

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

9571-1

DOSSIER: Q 4832-06

AFFAIRE: QD 142-10-86

Québec, le 16 avril 1987

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail,

Me Denis TREMBLAY

---

Ciment St-Laurent Inc.  
1300, boul. Sainte-Anne  
C.P. 1156  
Beauport, (Québec)  
G1K 7C9

REQUERANTE

-et-

Métallurgistes Unis d'Amérique,  
Local 7708  
4765, 1 ère Avenue, sous-sol  
Charlesbourg, (Québec)  
G1H 2T3

INTIME

-et-

Bertrand Vachon, Jacques Lavoie  
et als

INTERVENANTS

DECISION

Le 29 octobre 1986, la requérante  
dépose au Bureau du commissaire général du travail à Québec  
une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail afin

S. C. G. T.  
QUÉBEC

'87 AVR 16 11:37

qu'un commissaire du travail vérifie si l'intimé représente encore la majorité absolue des salariés qui font partie de son unité de négociation et révoque, s'il y a lieu, l'accréditation accordée à l'intimé le 28 mai 1984.

Cette accréditation

visé:

*"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des personnes occupant les postes suivants: secrétaire du directeur général, secrétaire du directeur du personnel, secrétaire du contrôleur, conseiller technico-commercial (vendeur), ingénieur, technicien au service de production, chef-cuisinier, préposé au poste de garde, concierge, messenger (externe), les employés déjà visés par une autre accréditation et les personnes automatiquement exclues par le Code du travail".*

Le 8 décembre 1986, le dossier est confié au soussigné et le 3 mars 1987, les parties sont entendues à Québec.

Selon la preuve reçue à cette occasion, le 29 octobre 1986 neuf (9) salariés syndiqués sur un total de dix-sept (17) salariés au service de la requérante démissionnent du syndicat intimé, le rendant ainsi minoritaire.

Cependant, ce 29 octobre 1986, une (1) salariée adhère au syndicat intimé alors que les 31 octobre et 2 novembre 1986, deux (2) des neuf (9) démissionnaires réadhèrent au syndicat intimé.

En outre, le 7 janvier 1987, dans ce qui semble une démission collective, le président et le secrétaire-trésorier du Local 7708 indiquent au représentant des Métallurgistes Unis d'Amérique, Jean-Eudes Simard, que les membres du syndicat ne désirent plus être syndiqués sans toutefois les identifier.

Prétentions des parties.

Au sujet de la lettre du 7 janvier 1987, l'intimé plaide que, dans l'hypothèse où il s'agirait d'une démission collective ce qu'il n'admet pas, vu sa date, elle serait inopposable à l'association accréditée.

Au sujet des trois (3) réadhésions syndicales, il prétend que dans la mesure où elles furent faites à l'intérieur du délai de l'article 22 d), elles sont recevables et ont eu pour effet de redonner à l'intimé son caractère majoritaire.

A l'appui de cette prétention, l'intimé cite la décision CANADA PACKERS INC., monsieur le juge Marc Brière, le 20 novembre 1981, dossier numéro 500-28-000564-815 et particulièrement l'extrait suivant:

*"Une association accréditée n'a nul besoin, pour se défendre contre une requête rivale en accréditation, de déposer pour elle même une nouvelle requête en accréditation: elle est déjà accréditée et elle le demeurera, s'il y a lieu."*

(...)

*L'on sait, en effet, que le maraudage entraîne généralement la sollicitation des salariés par des associations rivales qui en obtiennent l'adhésion en leur faveur et la démission des rangs de leur concurrent; ces adhésions et démissions fluctuent souvent de l'un à l'autre pendant toute la durée de la période ouverte au maraudage.*

*Il serait tout à fait artificiel, irréaliste et injuste de s'arrêter, pour computer les effectifs des associations en présence, à la date qu'a choisie l'un des candidats pour le dépôt de sa requête en accréditation, lorsqu'il y a lieu de décider de la nécessité ou de l'opportunité de la tenue d'un vote de représentation pour départager les candidats.*

(...)

*Aucune association n'a un droit absolu à l'accréditation du seul fait qu'elle détient l'adhésion d'une majorité absolue des salariés: le commissaire du travail peut toujours ordonner la tenue d'un vote de représentation s'il le juge opportun pour vérifier la qualité de l'adhésion des membres d'une association ou pour départager deux associations qui comptent respectivement des membres " en nombre suffisant pour influencer sur la décision ", ou pour toute raison valable.*

*Le simple bon sens exige que l'on recoure à ce procédé avant de mettre fin à l'accréditation d'une association*

*de salariés pour la remplacer par une autre, à moins que la volonté des travailleurs ne soit manifestée de façon à ne laisser aucun doute raisonnable quant à l'exercice qu'ils ont fait de leur liberté de choix."*

D'opinion contraire sur ce dernier point, la requérante et les intervenants prétendent plutôt que les deux (2) réadhésions obtenues les 31 octobre et 2 novembre 1986 ne sont pas valides et **que** le syndicat ne pouvait plus se remettre majoritaire par ces deux (2) adhésions après le dépôt de sa requête en accréditation le 29 octobre 1986. Il aurait dû le faire le ou avant le 29 octobre 1986. Ils citent à l'appui de leurs prétentions, les articles 41 et 36.1, paragraphe d) du Code du travail.

*"Article 41: Un commissaire du travail peut, au temps fixé au paragraphe c ou d de l'article 22, et le cas échéant à l'article 111.3, révoquer l'accréditation d'une association qui:*

- a) a cessé d'exister, ou
- b) ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée."

*"Article 36.1: Aux fins de l'établissement du caractère représentatif d'une association de salariés ou de la vérification du caractère représentatif d'une association accréditée, une personne est reconnue membre de cette association lorsqu'elle satisfait aux conditions suivantes:*

- d) elle a rempli les conditions prévues aux paragraphes a à c soit le ou avant le jour de la demande de vérification du caractère représentatif, soit le ou avant le jour du dépôt de la requête en accréditation ou de sa mise à la poste par courrier recommandé ou certifié.

*..."*

Ils citent aussi des extraits

des arrêts suivants:

- A) SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TRANSPORT SCOLAIRE E.R.B. (CSN) c. AUTOBUS QUEBEC METRO INC., (1982) T.T., page 97:

*"D'ailleurs, lorsque le législateur veut que l'on retienne la date du jour de l'expédition par la poste, il en fait mention d'une façon précise; C'est le cas par exemple de l'article 16 du code pour une plainte de congédiement et à l'article 130 du code pour une requête pour permission d'appeler.*

*Il faut donc comprendre que la demande de révision du caractère représentatif doit être examinée à la date où elle a été reçue au bureau du commissaire général. Le Tribunal ne voit pas qu'il soit possible d'interpréter autrement l'article 36.1 du code."*

B) SUSAN SNOW SALES INC. c. L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS EN FOUR DE MONTREAL, 1984, c.t., page 284:

*L'une des règles applicables en matière d'interprétation veut que la mention d'une chose dans un texte législatif fait présumer la volonté du législateur d'exclure autre chose. Ainsi, en imposant à une association un délai de trois mois avant de renouveler une requête en accréditation et en ne prévoyant pas de stipulation analogue pour l'employeur désireux de renouveler une requête en révocation, il faut conclure que l'intention du législateur est à l'effet qu'il ne veut pas imposer tels délais dans ce dernier cas."*

Quant au reste, ni la requérante ni les intervenants ne font de commentaire au sujet de la lettre du 7 janvier 1987 et de l'adhésion du 29 octobre 1986.

Analyse et décision.

Il me faut d'abord écarter la lettre du 7 janvier 1987 de Lise Laplante et de Marc Morin. Il ne m'apparaît pas qu'elle puisse constituer une démission collective des membres du syndicat. Elle est tout au plus, selon moi, l'expression de la volonté des deux (2) signataires de ne plus être syndiqués. Je ne crois pas que l'on puisse démissionner d'un syndicat "pour autrui". Mais, même si tel était le cas, ces démissions sont survenues trop tard. De tels démissions auraient dû être signifiées le ou avant le jour du dépôt de la requête en accréditation. Ce qui n'est pas le cas dans l'espèce.

D'un autre côté, l'adhésion du 29 octobre 1986 doit être reçue puisqu'elle a été faite en temps jugé opportun par tous, soit le jour du dépôt de la requête en révocation.

Reste alors les réadhésions du 31 octobre et du 2 novembre 1986. Constituent-elles des réadhésions recevables au sens du Code du travail?

Peuvent-elles redonner au syndicat intimé son caractère représentatif?

Ma réponse à ces deux questions est non.

Dans un cas de maraudage syndical, ce qui est survenu dans l'affaire CANADA PACKERS INC. citée par le procureur du syndicat intimé à l'appui de sa thèse, il est possible de se remettre majoritaire jusqu'au dernier instant de la période prévue pour le maraudage et ce, même après la date du dépôt de la requête en accréditation (et ce serait de même pour la requête en révocation dans une situation identique). Mais, dans un cas où il n'y a pas de tel maraudage, comme dans l'espèce, c'est la date du dépôt de la requête qui fixe le délai pour déterminer la recevabilité des démissions ou des adhésions syndicales. Après cette date, dans un tel contexte, ni les démissions, ni les réadhésions ne sont recevables.

C'est là le sens des articles 41 et 36.1 du Code du travail. C'est aussi le sens que donne à ces articles la jurisprudence précitée par le procureur de la requérante dont je partage les conclusions et à lesquelles je n'ai rien à ajouter. Toutefois, j'aimerais reprendre à mon compte l'opinion de Me Robert Gagnon à ce sujet, exprimée à la page 118 de son volume "Droit du travail". La voici:

*Eu égard à la preuve requise en matière de révocation d'accréditation, il s'agira d'établir ou bien que l'association a cessé d'exister ou bien qu'elle ne groupe plus la majorité des salariés de l'unité de négociation. Dans ce dernier cas, l'on procédera au calcul des effectifs conformément aux dispositions de l'article 36.1 au jour du dépôt de la requête en révocation. L'article 36.1 ne retient pas la possibilité du calcul des effectifs au jour de la mise à la poste d'une requête en révocation par courrier recommandé ou certifié contrairement à ce qui est le cas à l'endroit de la requête en accréditation; c'est à la date de réception et d'inscription de la demande de vérification des effectifs (ou demande de révocation) au bureau du commissaire général du travail qu'on se reportera pour calculer l'effectif syndical."*

Compte tenu de cette réponse, j'ai vérifié si le syndicat intimé représentait encore le jour du dépôt de la requête en révocation la majorité absolue

des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle il a été accréditée le 28 mai 1984 et, après examen, il s'avère effectivement que le syndicat intimé n'a plus le caractère représentatif requis par le Code du travail pour les représenter.

CONSIDERANT les dispositions  
du Code du travail:

EN CONSEQUENCE, le Commissaire  
du travail:

REVOQUE à toutes fins que de droit l'accréditation accordée  
le 28 mai 1984 aux Métallurgistes Unis d'Amérique,  
Local 7708,

pour représenter: *"Tous les salariés au sens  
du Code du travail, à l'exception  
des personnes occupant les  
postes suivants: secrétaire  
du directeur général, secrétaire  
du directeur du personnel,  
secrétaire du contrôleur,  
conseiller technico-commer-  
cial (vendeur), ingénieur,  
technicien au service de produc-  
tion, chef-cuisinier, préposé  
au poste de garde, concierge,  
messenger (externe), les employés  
déjà visés par une autre accrédi-  
tation et les personnes automati-  
quement exclues par le Code  
du travail";*

de: Ciment St-Laurent Inc.

*Denis Tremblay*  
Me Denis TREMBLAY,  
Commissaire du travail.

DT/mc  
Me Pierre Beaudoin,  
(PROCUREUR DE LA REQUERANTE).  
Me Bernard Phillion,  
(PROCUREUR DE L'INTIME).  
Me Claude Boivin,  
(PROCUREUR DES INTERVENANTS).

09571-1

Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8, 5 1 1 0 2, 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09571-1

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-25	85-10-28		85-10-25	86-12-31	18

Association		Employeur	
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique</b> Local 7708 4765, 1 <sup>ère</sup> Avenue Charlesbourg, Qc G1H 2T3		<input type="checkbox"/> Déposant <b>Ciment St-Laurent Inc.</b> C.P. 1156 1300, Boul. Sainte-Anne Beauport, Qc G1K 7C9	
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties		Région <u>03-03</u> Activité <u>3520-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>	

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

Remarques

**Dépôt d'une sentence arbitrale #85-10-5X12 tenant lieu de première convention collective.**

Signature: *Therese Demers* Date: 85-11-08

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

003 (094) RECHERCHE 1985

11

*Pierre Beaudoin, greffier*

643-3239

PAR MESSAGEUR

SA 85 10 512

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06**

DATE DEPOT: 85-08-22

SA 85 08 243

2

PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

IMPOSEE A

3141 01 01

Ciment St-Laurent inc. (Bureau)  
- et - Métallurgistes Unis d'Amérique,  
section locale 7708

-LAURENT INC.,  
Qué.

appelée:

EUR"

ISTES UNIS D'AMERIQUE,  
ocale 7708 (F.T.Q.),

appelé:

CAT"

DÉFÉRÉ: 06-06-85  
RECU PAR LE GREFFIER: 03-07-85  
ACCREDITATION: 28-05-84  
CONCILIATION: oui  
IMPLIQUE: 18 salariés (union)  
MANDAT: Convention originale  
ARBITRE: Me Léonce E. Roy  
Décision d'imposer: 20-08-85  
Sentence arbitrale finale: 25-10-85  
Convention collective annexée

au 31 décembre 1986

*J. Beaudoin*  
643-3239

85 OCT 28 12:37

PAR MESSAGE

SA 85 10 512

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 04832-06

SA 85 08 243

DATE DEPOT: 85-08-22

2

PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

IMPOSEE A

3141 01 01

CIMENT ST-LAURENT INC.,  
Beauport, Qué.

Ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

-et-

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
section locale 7708 (F.T.Q.),

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

DUREE DE LA CONVENTION: 25 octobre 1985 au 31 décembre 1986

STE-FOY, le 25 octobre 1985

NO DOSSIER:

SA 85 10 512

DATE DEPOT:

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER:

Q4832-06

SA 85 08 243

2

DATE DEPOT:

85-08-22

PAR MESSAGE

*And*  
'85 OCT 28 12:37

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	But et reconnaissance.....	1
2	Droits de la direction.....	2
3	Régime syndical.....	3
4	Discrimination.....	4
5	Congédiement et discipline.....	5
6	Grève et lock-out.....	6
7	Tableaux d'affichage.....	7
8	Heures et conditions de travail.....	8
9	Rémunération.....	9
10	Ancienneté.....	10
11	Jours fériés.....	12
12	Vacances payées.....	14
13	Procédure de grief.....	16
14	Absences et congés.....	19
15	Arrêt d'opération - diminution du personnel.....	21
16	Comité de relations ouvrières.....	22
17	Travail à contrat.....	23
18	Sécurité.....	24
19	Durée de la convention.....	25
20	Plans d'avantages sociaux.....	26

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

SA 85 08 243  
2

NO DOSSIER: **Q1832-06**

DATE DEPOT: **85-08-22**

ARTICLE

PAGE

Cédule "A"..... 28  
Cédule "B"..... 29  
Cédule "C"..... 30  
Lettre d'entente (Politique de vacances).. 31  
Formulaire..... 32  
Lettre d'entente (Comité d'évaluation  
des tâches)..... 33  
Lettre d'entente (Arbitrage de grief)..... 34

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 1 - BUT ET RECONNAISSANCE:

1.01 But de la convention:

Le but de cette convention est de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre la Compagnie et les employés de bureau à son usine de Beauport, Québec. Il est entendu par chaque partie que l'objet de cette convention est la protection des meilleurs intérêts de la Compagnie et de ses employés. Chacun se conformera à cette convention et à toute entente mutuelle dont le but est de régler tout grief sans troubler la paix industrielle.

1.02 Reconnaissance et juridiction:

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour les employés de bureau à son usine de Beauport, Québec, conformément au certificat d'accréditation émis le 28 mai 1984, à savoir: tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des personnes occupant les postes suivants: secrétaire du directeur général, secrétaire du directeur du personnel, secrétaire du contrôleur, conseiller technico-commercial (vendeur), ingénieur, technicien au service de production, chef-cuisinier, préposé au poste de garde, concierge, messenger (externe), les employés déjà visés par une autre accréditation et les personnes automatiquement exclues par le Code du travail.

1.03 Sauf dans les cas d'urgence, d'entraînement, d'expérimentation, de vérification ou si ce travail fait également partie de leurs attributions, les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas de travail qui est effectué normalement et régulièrement par les employés visés par la présente convention collective si cela a pour effet d'entraîner ou de maintenir la mise à pied d'employés aptes et disponibles pour faire le travail.

.../2

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 94832-06

SA 85 08 243

2

DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION:

- 2.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif de diriger et d'administrer son entreprise à sa discrétion, ainsi que le droit d'exercer la discipline sur les salariés de l'unité de négociation.
- 2.02 Les droits de la direction ne sont limités que par les dispositions spécifiées dans la présente convention collective et par la procédure de griefs.



.../3

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
 DATE DEPOT: 85-08-22

- 3.01 Comme condition d'emploi, tout salarié couvert par cette convention doit devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.
- 3.02 La Compagnie déduira sur chaque paie un montant équivalant à la cotisation syndicale. Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis écrit officiel du Syndicat sera communiqué à la Compagnie. Les frais d'adhésion syndicale seront déduits sur la première paie suivant celle durant laquelle la période d'essai aura été complétée.
- 3.03 Les montants déduits, tels qu'indiqués à l'Article 3.02, seront remis par chèque estampillé « pour dépôt seulement » à l'ordre du Trésorier international dans les quinze (15) jours qui suivent le mois durant lequel ils ont été perçus.

.../4

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

- 4.01 La Compagnie reconnaît le droit à tout employé de devenir membre du Syndicat. Il n'y aura ni discrimination, ni intimidation, ni contrainte ou coercition de la part de la Compagnie ou d'aucun de ses officiers ou agents contre tout employé parce qu'il est membre du Syndicat, c'est-à-dire que, dans l'exercice de ses droits, la Compagnie devra se conformer aux dispositions de la présente convention.
- 4.02 Le Syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait ni intimidation ou coercition parmi les employés de la Compagnie pour le recrutement de membres du Syndicat ou pour tout autre but et qu'il n'y ait pas de sollicitation ou toute transaction des affaires internes du Syndicat sur la propriété de la Compagnie, sauf et excepté, tel que prévu par cette convention et par le Code du travail.
- 4.03 La stipulation précédente ne sera pas prise dans le sens de restreindre ou de contrecarrer le droit individuel des employés de converser librement durant les périodes de repos, heure de lunch et pareils intermèdes.

.../5

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 94832-06

SA 85 08 243

2

DATE DEPOT: 85-08-22

- 5.01 Le Syndicat coopérera avec la Compagnie en ce qui regarde la discipline et les règlements de travail et fera tout en son possible pour enrayer les délits qui sont considérés causes de congédiement et appuiera le but recherché par la Compagnie.
- 5.02 La Compagnie se réserve le droit de congédier, de suspendre ou autrement discipliner tout employé pour des raisons légitimes.
- 5.03 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée à l'employé dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou casser la décision de l'employeur, ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective.

.../6

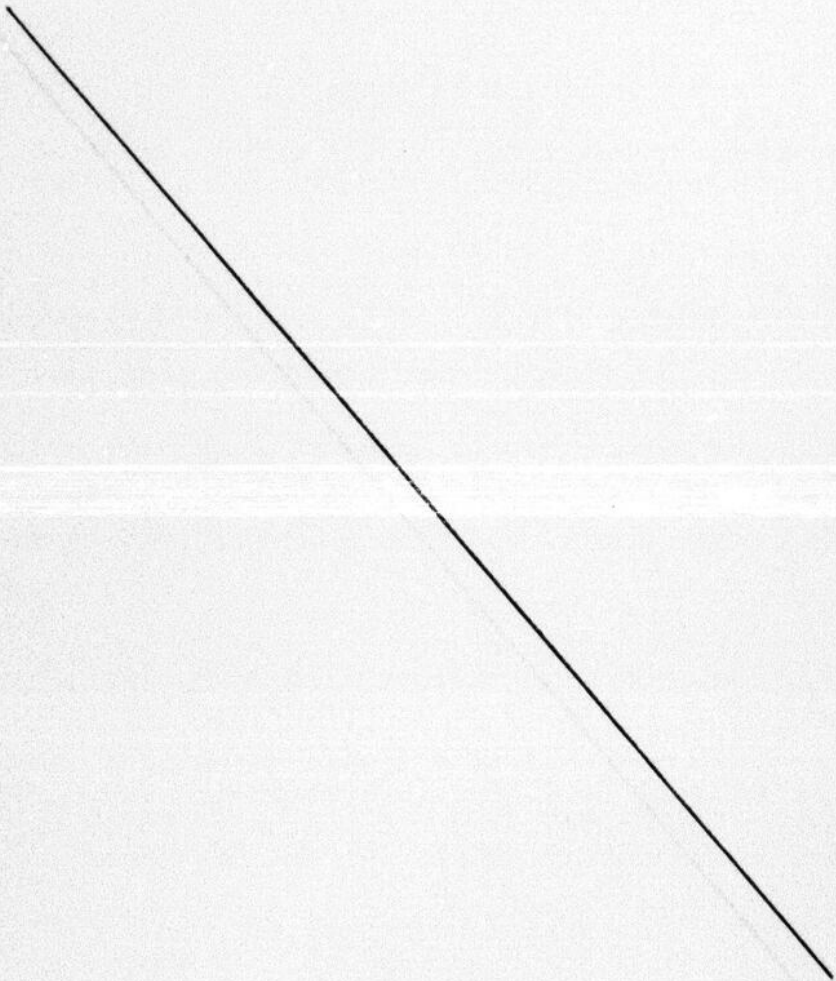
Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 6 - GRÈVE ET LOCK-OUT:

- 6.01 Pendant la durée de la présente convention, ni le Syndicat, ni ses représentants, ni aucun de ses membres ne causera, n'approuvera, n'autorisera ou ne participera à quelque grève que ce soit, partielle ou totale, ou quelque ralentissement ou interruption de travail que ce soit ou à quelque ligne de piquetage que ce soit à l'usine de Beauport.
- 6.02 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie ne causera, ni ne fera aucun lock-out.



.../7

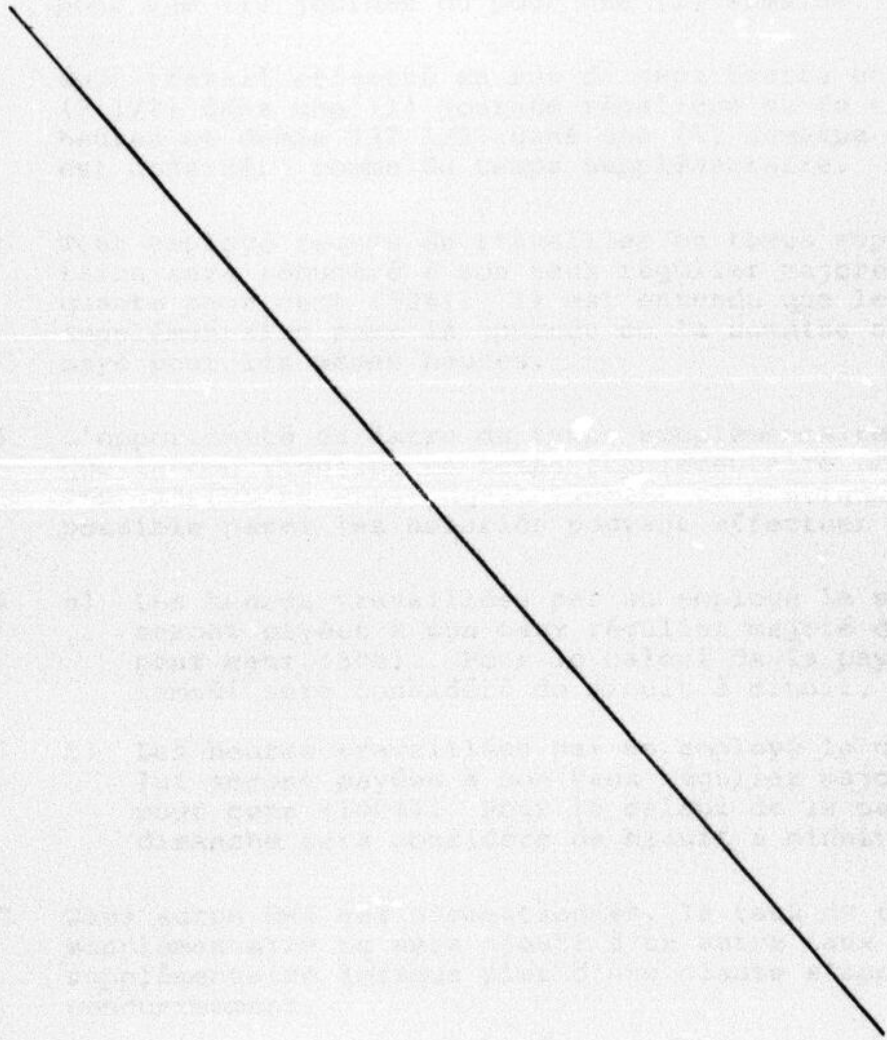
Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q1832-06** SA 85 08 243 2  
 DATE DEPOT: 85-08-22

7.01 La Compagnie s'engage à permettre au Syndicat de se servir de tableaux d'affichage au bureau principal ainsi que dans le laboratoire, à condition que l'usage de ces tableaux soit restreint à la sorte d'avis suivant: avis d'élection, avis des assemblées du Syndicat et tout autre avis spécialement autorisé par la Compagnie avant leur affichage.

Ces avis doivent porter la signature des officiers autorisés du Syndicat et une copie de ces affichages doit être remise à la Compagnie avant l'affichage.



.../8

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 04832-06 SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 8 - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL:

- 8.01 a) La semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi.
- b) La journée régulière de travail sera de sept heures et demie (7 1/2) débutant entre 7 h 30 et 8 h 30 a.m.
- 8.02 Rien dans la présente convention collective ne pourra être interprété comme une garantie d'heures de travail pour une (1) journée ou pour une (1) semaine.
- 8.03 Tout travail effectué en sus de sept heures et demie (7 1/2) dans une (1) journée régulière ou de trente-sept heures et demie (37 1/2) dans une (1) semaine régulière est considéré comme du temps supplémentaire.
- 8.04 Tout employé requis de travailler en temps supplémentaire sera rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Il est entendu que le temps supplémentaire pour la journée ou la semaine ne sera pas payé pour les mêmes heures.
- 8.05 L'opportunité de faire du temps supplémentaire ainsi que la contribution au temps supplémentaire requise seront réparties aussi équitablement et pratiquement que possible parmi les salariés pouvant effectuer le travail.
- 8.06 a) Les heures travaillées par un employé le samedi lui seront payées à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Pour le calcul de la paye, le samedi sera considéré de minuit à minuit.
- b) Les heures travaillées par un employé le dimanche lui seront payées à son taux régulier majoré de cent pour cent (100%). Pour le calcul de la paye, le dimanche sera considéré de minuit à minuit.
- 8.07 Dans aucun des cas susmentionnés, le taux de temps supplémentaire ne sera ajouté à un autre taux de temps supplémentaire lorsque plus d'une clause s'applique concurremment.

