

N.E. 1468-8

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: Q 23970-02
(Q 24382-02)

AFFAIRE: QD 048-07-87

Québec, le 15 avril 1988

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail,

Pierre P. LACHAPELLE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'EQUI-
PEMENTS INDUSTRIELS POUDRIER INC.

(C.S.N.)

110, rue Laurier Est

Arthabaska

G6P 6R1

REQUERANT

-et-

150 353 CANADA INC.

12, rue Dumas

Victoriaville

G6P 2W7

INTIMEE

-et-

POSI-PLUS TECHNOLOGIES INC.

10, boul. de l'Artisan

Victoriaville

G6P 7E4

MISE EN CAUSE

-et-

'88 AVR 15 15:20

B. G. L. P.
C. P. P.

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145
627, rue Faillon Est
Montréal
H2K 1L9

MIS EN CAUSE

DECISION

1. Préliminaires.

Le 20 juillet 1987, le syndicat requérant dépose au Bureau du commissaire général du travail une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail pour que soient inclus dans son unité de négociation tous les postes de travail situés au deuxième plan.

Le syndicat requérant est accrédité depuis le 26 avril 1978, pour représenter:

"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;"

de: Posi-Plus Technologies Inc.
10, boul. de l'Artisan
Victoriaville
G6P 7E4.

Le syndicat mis en cause s'oppose à la présente requête. Il est accrédité depuis le 9 février 1987 par décision d'un agent d'accréditation pour les employés du deuxième plan et il représente:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des employés (es) de bureau et des vendeurs" ;

de: 150 353 Canada Inc.
12, rue Dumas
Victoriaville
G6P 2W7;
Etablissement visé:
7, rue Boutet
Victoriaville.

Ce dossier m'est confié le 11 septembre 1987 et l'audition est tenue le 3 décembre 1987.

2. La preuve.

Dès le début de l'audition, le procureur du syndicat requérant précise que la preuve qu'il présentera peut conduire à la constatation d'une transmission de droits et d'obligations au sens de l'article 45 du Code du travail. J'évaluerai donc, à la lumière de la preuve, laquelle des dispositions du Code du travail trouve application dans la présente affaire.

De 1981 à 1984, l'entreprise ci-après appelée Posi-Plus, fabrique des nacelles aériennes qui sont installées sur des camions de Hydro-Québec et Hydro-Ontario. Les camions arrivent avec seulement la cabine et le châssis et Poudrier et Frères Ltée, une autre entreprise, se charge de fabriquer et de poser les boîtes de camion ou les coffres. Avant d'installer la boîte et la nacelle, Posi-Plus installe un plancher ou un sous-châssis en acier sur le camion. Ce plancher est boulonné au châssis. L'acier utilisé pour fabriquer ces planchers est traité et coupé chez Posi-Plus.

A partir de 1983, les coffres fabriqués chez Poudrier sont aussi envoyés chez Posi-Plus qui les installe avec la nacelle. En début d'année 1985, Posi-Plus fabrique un premier coffre. Il s'agit d'un prototype pour les fins d'un contrat avec Hydro-Ontario. C'est à partir de ce

moment que Posi-Plus commence à fabriquer des coffres. Pendant les années 1985 et 1986, en plus de fabriquer des coffres pour Hydro-Ontario, Posi-Plus en fabrique pour l'entreprise privée.

A l'été 1986, Bertrand Poudrier, président de Posi-Plus, en raison de l'expansion de l'entreprise et du manque d'espace que cela entraîne, décide d'ouvrir une autre entreprise appelée 150 353 Canada Inc. Cette entreprise compte trois (3) actionnaires dont Bertrand Poudrier.

L'usine de cette entreprise est située au 7, rue Boutet à Victoriaville et celle de Posi-Plus au 10, boulevard de l'Artisan. Les bureaux des deux entreprises sont quant à eux situés au même endroit.

Les rapports journaliers d'activités (pièces R-4 et R-5) utilisés par les salariés à l'établissement de la compagnie numérique affichent le nom et le logo de Posi-Plus et près de la date sous l'inscription "département", on peut lire "plan 2" ou "2".

