OCT

							1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11				
12	13	14	15	16	17	18				
19	20	21	22	23	24	25				
26	27	28	29	30	31					

NOV

										1
2	3	4	5	6	7	8				
9	10	11	12	13	14	15				
16	17	18	19	20	21	22				
23	24	25	26	27	28	29				
30										

DEC

					1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13				
14	15	16	17	18	19	20				
21	22	23	24	25	26	27				
28	29	30	31							