.../9

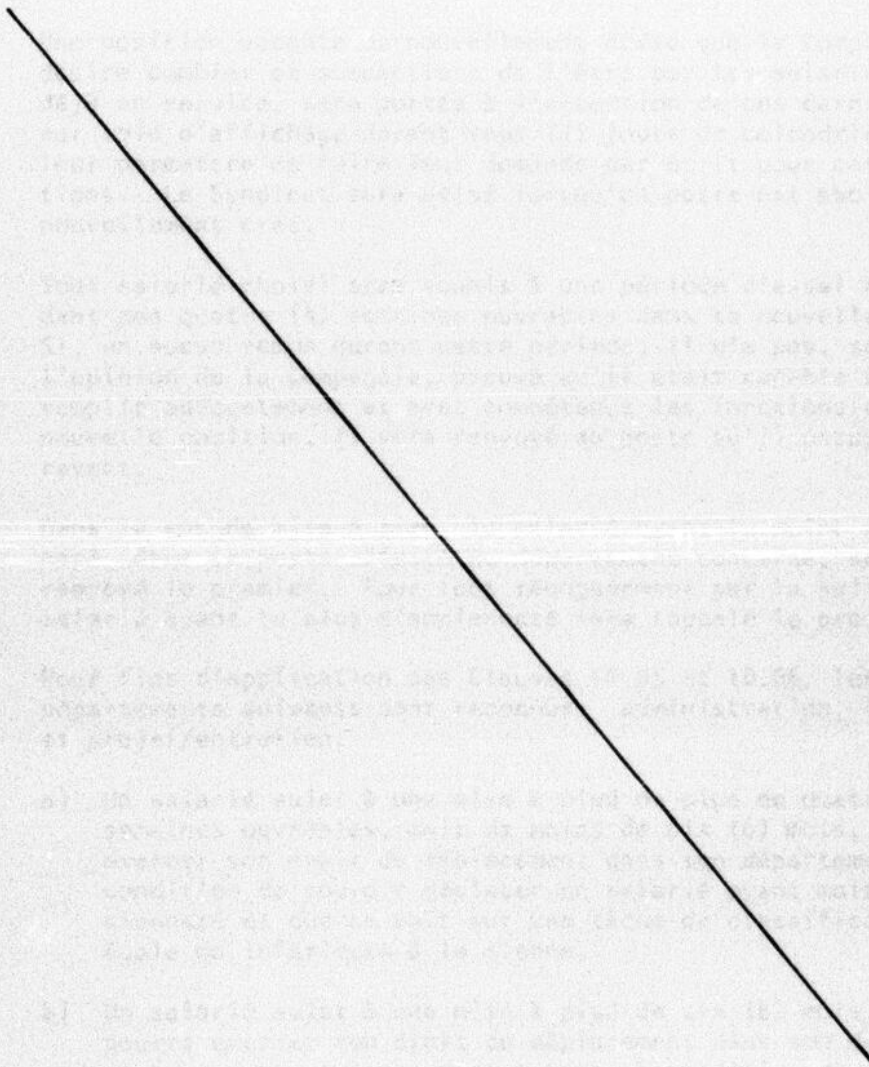
Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
 DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 9 - RÉMUNÉRATION

- 9.01 Les taux de salaire réguliers et le classement formant la Cédule « A » ci-annexée seront en vigueur pour la durée de cette convention.
- 9.02 Les salariés couverts par cette convention seront payés par chèque à toutes les semaines.



.../10

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
 DATE DEPOT: **85-08-22**

- 10.01 L'ancienneté d'un nouveau salarié sera reconnue après une période de quatre (4) mois consécutifs de travail dans une fonction couverte par la présente convention collective.
- 10.02 Le droit d'ancienneté et les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés temporaires qui travaillent moins de cent (100) jours durant l'année de calendrier ainsi qu'aux stagiaires, étudiants et à la préposée à la cafétéria travaillant à temps partiel.
- 10.03 Une position vacante ou nouvellement créée que la Compagnie désire combler et susceptible de l'être par les salariés déjà en service, sera portée à l'attention de ces derniers par voie d'affichage durant sept (7) jours de calendrier pour leur permettre de faire leur demande par écrit pour ces positions. Le Syndicat sera avisé lorsqu'un poste est aboli ou nouvellement créé.
- 10.04 Tout salarié choisi sera soumis à une période d'essai n'excédant pas quatre (4) semaines ouvrables dans sa nouvelle position. Si, en aucun temps durant cette période, il n'a pas, selon l'opinion de la Compagnie, prouvé qu'il était capable de remplir adéquatement et avec compétence les fonctions de la nouvelle position, il sera renvoyé au poste qu'il occupait auparavant.
- 10.05 Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté, dans le poste affecté du département concerné, sera renvoyé le premier. Pour tout réengagement par la suite, le salarié ayant le plus d'ancienneté sera rappelé le premier.
- 10.06 Pour fins d'application des Clauses 10.05 et 10.06, les trois (3) départements suivants sont reconnus: administration, laboratoire et projet/entretien.
- a) Un salarié sujet à une mise à pied de plus de quatre (4) semaines ouvrables, mais de moins de six (6) mois, pourra exercer son droit de déplacement dans son département, à condition de pouvoir déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté et que ce soit sur une tâche de classification égale ou inférieure à la sienne.
  - b) Un salarié sujet à une mise à pied de six (6) mois ou plus pourra exercer son droit de déplacement dans son département ou dans un autre département, à condition de pouvoir déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté et que ce soit sur une tâche de classification égale ou inférieure à la sienne.
  - c) Un salarié ne pourra soumettre, et ce, par écrit et à l'intérieur d'un délai de trois (3) jours ouvrables après l'annonce de sa mise à pied, qu'une (1) seule demande qui pourra comprendre un premier (1er) et deuxième (2e) choix.
  - d) Un salarié ayant exercé son droit de déplacement sera rémunéré selon le salaire du poste de l'employé déplacé.

.../11

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 04832-06

SA 85 08 243

2

DATE DEPOT: 85-08-22

- 10.07 Dans l'application des Clauses 10.03 et 10.06 du présent Article, la Compagnie prêtera une attention particulière aux demandes reçues en rapport avec les qualifications suivantes:
- a) Droit d'ancienneté;
  - b) Qualités requises pour la position;
  - c) Services efficaces, capacité physique et possibilités d'adaptation.
- Lorsque les qualifications b) et c) seront identiques et considérées adéquates, le droit d'ancienneté prévaudra.
- 10.08 Le droit d'ancienneté sera révoqué et l'emploi considéré comme terminé dans les cas suivants:
- a) Si l'employé quitte volontairement;
  - b) S'il est congédié pour cause;
  - c) S'il s'absente pour trois (3) jours consécutifs ou plus sans permission et/ou sans raison valable;
  - d) Si, suite à une mise à pied, il ne retourne pas au travail en dedans de cinq (5) jours après avoir reçu un avis personnel envoyé à sa dernière adresse connue;
  - e) S'il est absent pour cause de maladie ou accident pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois;
  - f) S'il est mis à pied pour une période équivalente à plus de la moitié de l'ancienneté acquise au moment de la mise à pied avec un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- 10.09 Tout employé peut être transféré dans un autre service ou groupe et ne souffrira, de ce fait, aucun changement dans son droit d'ancienneté.
- 10.10 Advenant le cas où un salarié qui a été muté à une fonction ne faisant pas partie de la présente unité de négociation et qui, dans un délai d'un (1) an à compter de la date de cette mutation, est de nouveau muté à une fonction comprise dans la présente unité de négociation, l'ancienneté accumulée avant et pendant cette mutation lui sera reconnue.
- 10.11 La Compagnie révisera annuellement la liste d'ancienneté qui indiquera le statut de tous les employés par ordre de date de leur embauche avec la Compagnie.
- 10.12 Lorsqu'un employé est rétabli suite à un accident de travail ou à une maladie, il a le droit de reprendre son poste régulier, si son état de santé lui permet d'occuper un tel poste et que le tout est conforme à l'Article 10.08. Sinon, la Compagnie et le Syndicat collaboreront afin de lui trouver un poste qui lui convient à l'usine de Beauport.

.../12

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 04832-06 SA 85 08 243 2

DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 11 - JOURS FERIES:

- 11.01 Les douze (12) jours suivants seront des jours fériés reconnus par la Compagnie et payés selon les conditions de cet article:

ANNEE 1985

Jour de l'An	:	mardi, 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An:		mercredi, 2 janvier
Lundi de Pâques	:	lundi, 8 avril
1er lundi de mai	:	lundi, 6 mai
Fête de la Reine	:	lundi, 20 mai
Saint-Jean-Baptiste	:	lundi, 24 juin
Confédération	:	lundi, 1er juillet
Fête du Travail	:	lundi, 2 septembre
Action de Grâces	:	lundi, 14 octobre
Noël	:	mercredi, 25 décembre
Lendemain de Noël	:	jeudi, 26 décembre
Vendredi de Noël	:	vendredi, 27 décembre

ANNEE 1986

Jour de l'An	:	mercredi, 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An:		jeudi, 2 janvier
Vendredi du Jour de l'An :		vendredi, 3 janvier
1er lundi de mai	:	lundi, 5 mai
Fête de la Reine	:	lundi, 19 mai
Saint-Jean-Baptiste	:	mardi, 24 juin
Confédération	:	mardi, 1er juillet
Fête du Travail	:	lundi, 1er septembre
Action de Grâces	:	lundi, 13 octobre
Veille de Noël	:	mercredi, 24 décembre
Noël	:	jeudi, 25 décembre
Lendemain de Noël	:	vendredi, 26 décembre

- 11.02 Tout employé requis de travailler un jour férié reçoit, outre le paiement du jour férié, la rémunération des heures travaillées au taux de son salaire régulier majoré de cent pour cent (100%).
- 11.03 Tout employé qui ne sera pas requis de travailler lors d'un tel jour férié sera payé à son salaire régulier pour une période de sept heures et demie (7 1/2), si éligible pour recevoir un tel paiement.

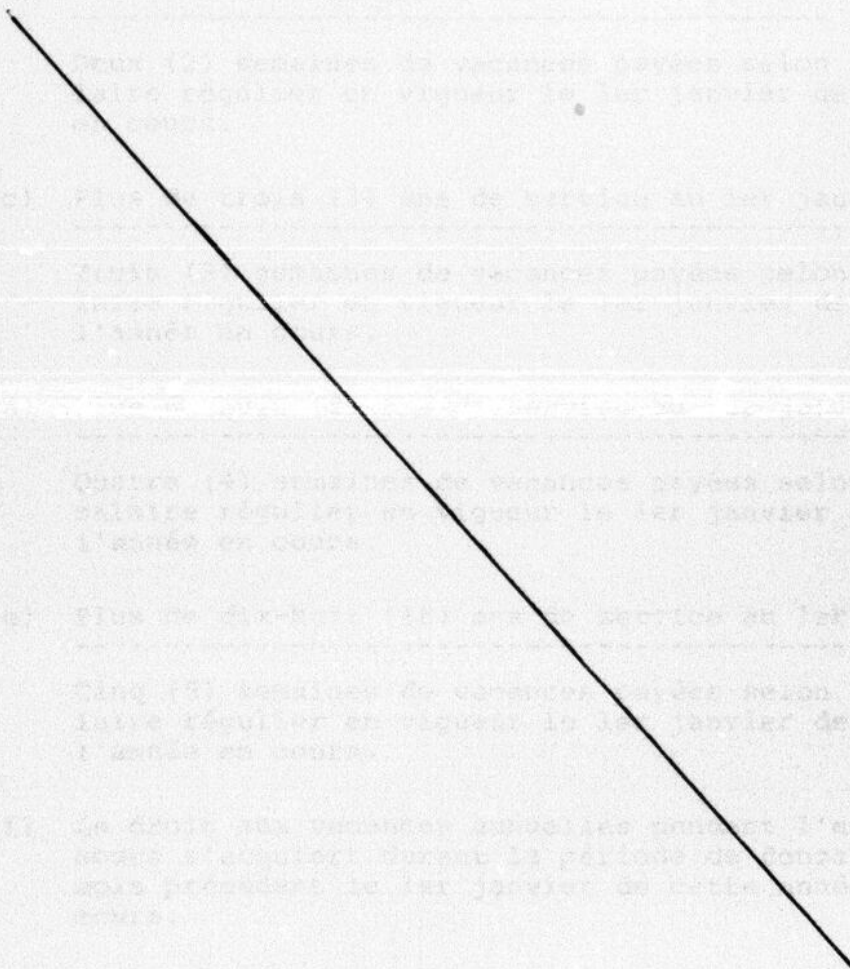
.../13

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
 DATE DEPOT: 85-08-22

- 11.04 Pour être éligible au paiement d'un jour férié, le salarié devra avoir travaillé la journée ouvrable précédant et suivant immédiatement ce jour férié.
- 11.05 Dans le cas où l'un desdits jours fériés tombe durant les vacances d'un salarié, celui-ci recevra une journée additionnelle de vacances.
- 11.06 Advenant le cas où l'un desdits congés tombe durant une période où un employé est mis à pied temporairement, ce congé lui sera payé en autant qu'il aura travaillé dans les trente (30) jours de calendrier qui précèdent ce congé.



.../14

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES:

12.01 Tous les salariés couverts par cette convention auront droit à des vacances annuelles comme suit:

a) Moins d'un (1) an de service au 1er janvier  
-----

Un (1) jour de vacances par mois travaillé avec un maximum de dix (10) jours, payé selon le salaire régulier en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

b) Plus d'un (1) an de service au 1er janvier  
-----

Deux (2) semaines de vacances payées selon le salaire régulier en vigueur le 1er janvier de l'année en cours.

c) Plus de trois (3) ans de service au 1er janvier  
-----

Trois (3) semaines de vacances payées selon le salaire régulier en vigueur le 1er janvier de l'année en cours.

d) Plus de huit (8) ans de service au 1er janvier  
-----

Quatre (4) semaines de vacances payées selon le salaire régulier en vigueur le 1er janvier de l'année en cours.

e) Plus de dix-huit (18) ans de service au 1er janvier  
-----

Cinq (5) semaines de vacances payées selon le salaire régulier en vigueur le 1er janvier de l'année en cours.

f) Le droit aux vacances annuelles pendant l'année en cours s'acquiert durant la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier de cette année en cours.

g) Les employés qui, au 1er janvier de l'année en cours, ont travaillé moins de vingt-six (26) semaines au cours des douze (12) mois précédant ce 1er janvier seront payés au prorata applicable.