Dès le mois d'août 1986, le fer coupé et plié chez Posi-Plus et destiné à la fabrication de coffres est chargé dans des camions par des journaliers de Posi-Plus et est envoyé à la compagnie numérique. A cette époque, en plus de tailler l'acier et de le modeler, les employés de Posi-Plus perçaient le châssis des camions pour y installer le plancher qu'il boulonnait par la suite et y appliquait une couche d'apprêt.

Le camion quitte alors l'usine de Posi-Plus et est acheminé à l'usine de la compagnie numérique (plan 2). Les coffres y sont alors fabriqués, installés sur les camions et peints, et ce, à partir des pièces de métal provenant de chez Posi-Plus. Le camion retourne par la suite chez Posi-Plus pour qu'y soient effectués les travaux d'électricité.

Autant chez Posi-Plus qu'à la compagnie numérique les postes de soudeurs occupent une grande importance. Selon le témoignage de Marcel Pépin, mécanicien-monteur chez Posi-Plus, il y a, à cette entreprise, des soudeurs,

des peintres, des mécaniciens-monteurs, des électriciens et des machinistes. Selon André Chabot, chef d'équipe à l'usine de la compagnie numérique, il y travaille principalement des soudeurs-monteurs.

Gaétan Morin, soudeur au gabarit chez Posi-Plus, déclare avoir fabriqué pour la compagnie numérique deux gros et deux petits gabarits. Un gabarit, selon le témoignage des diverses personnes entendues, est une sorte de modèle ou de table sur laquelle la boîte du camion est montée selon les dimensions requises.

Il y a aussi des employés de Posi-Plus qui sont allés travailler à la compagnie numérique; Yvon Daneault y a travaillé deux mois.

Sylvain Turcotte, électricien chez Posi-Plus a travaillé une première fois en juin 1986 à la compagnie numérique pour y installer un palan. Il y est retourné pour y faire des réparations à l'occasion. Il a aussi installé une prise de 550 volts pour une soudeuse de type "Spot Welding". En tout, il déclare avoir travaillé à la compagnie numérique environ une semaine et il était payé par Posi-Plus.

Jocelyn Desrosiers, soudeur chez Posi-Plus, suite à la demande de son directeur de production, est allé travailler à la compagnie numérique à l'été 1986. Pendant les deux semaines qu'il y a travaillé, il a constaté qu'il y avait de quatre à cinq gabarits qui provenaient de chez Posi-Plus.

Il a monté des boîtes avec André Chabot et lui a enseigné les trucs du métier. Il a pu constater que les pièces utilisées pour la fabrication des boîtes étaient celles qui provenaient de chez Posi-Plus. Dans bien des cas, le même numéro de fabrication ou de contrat apparaissait sur le collant apposé sur la pièce. Entre autres, le numéro de contrat d'Hydro-Ontario est le même chez les deux entreprises. Après sa première semaine de travail, il a reçu un chèque qui n'était pas de Posi-Plus comme à l'habitude. Il l'a refusé, ne voulant pas perdre ses droits d'ancienneté, et la situation a été corrigée.

ANALYSE DE LA PREUVE.

La question de savoir si deux compagnies sont un seul employeur au sens du Code du travail est une question de faits. La jurisprudence a d'ailleurs établi que plusieurs personnes peuvent constituer un seul employeur aux fins du Code du travail. Il faut cependant la réalisation de certaines conditions pour arriver à la conclusion, dans une situation donnée que plusieurs compagnies constituent un seul employeur au sens du Code du travail, qu'il y a unicité de l'entreprise.

Ainsi, si des personnes morales sont unies dans un même but, si les actionnaires majoritaires sont les mêmes, que ces personnes ont la même clientèle, s'il y a un même secrétariat ou bureau, que les personnes physiques ou morales sont liées par des liens parentaux, si certains salariés travaillent indifféremment pour l'une ou l'autre société, on peut en arriver à la conclusion d'une "osmose de ce qui, à première vue, aurait pu constituer deux entreprises distinctes par leur entité juridique" selon les mots du juge en chef Jean-Paul Geoffroy dans Syndicat des salariés d'Autobus Dupont et Bélair (C.S.N.) c. Autobus Bélair Inc. et Autobus Dupont Ltée, 1986, T.t. 285.

Dans la présente affaire, l'employeur en raison de l'exiguïté des lieux à l'usine de Posi-Plus et en guise d'expansion ouvre une deuxième usine ou deuxième plan appartenant à la compagnie numérique. Une partie importante des opérations effectuées chez Posi-Plus soit la fabrication et l'installation des boîtes sur les camions sont transférées à 150 353 Canada Inc.

Les actionnaires des deux entreprises sont majoritairement les mêmes et ces entreprises sont unies dans un même but, et elles ont la même clientèle et réalisent les mêmes contrats.

Les personnes morales et physiques sont liées par des liens parentaux.

Certains employés de Posi-Plus vont à l'occasion travailler à la compagnie numérique; tout le matériel utilisé par cette dernière pour la fabrication des boîtes qu'elle installe sur les camions provient de Posi-Plus et ces boîtes étaient auparavant installées chez Posi-Plus.

La restructuration effectuée par Posi-Plus ne lui permet pas de se soustraire à ses obligations en matière d'accréditation et ce, malgré la création d'une autre entité juridique parce qu'il y a unicité d'entreprise. Je fais donc droit à la requête en vertu de l'article 39 du Code du travail et dans ce contexte, la requête en vertu de l'article 45 du Code du travail est sans objet.

Dispositif.

EN CONSEQUENCE de ce qui précède;

CONSIDERANT les dispositions du Code du travail;

CONSIDERANT la preuve et la jurisprudence;

Le Commissaire du travail:

DECLARE que 150 353 Canada Inc. est liée par l'accréditation existant à l'égard de Posi-Plus Technologies Inc. détenue par le syndicat requérant;

et, en vertu des pouvoirs prévus à l'article 49 du Code du travail, modifie la décision de l'agent d'accréditation rendue le 9 février 1987 et;

ANNULE l'accréditation accordée à:

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145
627, rue Faillon Est
Montréal
H2R 1L9

pour représenter:

"Tous les salariés au sens
du Code du travail, à l'exclu-
sion des employés (es) de
bureau et des vendeurs" ;

de:

150 353 Canada Inc.
12, rue Dumas
Victoriaville
G6P 2W7;
Etablissement visé:
7, rue Boutet
Victoriaville.



Pierre P. LACHAPELLE,
Commissaire du travail.

PPL/mc

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

01468-8

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 22504-02
Date	Signature 84-11-12	Reception 84-11-20	Durée	Du 84-10-01	Au 87-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 19

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs d'équipements Industriels Poudrier Inc.	<input type="checkbox"/> Déposant Equipements Industriels Poudrier Inc. 10, Boul. de l'Artisan Victoriaville, Qc G6P 7E4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6C 2A8 Att: M. Conrad Giguère	Région <u>04-01</u> Activité <u>8649 (10)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Ancien empl. Indusstech Inc.
Q-14735-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature J. Tremblay	Date 84-11-21

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

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

D E

T R A V A I L

I N T E R V E N U E

84 NOV 20 - 9:00
CR

E N T R E:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'EQUIPEMENTS
INDUSTRIELS POUDRIER (C.S.N.)

100 est, Boulevard Jutras
Victoriaville, P.Q.

Partie de première part,

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

E T:

EQUIPEMENTS INDUSTRIELS POUDRIER INC.

10, Boulevard de l'Artisan
Victoriaville, P.Q.

Partie de seconde part,

Ci-après appelés:

"LA COMPAGNIE OU
L'EMPLOYEUR"

EN VIGUEUR POUR LA PERIODE DU 1er OCTOBRE 1984
POUR SE TERMINER LE 30 SEPTEMBRE 1987.