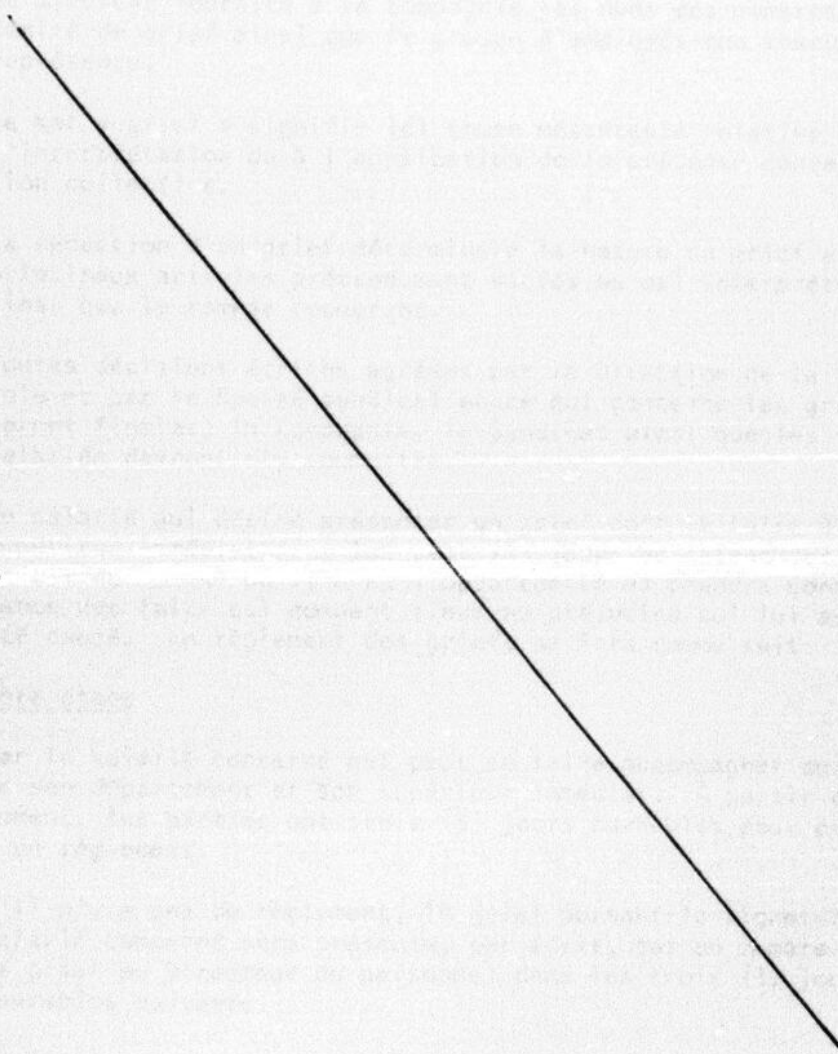
.../15

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

- 12.02 En autant que les nécessités des opérations le permettent, la Compagnie s'efforcera de continuer d'appliquer la pratique passée en ce qui regarde le choix des vacances qui sera affiché le 1er mai de chaque année.
- 12.03 La Compagnie convient de donner la paie de vacances au salarié le jour de paie précédant le début de ses vacances.



.../16

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

- 13.01 Dans le but de régler les griefs, la Compagnie reconnaîtra un comité formé de trois (3) membres du Syndicat. Les membres de ce comité pourront rencontrer les représentants de la Compagnie, tel que prévu ci-après, sans perte de salaire, lorsque ces assemblées auront lieu durant les heures de travail, après autorisation préalable du supérieur immédiat.
- 13.02 Le Syndicat fournira à la Compagnie les noms des membres du Comité de grief ainsi que le groupe d'employés que chacun représente.
- 13.03 Le mot « grief » signifie ici toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 13.04 La rédaction d'un grief déterminera la nature du grief et les principaux articles prétendument violés ou mal interprétés ainsi que le remède recherché.
- 13.05 Toutes décisions écrites agréées par la Direction de la Compagnie et par le Comité syndical en ce qui concerne les griefs seront finales, la Compagnie, le Syndicat ainsi que les salariés devront s'y soumettre.
- 13.06 Un salarié qui désire présenter un grief doit le faire à son supérieur immédiat dans les sept (7) jours de calendrier à partir du moment où il a eu l'opportunité de prendre connaissance des faits qui donnent lieu au préjudice qui lui aurait été causé. Le règlement des griefs se fera comme suit:

1ère étape

Par le salarié concerné qui peut se faire accompagner du délégué de son département et son supérieur immédiat. À partir de ce moment, les parties ont trois (3) jours ouvrables pour en venir à un règlement.

S'il n'y a pas de règlement, le grief portant la signature du salarié concerné sera présenté, par écrit, par un membre du Comité de grief au Directeur du personnel dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

2e étape

Par deux (2) membres du Comité de grief, le Directeur du personnel et le Chef du service impliqué. À partir de ce moment, les parties ont cinq (5) jours ouvrables pour en venir à un règlement.

S'il n'y a pas de règlement, le grief sera présenté, par écrit, par un membre du Comité de grief au Directeur général dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

.../17

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 4832-06 SA 85 08 243 2

DATE DEPOT: 85-08-22

## 13.06 (suite)

3e étape

Par deux (2) membres du Comité de grief qui peuvent se faire accompagner du représentant accrédité du Syndicat, le Directeur général accompagné des personnes ayant participé à la deuxième étape. À partir de ce moment, les parties ont cinq (5) jours ouvrables pour en venir à un règlement.

S'il n'y a pas de règlement, le grief peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

- 13.07 Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, elle doit en même temps en aviser l'autre partie par écrit.
- 13.08 L'arbitre n'aura pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire quoi que ce soit à aucune des dispositions de cette convention.
- 13.09 L'arbitrage des griefs sera limité à l'application ou à l'interprétation des dispositions de cette convention collective nécessaires pour décider du grief.
- 13.10 L'arbitre sera choisi parmi les noms apparaissant à la lettre d'entente intervenue entre les parties et dans l'ordre qui y est indiqué. Si personne parmi les noms mentionnés dans la lettre d'entente ne peut agir dans les limites de trente (30) jours suivant la date où le grief lui est adressé, les parties essaieront de s'entendre sur un nouveau choix. À défaut d'entente, il sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.
- 13.11 Abrogé.
- 13.12 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 13.13 La décision de l'arbitre sur le grief devra être communiquée par écrit à chacune des parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.
- 13.14 Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 13.15 Lorsque la Compagnie ou le Syndicat seront d'avis qu'une ou plusieurs dispositions de la convention collective ont été violées au détriment de la Compagnie ou d'un groupe de salariés (plus de quatre (4) salariés) ou du Syndicat à titre d'agent négociateur, avis portant la signature des représentants autorisés sera donné, par écrit, à l'autre partie dans les sept (7) jours de calendrier à partir du moment où la partie concernée a eu l'opportunité de prendre connaissance des faits qui donnent lieu au préjudice qui aurait été causé. Le règlement d'un tel grief

.../18

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
 DATE DEPOT: 85-08-22

13.15 (suite)

se fera conformément à l'Article 13 - Procédure de grief, à l'exception du fait qu'il sera présenté directement à la deuxième étape.

13.16 Un salarié qui désire présenter un grief suite à une suspension ou à un congédiement doit le faire, par écrit, dans les sept (7) jours de calendrier à partir du moment où il a eu l'opportunité de prendre connaissance des faits qui donnent lieu au préjudice qui aurait été causé. Le règlement d'un tel grief se fera conformément à l'Article 13 - Procédure de grief, à l'exception du fait qu'il sera présenté directement à la deuxième étape.

13.17 Les délais prévus dans le présent Article pourront être modifiés par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

.../19

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 04832-06 SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 14 - ABSENCES ET CONGES:

- 14.01 Sur préavis d'au moins sept (7) jours ouvrables, un permis d'absence sans salaire, d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sera accordé à un (1) salarié à la fois, élu ou désigné comme délégué du Syndicat pour lui permettre d'accomplir ses fonctions. Il est entendu que le nombre de jours ouvrables d'absence accordé en vertu de cette clause sera au maximum de dix-huit (18) au cours d'une année de calendrier.
- 14.02 a) Dans le cas où le père, le père adoptif, la mère, la mère adoptive, le frère, la soeur, l'épouse ou l'enfant d'un employé meurt, il sera accordé à cet employé sur demande un permis d'absence de trois (3) jours avec salaire.
- b) Dans le cas de mortalité du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, il sera accordé à un employé sur demande un permis d'absence de deux (2) jours consécutifs, avec salaire.
- c) Dans le cas de mortalité du beau-frère ou de la belle-soeur d'un employé, il sera accordé sur demande pour assister aux funérailles un permis d'absence d'un (1) jour avec salaire, si ce jour en est un où l'employé aurait normalement travaillé.
- 14.03 Un permis d'absence sera accordé à tout salarié qui est assigné à comparaître comme juré ou comme témoin subpoena. La Compagnie paiera la différence entre les honoraires payés par la Cour et la paie selon le salaire régulier pour les heures régulières spécifiquement perdues, sauf dans le cas d'une cause impliquant la Compagnie et le Syndicat. Il incombera au salarié de se faire rémunérer par la Cour.
- 14.04 Sauf pour les cas d'urgence, toute demande d'absence au travail doit être faite au supérieur immédiat avec trois (3) jours ouvrables de préavis.

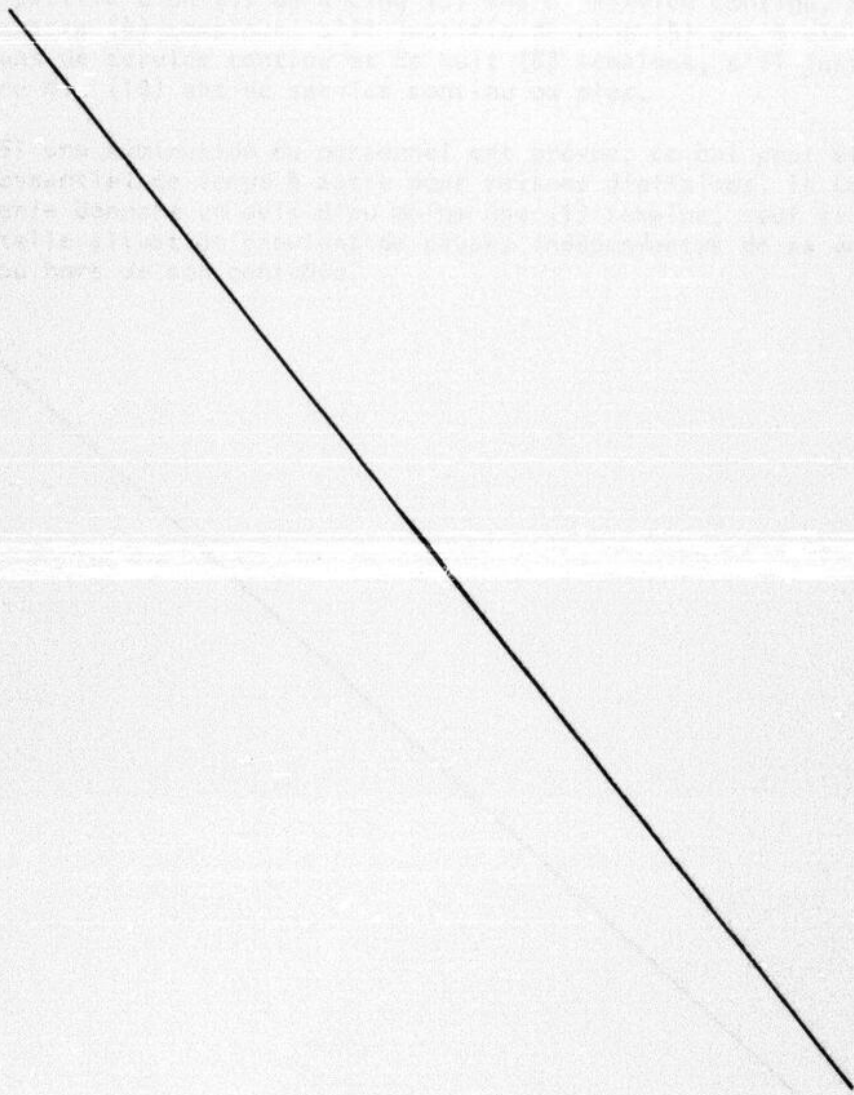
.../20

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
 DATE DEPOT: **85-08-22**

14.05 Tout employé absent sans permission, autre que pour cause de maladie attestée, pour plus de deux (2) jours consécutifs, sera réprimandé, mais si une telle absence se répète une seconde fois, la Compagnie, à sa discrétion, peut congédier tel employé, à moins que l'employé fournisse une raison valable et justifiée.



.../21

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06**

SA 85 08 243

2

DATE DEPOT: 85-08-22

- 15.01 Lorsque la Compagnie décidera de fermer ou de discontinuer toute opération pour une période d'au moins six (6) mois, sauf si une telle situation provient de causes indépendantes de sa volonté ou hors de son contrôle, l'avis suivant sera donné:

Un préavis d'une (1) semaine, si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines, s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines, s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines, s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

- 15.02 Si une diminution du personnel est prévue, ce qui peut être essentiel de temps à autre pour raisons d'affaires, la Compagnie donnera un avis d'au moins une (1) semaine, sauf si une telle situation provient de causes indépendantes de sa volonté ou hors de son contrôle.