T A B L E D E S M A T I E R E S

<u>ARTICLES:</u>	<u>PAGES:</u>
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	4
7 Congés chômés et payés	5
8 Paie minimum	7
9 Vacances payées	7
10 Salaires	9
11 Fonds de santé et de bien-être du Syndicat	10
12 Ancienneté	11
13 Sécurité-santé	14
14 Privilèges	15
15 Comité d'usine	18
16 Procédure de règlement de griefs	18
17 Arbitrage	20
18 Grève et contre-grève	21
19 Discipline	21
20 Ordre du supérieur immédiat	21
21 Mesure disciplinaire	22
22 Divers	22
23 Divers	22
24 Divers	22
25 Dispositions diverses	22
26 Age de la retraite	23
27 Durée de la convention collective et rétroactivité	23
Annexe "A" - Classification et salaires	24
Annexe "B" - & Calendrier 1981 à 1987	26
Lettre d'entente	27

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 8 juillet 1982 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.

- 2.03 La Compagnie peut embaucher des étudiants durant la période de vacances scolaires, sujet aux dispositions de la convention collective moins 1.50 de l'heure.

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, 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 et troisième équipe de travail, l'Employeur pourra le faire. L'horaire de la deuxième et troisième équipe est déterminé par entente entre les parties. A compter du 1er octobre 1985 une prime de 0.35¢ l'heure sera accordée aux employés sur la deuxième et troisième équipe de travail.
- 5.04 a) Dans le cas où l'Employeur déciderait de mettre sur pied une deuxième et troisième 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 et troisième équipe pourront postuler le poste selon leur ancienneté.
- b) Aucun salarié travaillant de jour ne sera contraint de travailler sur la deuxième et troisième 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 accompli 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.

- 6.02 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.
- 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 à priorité pour le terminer en temps supplémentaire.
- 6.04 Tout salarié qui est appelé à travailler le dimanche est rénuméré à raison de temps et demi.
- 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.

ARTICLE 7 CONGES CHOMES ET PAYES

- 7.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés:
- Jour de l'An
 Lendemain du jour de l'An
 Vendredi-Saint
 Lundi de Pâques
 1er Mai
 Fête de Dollard
 St-Jean Baptiste
 Confédération
 Fête du travail
 Action de Grâces
 Veille de Noël
 Noël
 Lendemain de Noël
- Advenant qu'un des jours fériés survienne un samedi il sera reporté un vendredi, si un des jours fériés survient un dimanche il sera reporté le lundi suivant.
- Entre Noël et le Jour de L'An c'est congé avec entente entre les partis.

- 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 et demi 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;
 - 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

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.

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.
- 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, 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.
- 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.

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
- 1) A compter du 1er octobre 1984, les taux de salaire indiqués à la convention collective sont indexés à l'augmentation du coût de la vie de la façon suivante pour les employés accrédités à la compagnie:
 - a) L'indice des prix à la consommation (I.P.C.) 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 1984;
 - c) les dates d'ajustement sont les suivantes:
 - 25 janvier 1985, 1986 et 1987
 - 25 avril 1985, 1986 et 1987
 - 25 juillet 1985, 1986 et 1987
 - 25 octobre 1985, 1986 et 1987
 - 2) Par changement dans l'I.P.C., on entend la différence entre:
 - a) L'indice de base (1er octobre 1984)
et
 - b) l'I.P.C. publié pour le mois précédant le jour d'ajustement concerné.
 - 3) L'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation est intégrée au salaire et est payée à chaque employé pour chaque heure travaillée, selon les dispositions de la présente convention collective.
 - 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.

10.02

4) A compter du 1er octobre 1986:

L'augmentation des taux de salaire résultant de l'indexation est égale à quatre cents (0.04¢) 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 vingt-cinquième (25e) jour du mois d'ajustement.

6) La révision de l'I.P.C. déjà publiée 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'I.P.C. officiel, mensuel de Statistique Canada dans sa forme 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 où, si elles 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 I.P.C. 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'I.P.C. 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.

10.03

Les taux de salaire applicable aux nouveaux employés seront ceux de la liste non indexée de l'annexe A

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 ou selon entente entre les parties.

- 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.
- 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.

- 12.02 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, 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:

12.06 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
- a) En cas de mise à pied, de démotiion 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 démotiion, le salarié concerné conservera le même salaire qu'il recevait avant cette démotiion, jusqu'à ce qu'il soit sur une tâche au taux équivalent à la tâche qu'il détenait avant cette démotiion.

12.08 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.

- 12.09
- 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.

12.09 b) A compter du 1er octobre 1985 les chefs d'équipe reçoivent trente cents (0.30¢) l'heure de prime.

12.10 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 de venir près des endroits où le salarié exécute son travail.

Deux (2) personnes désignées par le Syndicat siègeront 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 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.

14.05

Les salariés appelés à travailler à l'extérieur auront le droit à une allocation de repas et de coucher tel que défini par l'Employeur. Les salariés seront demandés par ancienneté parmi ceux qui peuvent accomplir la tâche à exécuter à l'extérieur. Aucun salarié ne pourra être obligé d'aller travailler à l'extérieur.

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;
- d) deux (2) jours ouvrables pour la naissance d'un enfant;

14.07

e) "Conjoint" signifie: l'homme ou la femme:

- 1) qui sont mariés et cohabitent; ou
- 2) qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union.

14.08

VETEMENTS, ETC...

Les lunettes de sécurité, montures 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.

L'Employeur s'engage à payer deux (2) couvre-touts par année de calendrier.

14.09

Le salarié qui a acquis son ancienneté, a droit au 1er mai de chaque année, à une allocation équivalente au remboursement d'une paire de bottines de travail de son choix. 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.

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 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.

- 14.10 a) 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.
- 14.11 Il est entendu que les articles 14.08, 14.09 et 14.10 n'entreront en vigueur qu'à partir du 1er octobre 1985.

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 voit 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 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 "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 congédiements, 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 ORDRE DU SUPERIEUR IMMEDIAT

- 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 MESURE DISCIPLINAIRE

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 DIVERS

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 DIVERS

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 DIVERS

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 ces dites vacances.

25.03 Lors de l'impression de nouvelles conventions collectives de travail fournies par la Compagnie,

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 entre en vigueur le 1er octobre 1984 pour se terminer le 30 septembre 1987. La présente convention 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 1984, si toutefois la signature de la présente devait s'effectuer après le 1er octobre 1984, le tout aura effet rétroactif au 1er octobre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12 ième jour du mois de Novembre 1984.

EQUIPEMENTS INDUSTRIELS
POUDRIER INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
D'EQUIPEMENTS INDUSTRIELS
POUDRIER (CSN)

Bernard Poudrier

Lucien Bégin

Gilbert Poudrier

A N N E X E " A "

1) MACHINISTES, SOUDEURS, MECANICIENS, ELECTRICIENS, HYDRAULIQUE

01-10-84

A	10 ans	\$ 11.17
B	9 ans	10.87
C	8 ans	10.27
D	7 ans	9.67
E	6 ans	9.06
F	5 ans	8.56
G	4 ans	8.06
H	3 ans	7.56
I	2 ans	7.00
J	1 an	6.25
K	embauche	5.50

OPERATEURS DE MACHINES FIXES, OPERATEURS DE CHARGEUR, PEINTRES

A	8 ans	\$ 10.22
B	7 ans	10.02
C	6 ans	9.40
D	5 ans	8.78
E	4 ans	8.16
F	3 ans	7.30
G	2 ans	6.70
H	1 an	6.10
I	embauche	5.50

JOURNALIERS

A	5 ans	\$ 7.75
B	4 ans	7.20
C	3 ans	6.65
D	2 ans	6.10
E	1 an	5.55
F	embauche	5.00

- 2) Dans l'application du système d'avancement, les mécanismes suivants s'appliqueront:
1. Il y a un examen de qualification propre à chaque métier ci-après énuméré:
- machiniste - soudeur - mécanicien.
 2. Le contenu de l'examen sera limité au travail que l'employé exécute normalement chez l'Employeur.
 3. 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.
 4. 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.
 5. 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".
 6. Pour accéder à la classe "A", un salarié de la classe "B" doit subir avec succès l'examen approprié à 70%.
 7. Pour les autres classifications, le changement d'échelon se fait de façon automatique.