.../22

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

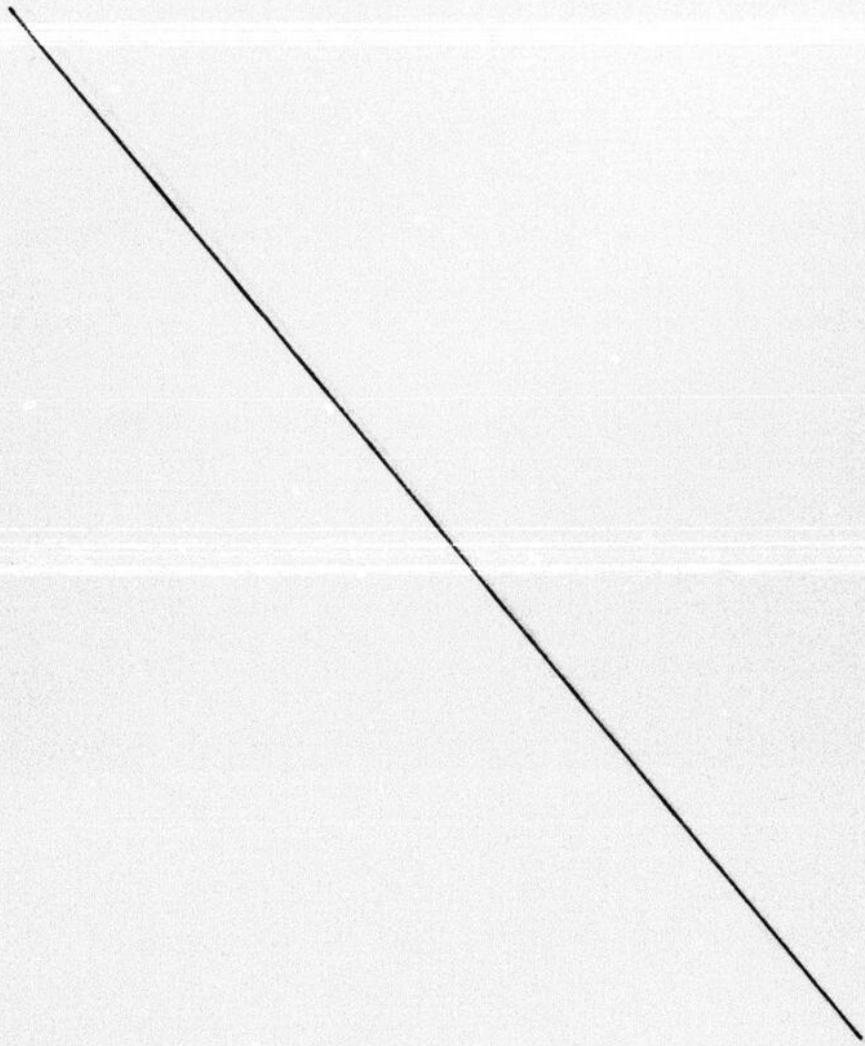
NO DOSSIER: Q4832-06

SA 85 08 243

2

DATE DEPOT: 85-08-22

16.01 Le Syndicat pourra nommer au maximum trois (3) membres pour le représenter au sein du Comité de relations ouvrières. Ce Comité verra à formuler ses propres règlements de régie interne qui devront être ratifiés par les deux (2) parties. Les représentants du Syndicat ne subiront pas de perte de salaire lorsque les rencontres auront lieu durant les heures de travail.



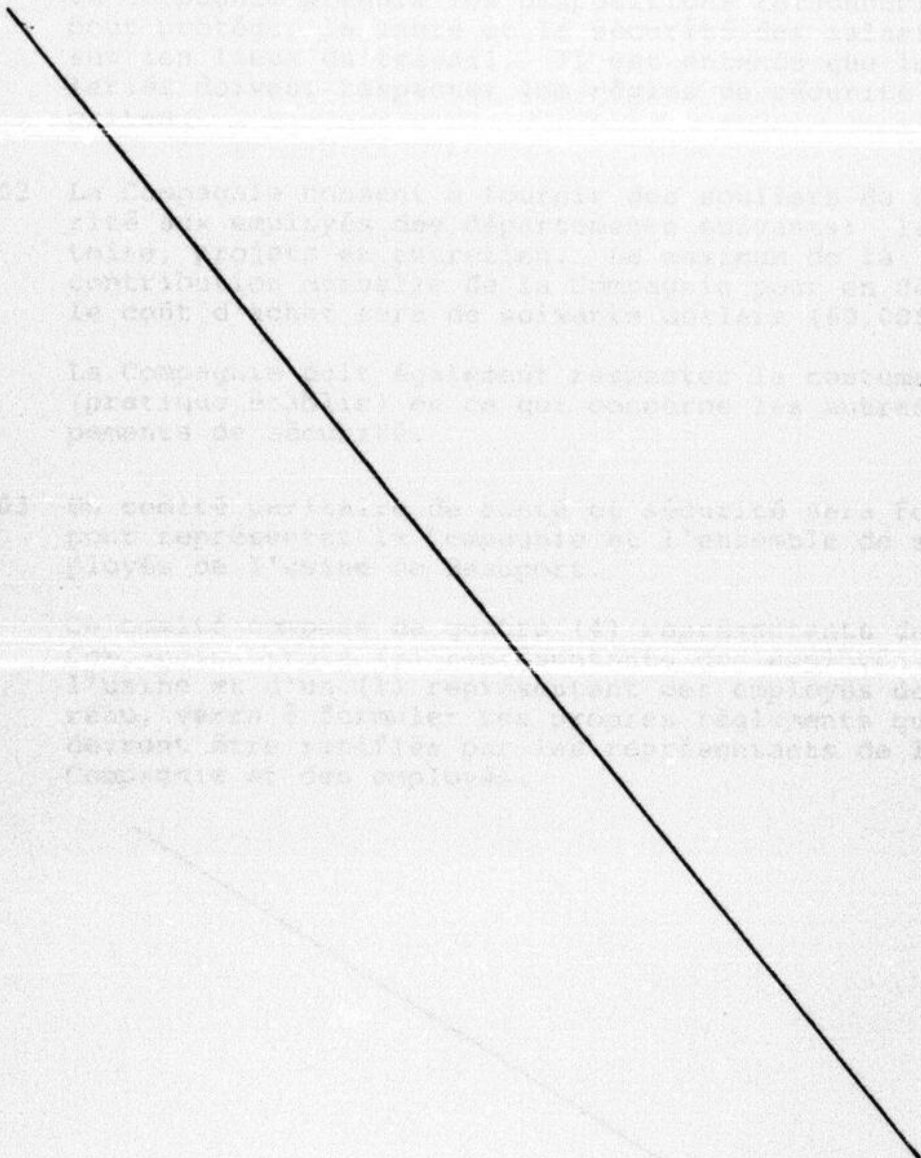
.../23

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

17.01 La Compagnie se réserve le droit de faire de la sous-traitance, en autant que cela n'a pas pour effet d'entraîner la mise à pied ou le rappel d'employés aptes et disponibles à effectuer le travail.



.../24

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243  
DATE DEPOT: 85-08-22 2

ARTICLE 18 - SECURITE:

18.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans l'établissement et le maintien de normes relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. La Compagnie prendra les dispositions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des salariés sur les lieux du travail. Il est entendu que les salariés doivent respecter les règles de sécurité prescrites.

18.02 La Compagnie consent à fournir des souliers de sécurité aux employés des départements suivants: laboratoire, projets et entretien. Le maximum de la contribution annuelle de la Compagnie pour en défrayer le coût d'achat sera de soixante dollars (60,00\$).

La Compagnie doit également respecter la coutume (pratique établie) en ce qui concerne les autres équipements de sécurité.

18.03 Un comité paritaire de santé et sécurité sera formé pour représenter la Compagnie et l'ensemble de ses employés de l'usine de Beauport.

Ce comité composé de quatre (4) représentants de la Compagnie, trois (3) représentants des employés de l'usine et d'un (1) représentant des employés de bureau, verra à formuler ses propres règlements qui devront être ratifiés par les représentants de la Compagnie et des employés.

.../25

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 04832-06

SA 85 08 243

2

DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 19 - DURÉE DE LA CONVENTION:

19.01 Cette convention sera en vigueur à compter de son imposition, soit le 25 octobre 1985 jusqu'au 31 décembre 1986.

L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, du quatre-vingt-dixième (90e) au trentième jour (30e) précédant la date d'expiration ou de son renouvellement, soumettre à l'autre partie, par écrit, ses demandes de modification ou de révision de n'importe laquelle des dispositions énumérées plus haut.

Il est entendu que les conditions de travail contenues dans la présente convention vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

.../26

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 20 - PLANS D'AVANTAGES SOCIAUX:A. - ASSURANCE-GROUPE:

La Compagnie consent à payer le coût du plan d'assurance-groupe ci-après décrit.

Advenant une modification du plan gouvernemental d'assurance-santé, l'assurance collective sera modifiée pour prévoir les mêmes bénéfices qu'actuellement sous le régime de l'assurance collective en tenant compte des bénéfices du plan gouvernemental d'assurance-santé.

1. - Assurance-vie:

Employé	:	20 000\$
M.M.A.	:	20 000\$
Conjoint	:	2 000\$
Enfants (moins de 6 mois)	:	100\$
Enfants (6 mois et plus)	:	1 000\$

2. - Assurance-invalidité:

1 - 1 - 4 : 26 = 70% du salaire brut hebdomadaire.  
Salaire brut hebdomadaire signifie trente sept heures et demie (37 1/2) au taux horaire régulier (Cédule «A»).

3. - Assurance-maladie complémentaire:

Maladie	:	frais admissibles réguliers
Hospitalisation	:	chambre semi-privée
Chiropracteur	:	10,00\$/visite - maximum 200\$/an
Maximum	:	10 000\$
Franchises	:	25\$ - maximum 50\$

4. - Assurance soins dentaires:

80% des frais admissibles (soins ordinaires) avec une franchise individuelle de 25\$ et familiale de 50\$. Maximum de 1 000\$ par année.

Année 1985 : Barème des honoraires de dentistes au 1er janvier 1984.

Année 1986 : Barème des honoraires de dentistes au 1er janvier 1985.

B. - PLAN DE RETRAITE

- i) À compter du 1er janvier 1985, les prestations de retraite que les employés se sont gagnées en date du 31 décembre 1980 seront calculées sur la base de leur salaire pour l'année 1980. Pour les années suivant 1980, ce sont les salaires accumulés à chacune des années qui comptent. Les prestations de retraite ne pourront être supérieures à la moyenne des cinq (5) dernières années.

.../27

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

ARTICLE 20 - PLANS D'AVANTAGES SOCIAUXB. - PLAN DE RETRAITE (SUITE)

- ii) A compter du 1er janvier 1986, les prestations de retraite que les employés se sont gagnées en date du 31 décembre 1981 seront calculées sur la base de leur salaire pour l'année 1981. Pour les années suivant 1981, ce sont les salaires accumulés à chacune des années qui comptent. Les prestations de retraite ne pourront être supérieures à la moyenne des cinq (5) dernières années.

C. - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE

La Compagnie devra établir, à compter de l'imposition de la présente convention collective, un régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage dont les détails, règles et procédures sont exprimés en annexe à cette convention.

.../28

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

CEDULE "A"

CLASSEMENT ET TAUX HORAIRE REGULIER

CLASSE	TACHE	SALAIRE (\$)		
		28-05-84 au 28-05-85	28-05-85 au 28-05-86	28-05-86 au 31-12-86
1	Aide à la cafétéria	6,50	6,83	7,03
2	Commis/messenger Commis/junior	7,00	7,35	7,57
3	Réceptionniste/dactylo Commis/dactylo "B"	8,00	8,40	8,65
4	Commis/dactylo "A" Commis de bureau "B"	9,00	9,45	9,73
5	Commis de bureau "A" Commis comptable "B"	9,60	10,08	10,38
6	Commis comptable "A"	10,25	10,76	11,08
7	Technicien laboratoire "C" Technicien projet "D"	11,00	11,55	11,90
8	Technicien laboratoire "B" Inspecteur entretien préventif Technicien projet "C"	13,00	13,65	14,06
9	Technicien laboratoire "A" Technicien projet "B" Technicien entretien	14,00	14,70	15,14
10	Technicien projet "A"	15,50	16,28	16,77

.../29

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

CEDULE "B"

CLASSIFICATION DES EMPLOYES

<u>CLASSE</u>	<u>TACHE</u>	<u>EMPLOYES</u>
1	Aide à la cafétéria	Jocelyne Drapeau
2	Commis/messenger Commis/junior	Jean-Luc Boivin -----
3	Réceptionniste/dactylo Commis/dactylo "B"	Nathalie Côté -----
4	Commis/dactylo "A"  Commis/bureau "B"	Louise Corriveau Lucie Giroux Andrée Guay Louise Vallée Lyse Laplante Gilles Laprise
5	Commis de bureau "A" Commis comptable "B"	----- -----
6	Commis comptable "A"	Marc Doyon
7	Technicien laboratoire "C" Technicien projet "D"	----- -----
8	Technicien laboratoire "B" Inspecteur entretien préventif Technicien projet "C"	Alain Boisvert Henry Ferey Marc Morin
9	Technicien laboratoire "A"  Technicien projet "B" Technicien entretien	Réjean Mercier Guy Gagnon Renaud Langlois ----- Bertrand Vachon
10	Technicien projet "A"	Jacques Lavoie

.../30

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

CEDULE "C"

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE

Conformément à l'article 20 de la présente convention collective, l'Union et la Compagnie doivent adopter le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage, tel que mis en vigueur le 29 mai 1978, à l'usine de Joliette, en y effectuant les changements nécessaires quant aux dates qui y sont mentionnées et en tenant compte des caractéristiques suivantes:

1.- CAPITALISATION

A compter de la prise d'effet du présent régime, soit le 25 octobre 1985, la Compagnie versera à la caisse une contribution initiale de mille dollars (1 000,00\$) et, par la suite, elle contribuera à raison de huit cents (0,08\$) par heure régulière payée à chaque employé depuis cette date du 25 octobre 1985.

Ensuite, le montant maximum à être capitalisé sera de quatre mille dollars (4 000,00\$).

2.- PRESTATION HEBDOMADAIRE

La prestation hebdomadaire sera de soixante-cinq dollars (65,00\$) à compter du 25 octobre 1985.

.../31

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06**

DATE DEPOT: **85-08-22**

SA 85 08 243

2

POLITIQUE DE VACANCES

Compte tenu du fait que les salariés embauchés avant le 1er septembre 1977 ont été, jusqu'à la signature de cette convention collective de travail, assujettis à une politique de vacances différente de celle qui est décrite dans cette dernière, l'Union et la Compagnie conviennent de ce qui suit:

Les salariés concernés devront, au moment de leur cessation d'emploi, remettre à la Compagnie une somme équivalente au nombre de semaines auxquelles ils avaient droit selon l'ancienne politique de vacances, à (date à déterminer) et à cet effet, compléter un formulaire décrivant cet engagement.

Employés concernés

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>POLITIQUE ACTUELLE AU 31 DÉCEMBRE 1984</u>
Gagnon Guy	18 octobre 1954	5 semaines
Ferey Henry	15 novembre 1954	5 semaines
Lavoie Jacques	4 septembre 1972	4 semaines
Corriveau Louise	26 février 1973	4 semaines
Drapeau Jocelyne	17 février 1975	4 semaines
Mercier Réjean	28 avril 1975	4 semaines
Langlois Renaud	1er septembre 1976	4 semaines
Guay Andrée	6 juin 1977	3 semaines
Vallée Louise	6 juin 1977	3 semaines

.../32

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06**

DATE DEPOT: 85-08-22

SA 85 08 243

2

FORMULAIRE

Pour faire suite à l'entente intervenue entre la Compagnie et le Syndicat le \_\_\_\_\_ 1985, je \_\_\_\_\_, par la présente, reconnaît devoir à Ciment St-Laurent Inc. une somme équivalente à \_\_\_\_ heures x taux horaire régulier en vigueur au moment de ma cessation d'emploi et m'engage à payer cette somme à Ciment St-Laurent Inc. au moment de ma cessation d'emploi.

Signé à Beauport ce \_\_\_\_\_ 1985.

\_\_\_\_\_  
Employé(e)

\_\_\_\_\_  
Métallurgistes Unis  
d'Amérique

\_\_\_\_\_  
Ciment St-Laurent Inc.

.../33

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06**

SA 85 08 243

2

DATE DEPOT: 85-08-22

COMITÉ D'ÉVALUATION DES TÂCHES

La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire, composé de deux (2) représentants de chaque partie, dans le but de procéder au cours de la durée de la présente convention collective de travail à la description et à l'évaluation des tâches. Ce comité verra à formuler ses propres règlements de régie interne.

ÉVALUATION PAR RANGEMENT (RANKING)Éléments du système

- 1° Description des fonctions;
- 2° Analyse des descriptions en fonction de chacun des facteurs énumérés ci-après;
- 3° Rangement: No 1 - Fonction plus importante ou principale
- 4° Rangement: No X - Fonction la moins importante
- 5° Classification de toutes les autres fonctions à l'intérieur de ce schéma dans leur ordre d'importance déterminé par le Comité.

Facteurs

Facteurs à être utilisés selon une formule à déterminer par le Comité.

- 1° Habilité
- 2° Responsabilité
- 3° Effort
- 4° Environnement.

.../34

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: 4832-06 SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

ARBITRAGE DE GRIEF

Conformément à l'Article 13.10 de la présente convention collective de travail, le Syndicat et la Compagnie conviennent d'utiliser les arbitres ci-dessous mentionnés, et ce, par rotation:

- 1° Rolland Tremblay
- 2° Jean-Guy Michaud
- 3° André Sylvestre
- 4° Jean-Guy Clément

IMPOSEE A STE-FOY, ce vingt-cinquième jour du mois d'octobre, l'an mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

S/ Léonce E. Roy  
LEONCE E. ROY, président  
Arbitre.

COPIE CONFORME  
*Léonce E. Roy*  
arbitre

Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

9571-1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4832-06
Date	Signature 85-08-20	Réception 85-08-22	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique</b> Local 7708 4765, 1 <sup>ère</sup> Avenue Charlesbourg, Qc G1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Ciment St-Laurent Inc.</b> 1300, Boul. Sainte-Anne C.P. 1156 Beauport, Qc G1K 7C9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>3520-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</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

**Dépôt de sentence arbitrale: SA 85 08 243**  
**Décision d'imposer une convention collective.**

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Pierre Demers* Date: 85-09-10

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

*Griffin*  
643-3239

TOIRE

Le \_\_\_\_\_ tre du Travail désignait le soussigné \_\_\_\_\_ alité d'arbitre dans le différend opposant les parties \_\_\_\_\_ tre-temps, l'Employeur et le Syndicat avaient respectivement désigné un assesseur dans la personne de MM. Robert Savoie et Fernand Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2

DATE DEPOT: *85.08.22*

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

C. A. N. A.  
PROVINC  
DISTRIC  
NO:

*Ciment St-Laurent inc (Bureau) - et -  
Métallurgistes Unis d'Amérique,  
Section locale 7708*

*DEFÉRÉ: 06-06-85,  
RECU PAR LE GREFFIER: 03-07-85,  
ACCREDITATION: 28-05-84,  
CONCILIATION: oui,  
IMPLIQUE: 18 salariés environ.  
MANDAT: CONVENTION ORIGINALE,  
1<sup>re</sup> SÉANCE: 16-08-85  
ARBITRE: Me Lionel E. Roy,  
Nommé le 03-07-85*

*SENTENCE ARBITRALE INTERLOCU-  
TOIRE: 20-08-85 (Décision d'im-  
poser).*

PAR MESSAGE

PAR MESSAGE

B.C.G.T.  
QUÉBEC  
1.8.

15  
AUG 22  
'85

85/08/22

*J. Robinson  
greffier  
643-3239*

DU),  
JR

D'AMERIQUE,  
-après appelé  
NDICAT

TOIRE

Le désignait le soussigné r  
le différend opposant les parties  
ployeur et le Syndicat avaient respectivement désigné un  
assesseur dans la personne de MM. Robert Savoie et Fernand  
Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent  
lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et  
syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre  
Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: 85-08-22

C A N A D A

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE QUEBEC

NO: 85-LER-9171

PRESENTS: ME LEONCE E. ROY, avocat  
Président

M. ROBERT SAVOIE,  
Assesseur patronal

M. FERNAND PAQUETTE,  
Assesseur syndical

STE-FOY, ce vingtième jour du mois  
d'août, l'an mil neuf cent quatre-  
vingt-cinq.

DANS LE DIFFEREND OPPOSANT:

CIMENT ST-LAURENT INC. (BUREAU),  
ci-après appelée

L'EMPLOYEUR

-et-

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
SECTION LOCALE 7708, ci-après appelé

LE SYNDICAT

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE

Le 3 juillet 1985, le ministre du Travail désignait le soussigné pour agir en qualité d'arbitre dans le différend opposant les parties. Entre-temps, l'Employeur et le Syndicat avaient respectivement désigné un assesseur dans la personne de MM. Robert Savoie et Fernand Paquette.

L'enquête et l'audition de ce litige eurent lieu vendredi le 16 août 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin et M. Clément Lemieux.

NO DOSSIER: **Q4832-06** SA 85 08 243 2  
DATE DEPOT: **85-08-22**

PAR MESSAGEUR

B. G. G. T.  
QUÉBEC

J.S.

'85 AOÛT 22 15:24

- I -

## LES FAITS

Le 18 octobre 1983, le Syndicat déposait au bureau du commissaire du Travail une requête en accréditation. Le 28 mai 1984, le commissaire du Travail, M. Conrad Rochette, émettait un certificat d'accréditation reconnaissant le Syndicat comme seul agent négociateur pour les employés de bureau à l'usine de Beauport, à Québec, et plus particulièrement pour tous les salariés au sens du code du Travail, à l'exception des personnes occupant les postes de secrétaire du directeur général, secrétaire du directeur du personnel, secrétaire du contrôleur, conseiller technico-commercial (vendeur), ingénieur, technicien au service de production, chef-cuisinier, préposé au poste de garde, concierge, messenger (externe), les employés déjà visés par une autre accréditation et les personnes automatiquement exclues par le code du Travail.

Les négociations collectives devaient débiter le 20 juin 1984 et se poursuivre jusqu'au 23 janvier 1985. Puis le Syndicat demandait l'intervention d'un conciliateur. La conciliation devait donc se poursuivre du 16 novembre 1984 jusqu'au 22 février 1985. Au total, il y eut onze (11) rencontres directes entre les parties et quatorze (14) séances de conciliation avec les conciliateurs Roland Martel et Claude Defoy.

En date du 4 mars 1985, le Syndicat déclenchait la grève. Après l'interruption de travail, il y eut même huit (8) rencontres entre les parties avec l'assistance du conciliateur Defoy. C'est ainsi qu'on faisait une dernière tentative les 1er et 21 mai 1985 en vue d'en arriver à un compromis.

Entre-temps, le 29 avril 1985, le Syndicat faisait une demande de nomination d'arbitre pour l'imposition de la première convention collective, conformément aux articles 93.1 à 93.9 du code du Travail.

.../3

Le retour au travail s'est effectué le 22 juillet 1985 suite à des discussions entre les parties. Aucune autre rencontre n'eut lieu après le retour au travail.

Lors de l'audition, la partie syndicale a déclaré qu'il n'y avait aucune entente possible sur la durée de la convention collective. Au surplus, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur les salaires. Le Syndicat demande parité de salaire pour les employés de bureau de Beauport avec ceux de Joliette.

L'Employeur a déclaré demeurer sur ses positions quant à la durée de la convention collective et quant aux offres salariales. Il n'était pas question d'accorder parité de salaire avec Joliette. On nous précise que Joliette est un phénomène isolé dans l'industrie du ciment en général. C'est même un cas particulier pour les entreprises de Ciment du St-Laurent. L'échelle salariale de Joliette sortirait les employés du contexte économique de la région de Québec.

Les conditions de travail à Joliette sont dues à des raisons d'ordre historique. La comparable de Joliette ne serait donc pas valable.

- II -

#### LA PREUVE

---

Après avoir déposé le mandat du tribunal, le Syndicat a exhibé son projet de convention collective de travail. Puis il a déposé aussi une liste des clauses en suspens.

Après échange de documents, l'Employeur a reconnu que la majorité des clauses apparaissant au projet de convention collective de travail était réglée.

.../4

Demeuraient en suspens les clauses 8.06 concernant la prime du dimanche, 11.02 concernant la prime de jours fériés, 15.04 concernant la prime de samedi, 16.01 concernant la prime de nuit/soir, 14.02 concernant les congés de mortalité, 18.02 concernant les souliers de sécurité et autres équipements supplémentaires de sécurité, 15.11 concernant la reprise de temps supplémentaire, 25.02 concernant l'accumulation de l'ancienneté, les vacances et la retraite, 19.01 relatif à la durée de la convention collective. L'Employeur a aussi déclaré qu'il y a mésentente sur la cédule A concernant le classement et le taux horaire ou l'échelle salariale.

Enfin les parties en sont venues à un règlement concernant les vacances mais il demeure un différend concernant le régime de prestations d'assurance-chômage.

Dès lors, les parties ont reconnu qu'au moins neuf (9) clauses contractuelles étaient en suspens sans compter la mésentente sur la cédule A concernant la classification et les salaires.

Les procureurs ont aussi reconnu qu'il était improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable, compte tenu de l'historique du dossier. Après vingt-cinq (25) rencontres directes et par l'intermédiaire d'un conciliateur, des points majeurs demeuraient en suspens.

- III -

#### LA DECISION

---

En instance d'accréditation depuis le 18 octobre 1983, le Syndicat obtenait un certificat le désignant comme seul agent négociateur pour les employés de bureau à l'usine de Beauport depuis le 28 mai 1984.

.../5

Les parties se sont alors rencontrées à de multiples reprises avec ou sans la présence d'un conciliateur. Vingt-cinq (25) rencontres se sont déroulées depuis le 20 juin 1984. Une grève d'environ cinq (5) mois eut lieu dans l'entreprise.

Compte tenu des déclarations des parties et/ou de leur procureur, il semble improbable qu'on en vienne à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable.

En conséquence, je crois qu'il y a lieu de déterminer le contenu de la première convention collective et d'en informer les parties et le ministre conformément à l'article 93.4 du code du Travail.

Il est bien évident que les parties peuvent à tout moment en cours d'audition et en cours de délibéré s'entendre sur l'une ou l'autre des questions faisant l'objet du différend. L'arbitre consignera alors cette entente à la sentence arbitrale finale.

**CONSIDERANT** qu'une demande d'arbitrage d'une première convention collective avait été accueillie par le ministre du Travail;

**CONSIDERANT** que les parties ont démontré qu'il était improbable qu'elles en arrivent à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable;

**CONSIDERANT** qu'il y a lieu d'imposer la première convention collective sur tous les points demeurés en suspens;

**VU** les pouvoirs qui me sont conférés par le code du Travail.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:**

---

**DECIDE** de déterminer le contenu de la première convention collective et **DONNE AVIS** aux parties,

à leur procureur ainsi qu'au ministre du Travail, le tout en conformité aux dispositions de l'article 93.4 du code du Travail.



COPIE CONFORME

S/ Léonce E. Roy  
LEONCE E. ROY, avocat  
Président du tribunal.

<b>COPIE CONFORME</b>	
<i>J. Bisson</i>	
<b>GREFFIER</b>	
DATE:	<b>85-08-22</b>
<b>CONCILIATION ET ARBITRAGE</b>	
<b>MINISTÈRE TRAVAIL &amp; MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)</b>	

C A N A D A

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE QUEBEC

NO: 85-LER-9171

PRESENTS: ME LEONCE E. ROY, avocat  
Président

M. ROBERT SAVOIE,  
Assesseeur patronal

M. FERNAND PAQUETTE,  
Assesseeur syndical

STE-FOY, ce vingt-cinquième jour du  
mois d'octobre, l'an mil neuf cent  
quatre-vingt-cinq.