A N N E X E " 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.

LISTE D'ANCIENNETE13 SEPTEMBRE 1984

<u>POINCON</u>	<u>NOM</u>	<u>ADRESSE</u>	<u>ANCIENNETE GENERALE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>NO. TEL.</u>	<u>ASS. SOCIALE</u>
1101	BERGERON A.	1370, NOTRE-DAME O. VICTO	21-03-68	MACHINISTE A	758-1194	210-669-073
1102	BALMONT J.	20 RANG DES ERABLES WARWICK	20-10-68	MACHINISTE A	358-6046	228-284-303
1502	DESAULNIERS M.	306 BOUL. BOIS-FRANC NORD VICTO	22-09-71	MEC. HYDRAULIQUE A	758-6087	237-639-695
1401	DELISLE J.	40 A LAINESSE VICTO	14-08-72	SOUDEUR A	758-0453	225-227-073
1201	MORIN G.	244 CHEMIN LAURIER EST ARTHABASKA	28-08-72	SOUDEUR A	357-2689	206-847-717
1204	LESSARD M.A.	RTE 116 PORTE 132 ST-VALERE	18-09-72	SOUDEUR A	353-2765	205-133-457
1205	COTE Y.	62 A ACADEMIE VICTO	02-07-74	SOUDEUR A	758-6117	242-348-050
1501	PEPIN M.	1231 LEONARD SHERBROOKE	20-08-74	MEC. HYDRAULIQUE A	565-8006	247-511-652
1206	MERCIER G.	128 VICTORIA VICTORIAVILLE	16-06-75	SOUDEUR B	758-7162	240-115-063
1503	POIRIER M.	R.R.2 BTE 34 RTE 116 VICTO	28-07-75	MECANICIEN E	752-7307	246-935-803
1402	POUDRIER C	12 DUMAS VICTORIAVILLE	11-08-81	MEC. HYDRAULIQUE E	752-2163	251-187-258
1403	LACASSE M.	503 NOTRE-DAME OUEST VICTO	02-11-81	PEINTRE A	752-7145	244-501-250
1104	DESHAIES A.	291 EMILE VICTORIAVILLE	23-11-81	MACHINISTE B	752-2686	225-278-894
1303	BOUFFARD J.G.	16 AVENUE DU PARC VICTO	23-11-81	OPER. MACH. FIXE	758-0370	222-493-678
1404	ROY S.	1854 ST-EDOUARD PLESSIS.	25-01-82	TECH. ELECT. E	758-6521	246-784-458
1106	MORIN F.	R.R. 1 ST-REMI DE TINGWICK	04-07-83	MACHINISTE H	359-2337	258-559-780
1105	COTE P.	7 DES BOULEAUX VICTORIAVILLE	04-07-83	MACHINISTE H	758-7373	260-232-681
1405	RHEAULT C.	RANG CHICAGO ARTHABASKA	01-08-83	PEINTRE D	357-9396	232-661-520
1406	PERREAULT J.C.	12 CLICHE VICTORIAVILLE	15-08-83	MECANICIEN F	752-7653	219-066-867

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre:

EQUIPEMENTS INDUSTRIELS POUDRIER INC.

Et:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'EQUIPEMENTS
INDUSTRIELS POUDRIER (C.S.N.)

Les parties conviennent de ce qui suit:

Dans le cas de rappel au travail d'un salarié; le salarié rappelé sera celui ayant le plus d'ancienneté pouvant remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans le cas où il y aurait plus d'une tâche à accomplir, la tâche considérée sera celle que le salarié effectue à plus de 50%.

La même règle s'applique dans le cas de mise à pied.

Dans le cas de contestation de la part d'un salarié ou du Syndicat le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Dès qu'il y a plus de six (6) salariés rappelés au travail cette entente cesse de s'appliquer.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12 ième jour du mois
de novembre 1984.

EQUIPEMENTS INDUSTRIELS
POUDRIER INC.

Brian Landon

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
D'EQUIPEMENTS INDUSTRIELS
POUDRIER (CSN)

Robert Bergeron

Saitan Mout