Dans le différend opposant:

CIMENT ST-LAURENT INC. (BUREAU),  
ci-après appelée

L'EMPLOYEUR

-et-

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
Section locale 7708, ci-après appelé

LE SYNDICAT

SENTENCE ARBITRALE

Le 20 août 1985, le tribunal décidait de déter-  
miner le contenu de la première convention collective de  
travail et en donnait avis à la fois aux parties et au  
ministre du Travail, conformément à l'art. 93.4 du code du  
Travail.

Dans la sentence arbitrale interlocutoire, il  
était fait mention que la majorité des clauses apparaissant

.../2

PAR MESSAGEUR

85 OCT 28 12:37

au projet de convention collective avait été réglée. Demeureraient en suspens environ neuf (9) clauses, outre la cédule "A" concernant le classement et le taux horaire de salaire. Quant à certains bénéficiaires marginaux dont les vacances et le régime de prestations d'assurance-chômage, il y avait encore quelques difficultés qui opposaient les parties.

L'enquête et l'audition de ce différend sur le mérite se sont poursuivies le 28 août et les 9 et 10 octobre 1985. Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Beaudoin, avocat et M. Clément Lemieux, conseiller technique.

L'affaire fut prise en délibéré le jour même de la fin de l'enquête, soit le 10 octobre 1985. Puis des séances de délibéré se sont poursuivies le 17 octobre suivant.

- I -

#### LES FAITS ET LA PREUVE

---

Au cours des séances d'audition, les parties ont continué à faire des compromis de telle sorte que le Syndicat s'est désisté de sa demande en ce qui concerne la prime de nuit ou de soir, clause 16.01. On a aussi déclaré que la question des vacances était réglée, clause 12.01. La demande syndicale concernant la clause 25.01 fut retirée. Le Syndicat a aussi retiré sa demande sur la prime d'assiduité.

On a également signé une lettre d'entente pour convenir que dans le cas Marc Doyon la date à utiliser pour le calcul des bénéficiaires prévus au régime de vacances serait le 1er octobre 1980.

Les parties en sont venues pratiquement à un accord complet concernant les équipements de sécurité, à

.../3

savoir la fourniture de souliers de sécurité aux employés de trois (3) départements, le laboratoire, les projets et l'entretien. Un maximum de contributions annuelles a été fixé à soixante dollars (60,00\$) en ce qui concerne le coût d'achat des souliers de sécurité.

Toutefois le Syndicat réclamait que la Compagnie respecte la pratique passée ou la coutume en ce qui concerne les autres équipements de sécurité. Le tribunal a agréé à cette demande syndicale.

En ce qui concerne les primes du samedi, du dimanche et des jours fériés, les textes ont été reformulés pour préciser qu'il s'agissait du paiement de temps supplémentaire avec majoration de cinquante pour cent (50%) pour le samedi et de cent pour cent (100%) pour les dimanches et jours fériés. Dans le cas des jours fériés, outre le paiement des heures travaillées au taux régulier majoré de cent pour cent (100%), le salarié aura droit au paiement de sa fête.

Effectivement il est resté en suspens quelques questions plutôt secondaires et deux (2) questions fondamentales, à savoir la durée de la convention collective ainsi que l'échelle de salaire ou les taux horaires.

On avait aussi fait état d'une divergence entre l'Employeur et le Syndicat concernant la classification de deux (2) salariés, à savoir MM. Alain Boisvert et Marc Morin. On prétendait qu'ils auraient dû être placés dans la classe 9 puisqu'ils effectuent un travail comparable à Réjean Mercier.

Quoi qu'il en soit, l'Employeur a fait état qu'il tenait compte de l'expérience pour faire une différence entre les salariés se trouvant dans la classe 8 et ceux se trouvant dans la classe 9, lorsqu'ils effectuaient à peu près le même travail.

Sur la question de la durée de la convention collective, l'Employeur aurait voulu qu'elle soit d'au moins deux (2) ans, outre la rétroactivité qu'il consentait à verser à compter du 28 mai 1984, date où le Syndicat des

Employés de Bureau recevait son accréditation. En somme, on souhaitait une convention qui aurait tout au moins débuté le 1er novembre 1985 pour se terminer le 27 mai 1987.

Du côté syndical, on anticipait une convention débutant en octobre ou novembre 1985, soit de la date d'imposition jusqu'au 30 novembre 1986. Bien sûr, on y réclamait aussi la rétroactivité sur le plan salarial, à compter du 28 mai 1984 jusqu'à la date d'imposition de la convention collective.

L'Employeur invoquait le motif de l'adaptation à l'unité syndicale pour faire durer la convention un peu plus longtemps. Il soulignait le long conflit travail qui avait sévi dans l'entreprise en 1985, sans compter les difficultés rencontrées depuis les procédures en accréditation en 1984.

Quant au Syndicat, il rejetait la nécessité de prolonger la convention au-delà du 30 novembre 1986 en soulignant que cette unité serait isolée, puisque les employés de l'usine voient leur convention collective se terminer le 30 novembre 1986.

Le Syndicat apportait comme autre argument qu'à l'usine de Joliette, partie de la même entreprise, les deux (2) conventions collectives prennent fin aux mêmes dates. Bien plus, les deux (2) unités d'accréditation négocient en même temps et à la même table. Pourquoi isolerait-on les employés de bureau de Beauport par rapport aux employés de l'usine de ce même établissement?

On a déposé plusieurs conventions collectives démontrant qu'il est coutume de faire coïncider la fin des deux (2) conventions collectives, usine et bureau, et cela dans plusieurs entreprises de la région de Québec. L'Employeur a aussi apporté des exemples démontrant que les conventions collectives des employés de bureau se terminent avant ou après celles des employés d'usine.

Dans la demande syndicale comme dans l'offre patronale, on respectait la norme prévue à l'art. 92 du

code du Travail, à savoir que la sentence arbitrale ou la convention collective ne peut pas avoir une durée inférieure à un (1) an ou supérieure à deux (2) ans.

On excluait de la notion "durée de la convention collective" la partie de rétroactivité salariale puisque la Cour d'Appel du Québec s'est déjà prononcée clairement dans l'affaire.

Sur l'autre question fondamentale, celle de l'échelle des taux de salaire, le Syndicat tentait d'obtenir la parité de salaire des employés de bureau de Beauport avec ceux des employés de bureau de Joliette, deux (2) établissements d'une même entreprise, à savoir Ciment St-Laurent Inc.

Le Syndicat a même fait une preuve que plusieurs autres entreprises avaient coutume de respecter la parité de salaire d'un établissement à l'autre. On a même démontré que l'Employeur le faisait en appliquant une politique salariale générale à l'ensemble de son entreprise.

Ainsi une politique globale semble s'appliquer à l'ensemble des établissements de l'entreprise qui comprend trois (3) usines de production de ciment, vingt-quatre (24) centres de distribution de ciment, cinquante-cinq (55) usines de béton (fixes et portatives), trois (3) usines de mélange bitumineux, deux (2) entreprises de construction de routes et de pavages, quinze (15) carrières de pierres concassées, six (6) sablières, quatre (4) usines de blocs de béton, deux (2) usines de béton précontraint, sept (7) centres de matériaux de construction, six (6) centres de distribution d'huile, sept (7) centres de distribution de bois de construction et une (1) usine de tuyaux de béton ainsi que des réserves de charbon.

On nous a précisé que ces divers secteurs d'activités se passent à la fois dans la division du Québec, dans celle de l'Ontario ainsi que dans la division américaine.

L'Employeur a tenté de démontrer que le cas de l'usine de Joliette en est un particulier. L'historique des relations de travail dans cet établissement est quasi indépendant de sa volonté. Il a acheté une entreprise en 1975 et, avec cette entreprise, il a dû reconduire les conditions de travail qui y existaient. Après trois (3) ou quatre (4) conventions collectives, l'Employeur dit ne pas avoir réussi à ajuster les politiques salariales de Joliette à l'ensemble de sa politique salariale d'entreprise.

Il est évident que l'Employeur s'est objecté catégoriquement à ce que l'on utilise les niveaux de salaire de Joliette pour fixer les conditions de salaire de la première convention collective de l'unité de bureau à Beauport.

Dans l'établissement de cette politique salariale, pour l'unité de Beauport, on tentait de faire appliquer la politique générale de l'entreprise, excluant l'unité de Joliette.

L'Employeur a aussi déposé des conventions collectives pour se comparer à d'autres dont celle de Lake Ontario Cement and United Cement, Line, Gypsum and Allied Workers' International Union, local 387 (Office Workers), 1983-1986.

Essentiellement l'Employeur a tenté d'aligner sa politique salariale pour l'unité de Beauport en se fondant sur le niveau des salaires dans des entreprises comparables de la région de Québec.

C'est ainsi qu'il a fait appel à un bureau d'expertise qui a effectué un sondage salarial pour le personnel de bureau et le personnel technique. On a entendu l'expert Richard Saucier qui a déposé une étude impliquant vingt-et-une (21) entreprises de la ville de Québec. Ces entreprises sont Brique Citadelle Ltée, Câbles Canada Ltée, Ciment Québec Inc., Créations Deasyfresh Inc., Davie Shipbuilding Ltd., F.X. Drolet Inc., Générale Electrique

.../7

du Canada, Goodyear Canada Inc., Gouvernement du Québec, Groupe Desjardins Assurances Générales, Groupe Samson Inc., S. Huot (1976) Inc., Industries Valcartier Inc., Industrielle Assurance-Vie, La Laurentienne, Laiterie Laval (Purdel) Ltée, Mutuelle SSQ, Reed Inc., Rexfor Inc., Sico Inc. et Ultramar Canada Limitée.

Après avoir fait ce sondage maison pour les vingt-et-une (21) entreprises ci-haut mentionnées, l'expert patronal a aussi référé à sa banque de données personnelles pouvant y inclure, outre ces vingt-et-une (21) entreprises, plusieurs autres entreprises pour l'arrondissement du Québec Métropolitain.

Il a établi des moyennes pour sept (7) postes de travail à partir de sa banque de données. Il a fait de même pour son sondage maison impliquant les vingt-et-une (21) entreprises ci-dessus mentionnées.

L'expert a aussi eu recours au sondage annuel de la direction des données sur le travail du ministère du Travail du Canada ainsi que le sondage annuel du centre de recherches et de statistiques du ministère du Travail du Québec.

Dans le document d'expertise, on a expliqué la méthodologie suivie.

Après s'être servi de quatre (4) catégories de sondage, dont deux (2) maisons, l'expert en est arrivé à établir une valeur moyenne au marché pour des postes-repères dans la région de Québec en 1984.

Ainsi il a produit le tableau suivant indiquant ces sept (7) postes-repères avec un taux salarial horaire pour chacun à la mi-année 1984 à Québec:

<u>Poste</u>	<u>Taux horaire</u>
1- Réceptionniste-dactylo	8,72
2- Préposé aux comptes à payer	10,19
3- Commis à la facturation	10,08
	.../8

4- Commis comptable (A)	11,66
5- Technicien de projet (C)	10,79
6- Technicien de laboratoire (A)	13,47
7- Technicien de projet (A)	15,48

Laissant de côté ce sondage salarial, l'Employeur avait quand même fait une proposition pour les dix (10) classes d'emploi, proposition salariale qui s'approchait sensiblement des taux moyens retrouvés par l'expert en ce qui concerne les postes techniques. En ce qui concerne les postes cléricaux, soit de la classe 1 à la classe 6 inclusivement, les taux retrouvés par l'expert, par l'intermédiaire de son sondage salarial, étaient quelque peu plus élevés.

Ainsi la réceptionniste-dactylo à la mi-année 1984 avait un taux horaire moyen de 8,72\$ dans la région de Québec. Pourtant l'Employeur n'offrait que 7,89\$.

A ce sujet, le Syndicat a attiré notre attention sur le fait que le même poste à Joliette commande un salaire de plus de trente pour cent (30%) supérieur à celui offert par l'Employeur.

Le commis comptable (A), selon le sondage salarial, aurait dû toucher un taux horaire moyen de 11,66\$ à la mi-année 1984. Or, à l'unité de Beauport, le commis comptable (A) n'avait qu'un salaire de 9,44\$/l'heure. Il était donc plus de 2,00\$ en-dessous du salaire moyen horaire de la région de Québec pour des mêmes fonctions. Le préposé aux comptes à payer et le commis à la facturation étaient respectivement traités au taux horaire moyen de 10,19\$ et 10,08\$. Pourtant, à l'unité de Beauport, les mêmes catégories d'emploi se voyaient servir une rémunération variant de 7,37\$ à 8,28\$. Encore là, le différentiel de salaire était beaucoup inférieur à l'unité de Beauport.

Il n'y a pas de doute que la preuve patronale, spécialement la preuve d'expertise, a révélé qu'il y avait un sérieux retard à l'unité de Beauport en ce qui concerne les employés de bureau. Ce retard se faisait sentir par

rapport à la moyenne des salaires payés dans des entreprises comparables pour la région de Québec.

Il est inutile de dire qu'il n'y avait pas de comparaison possible avec les employés de bureau de l'unité de Joliette, établissement appartenant pourtant au même employeur.

Voici quel était le taux horaire salarial payé pour chacune des dix (10) classes au cours de l'année 1984 à l'unité de Beauport:

<u>Poste</u>	<u>Taux horaire</u>
- Aide à la cafétéria	6,13
- Commis/messenger Commis/junior	6,58
- Réceptionniste/dactylo Commis/dactylo "B"	7,89
- Commis/dactylo "A"	7,37 à 8,28
- Commis de bureau "B"	8,73
- Commis comptable "A"	8,89
- Technicien de laboratoire "B"	10,50
- Inspection entretien préventif	12,30
- Technicien projet "C"	11,63
- Technicien laboratoire "A"	12,98 - 13,38 - 13,43
- Technicien entretien préventif	13,24
- Technicien projet "A"	15,00

- II -

#### LES PRETENTIONS DES PARTIES

##### A.- Position du Syndicat

Sur la durée, le Syndicat était imperturbable et réclamait la fin de la première convention collective au 30 novembre 1986 pour éviter l'isolement de l'unité des employés de bureau de Beauport -vs- l'ensemble des employés de cet établissement.

.../10

Le Syndicat invoquait aussi le fait qu'on appliquait ce principe à l'usine de Joliette et dans d'autres établissements de la même entreprise. Il soulignait enfin que plusieurs entreprises font coïncider le début et la fin des conventions collectives de plusieurs unités pour éviter une dispersion d'efforts et d'énergie ainsi que des coûts inutiles.

En ce qui concerne les taux horaires de salaire, le Syndicat a maintenu sa demande à l'effet d'aligner les salaires sur ceux payés à l'unité de Joliette, établissement appartenant au même employeur. Il a aussi attiré l'attention du tribunal sur le fait qu'à l'établissement de Mississauga, le même employeur payait aussi des salaires plus élevés qu'à l'unité de Beauport.

En somme, on a tenté de démontrer avec un certain succès qu'il y a peut-être une politique générale mais que cette politique n'est pas respectée par l'employeur lui-même.

La partie syndicale a enfin motivé les diverses autres demandes qui demeuraient en suspens en expliquant qu'elles pouvaient être bien fondées en faits, compte tenu de comparables dans ce secteur d'activité.

Ainsi le Syndicat a référé le tribunal à des données compilées par le Fédéral dans le secteur industriel pour la région de la ville de Québec avant le 1er octobre 1984. La division des enquêtes en octobre a fait l'analyse des taux de salaires, traitements et heures de travail à la fois dans toutes les industries, dans le secteur manufacturier et dans celui non-manufacturier.

Le Syndicat a aussi attiré l'attention du tribunal sur les taux de salaire payés à l'usine de Beauport. On a tenté d'établir un lien historique entre certains niveaux de salaire dans l'usine et certains niveaux de salaire dans le bureau de Beauport. Il s'est progressivement creusé un fossé entre les taux de salaire de l'usine et de bureau parce que, selon le Syndicat, les

.../11

employés de bureau n'étaient pas syndiqués. L'Employeur continuait à offrir des taux de salaire sur une base contractuelle individuelle. Il y avait une distorsion entre deux (2) employés de bureau pour une même fonction.

B.- Position de l'employeur

La partie patronale a reconnu qu'il y avait un rattrapage à faire puisque les employés de bureau de l'unité de Beauport n'auraient pas obtenu d'augmentation le 1er janvier 1984, vu qu'il y avait une requête d'accréditation pendante.

En vertu de l'art. 59 du code du Travail, l'Employeur se devait de ne pas modifier les conditions de travail sans l'accord du Syndicat.

Quoi qu'il en soit, les employés auraient dû normalement toucher une augmentation de salaire en janvier 1984 et en janvier 1985.

Néanmoins l'Employeur a déposé en preuve la cédule "A" (P-9) démontrant les taux de salaire qui auraient dû être payés en 1984 ou au cours de la première année, suite à l'accréditation. Puis, pour la deuxième année, il accordait une augmentation de 2.5%. Pour la troisième année, il maintenait ce même taux d'augmentation, soit 2.5%. Ainsi l'aide à la cafétéria, selon l'Employeur, aurait dû recevoir 6,50\$ au lieu de 6,13\$ à compter de janvier 1984. Ceci aurait représenté une augmentation de 10%. Puis avec deux (2) augmentations successives de 2.5%, ceci porterait son salaire à 6,83\$ pour la troisième année.

Encore à titre d'exemple, l'Employeur a admis que les commis/dactylo "A" devraient être traités au même niveau et non pas à des salaires variant de 7,37\$ à 8,28\$. Selon lui, il proposait un taux de salaire de 8,82\$ pour l'année 1984 avec des augmentations variant de 6.5% à 19.7% pour arriver à niveler les salaires des commis/dactylo "A". La deuxième et la troisième année, il accordait des augmentations respectives de 2.5% chacune pour terminer avec

un taux de salaire de 9,27\$.

Encore à titre d'exemple, pour Marc Doyon, commis comptable "A", traité à 8,89\$, l'Employeur estimait qu'il aurait dû toucher 9,44\$ en 1984, soit une augmentation de 6.2% vu qu'il était rémunéré au taux de 8,89\$. Avec deux (2) augmentations successives de 2.5% pour les années suivantes, M. Doyon devrait anticiper un salaire de 9,92\$.

Quant aux technicien de laboratoire "B", inspecteur à l'entretien préventif et technicien projet "C", ils avaient respectivement un taux horaire de 10,50\$, 12,30\$ et 11,63\$. L'Employeur prévoyait pour la première année un taux horaire de 13,00\$, ce qui représentait une augmentation de 5.7% pour M. Ferey, 11.8% pour M. Marc Morin et 23.8% pour M. Alain Boisvert. Avec deux (2) augmentations successives pour la deuxième et la troisième année, les salariés de la classe 8 verraient leur taux horaire porté à 13,66\$.

Le technicien de projet "A" qui recevait 15,00\$/l'heure en 1984 aurait dû, selon l'Employeur, touché 15,48\$. Avec deux (2) augmentations de 2.5% chacune, il devrait toucher en dernière année de convention 16,27\$.

Il est bien certain que l'Employeur n'a pas voulu soutenir la comparable avec les employés de bureau de l'unité de Joliette. Il a pris plutôt l'ensemble de sa politique salariale pour l'appliquer à l'unité de Beauport, tout en y excluant Joliette.

- III -

#### LA DECISION

---

La demande d'imposition de la première convention collective origine de la partie syndicale. Ainsi on a adressé une demande au ministre du Travail pour qu'il soumette le différend à un arbitre, après que l'interven-

.../13

tion du conciliateur s'est avérée infructueuse.

Le tribunal doit donc être guidé par les articles 93.1 à 93.9 du code du Travail. Il y a lieu d'appliquer tout particulièrement les articles 93.7, 93.9 et 75 à 93 du code du Travail.

Le Législateur fait devoir au tribunal de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience. Pour ce faire, il doit tenir compte entre autre des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires.

Comme le précise le professeur Fernand MORIN dans son volume intitulé Rapports collectifs du travail, à la page 423:

"La base comparative donnée à l'article 93.6 C.T. indique bien que l'arbitre ne doit pas imposer les meilleures ni les pires conditions de travail du secteur comparable. En raison de sa fonction palliative, l'arbitre devrait limiter son intervention aux conditions de travail essentielles et éviter de s'immiscer dans les questions trop particulières à ce milieu et qui généralement résultent de deux (2) ou trois (3) générations de convention collective. Cette progression permet de part et d'autre, d'effectuer les dosages nécessaires et d'y mouler le processus administratif."

S'exprimant sur le sujet de l'arbitrage d'une première convention collective, le professeur Jean-Paul DESCHENES, du département des Relations industrielles de l'Université Laval, énonçait ce qui suit lors du congrès du quinzième anniversaire du code du Travail du Québec (trente-quatrième congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, le code du Travail du Québec quinze ans après ... 1979, p. 158):

"D'une façon générale, on peut conclure que les dispositions du code du Travail concernant l'arbitrage d'une première convention collective apportent un aspect positif dans l'évolution des relations de travail au Québec. Un conseil d'arbitrage est formé à la demande de l'une ou

l'autre des parties et on peut prévoir que, d'une part, l'entreprise ne risquera pas de longues grèves coûteuses qui menaceraient son existence même et que, d'autre part, l'association des employés ne sera plus menacée de disparaître comme ce fut déjà le cas dans certains conflits.

Peut-être que cette première convention collective ne sera pas la "trouvaille du siècle"; peut-être que le conseil d'arbitrage aura à tenir compte de la capacité concurrentielle de l'entreprise et optera pour le maintien des emplois plutôt que pour des salaires susceptibles de créer des licenciements.

Mais il n'en demeure pas moins que l'arbitrage d'une première convention collective est un processus de dernier recours et que la sentence arbitrale elle-même ne lie les parties que pour une période d'au moins un (1) an et d'au plus deux (2) ans.

Les nouvelles dispositions du code du Travail concernant l'arbitrage d'une première convention collective assurent aux deux parties une certaine sécurité. Tout en disposant d'une convention collective, ils auront une période de réflexion d'un (1) à deux (2) ans pour préparer de nouvelles négociations. Cependant, si le conseil d'arbitrage ne procède à la détermination d'une première convention collective que dans les cas de mauvaise foi ou de délai indu lors des négociations, la situation peut demeurer ce qu'elle était avant que cet amendement soit apporté au code du Travail."

Il est certain que le tribunal en fixant les conditions monétaires ainsi que la durée de la première convention collective, puisque ce sont deux (2) des principaux objets demeurant en litige, devra s'inspirer de toute la preuve qui a été faite devant lui.

D'un côté, le Syndicat a apporté une preuve démontrant que dans l'un de ces établissements l'Employeur avait des conditions de travail hautement supérieures à celles d'un autre établissement, à savoir l'unité de Beauport. Pourtant il s'agit de conditions de travail applicables aux mêmes salariés de l'entreprise, même si ce sont des salariés d'un autre établissement.

Le Syndicat a aussi démontré à la satisfaction du tribunal qu'il n'y avait pas lieu de faire terminer la convention collective à un temps différent pour les employés de bureau par comparaison aux employés de l'usine. Le Syndicat s'oppose à la balkanisation qui est contre l'esprit même du code du Travail.

Il me faut admettre que la demande syndicale n'est pas déraisonnable sur ce point. C'est même dans l'esprit du code du Travail et de la charte des Droits et Libertés de la Personne que de reconnaître le droit d'association à la fois entre salariés et unités syndicales. L'Etat lui-même a donné l'exemple depuis plusieurs années en permettant que les diverses unités de négociation se regroupent pour négocier à une même table. Les conventions collectives dans le secteur public et para-public finissent toutes à peu près aux mêmes époques.

L'Employeur lui-même l'a reconnu à son établissement de Joliette, puisque les employés d'usine et ceux de bureau ont des conventions qui débutent et qui finissent aux mêmes dates. Plusieurs autres entreprises font débiter et terminer les conventions aux mêmes dates.

Il est certain que la demande syndicale ne m'apparaît pas déraisonnable dans les circonstances. Du côté des employés de bureau, il n'y a que dix-sept (17) salariés, tandis que du côté des employés de l'usine, il y en aurait de soixante-quinze (75) à quatre-vingts (80). La solidarité syndicale peut être renforcée au profit de l'unité des employés de bureau en faisant terminer leur convention en même temps que leurs confrères de l'usine de Beauport. Cependant il y aura décalage d'un (1) mois.

En ce qui concerne les classifications de tâche ou la division en dix (10) classes comme l'a proposé l'Employeur, je ne crois pas que le Syndicat ait offert une preuve prépondérante permettant de mettre de côté la classification proposée par l'Employeur. Bien sûr, de cette classification en dix (10) classes, deux (2) se retrouvent vides puisqu'il n'y a pas de commis de bureau "A"

et de commis comptable "B" pour la classe 5 et il n'y a pas non plus de technicien laboratoire "C" et technicien de projet "D" pour la classe 7.

En imposant des conditions de travail pour ces deux (2) classes de travailleurs, on se trouve à statuer de façon quasi inutile. Cependant l'Employeur a tenté de nous convaincre que ces classes seraient éventuellement occupées, peut-être même en cours de convention. Ceci permettrait aussi l'avancement des salariés de la classe 4 à la classe 5. Quant à la classe 7, elle est la première pour les techniciens. Ceci permettrait l'embauche de nouveaux techniciens sans être obligé de les classer immédiatement dans la classe 8.

Encore là, la demande patronale m'apparaît justifiée et justifiable dans les circonstances.

En ce qui concerne le vœu du Syndicat de faire classer MM. Boisvert et Morin dans la classe 9, on ne m'a pas convaincu de la nécessité de ce faire. Ce n'est pas parce qu'un (1) ou deux (2) techniciens de la classe 9 font des travaux sensiblement comparables à ceux de la classe 8 qu'il faut nécessairement passer deux (2) techniciens de la classe 8 dans la classe 9. L'élément expérience est fondamental, et il faut en tenir compte comme le soulignait l'Employeur.

Il est bien évident que nous ne pourrions pas retenir l'échelle salariale proposée par l'Employeur parce qu'elle ne concorde pas avec les moyennes de salaires qui étaient payés dans la région de Québec à la mi-année 1984. Son expertise démontre que le personnel cléricale, soit celui des six (6) premières classes de la cédule "A", était sous-traité par rapport à la moyenne régionale pour des entreprises comparables. On sait qu'à partir de sept (7) postes-repères, on a pu constater que des entreprises semblables offraient des conditions de travail supérieures à leurs salariés cléricaux.

Dès lors, la base proposée par l'Employeur sera élevée tout au moins pour les cléricaux. Ainsi l'aide à

la cafétéria se devait de gagner 6,50\$ à compter du 28 mai 1984. Elle aura droit à son rétroactif sur ce taux horaire pour toutes les heures de travail effectuées en temps régulier et en temps supplémentaire. Elle aura droit à une augmentation de cinq pour cent (5%) à compter du 28 mai 1985 jusqu'au 28 mai 1986 et l'augmentation sera de trois pour cent (3%) à compter du 28 mai 1986 jusqu'au 31 décembre 1986.

Le même modèle a été suivi pour toutes les autres classes de salariés. Ainsi les salariés de la classe 2 verront leur taux de base fixé à 7,00\$ au lieu de 6,96\$, avec une augmentation de cinq pour cent (5%) pour la période du 28 mai 1985 au 28 mai 1986 et de trois pour cent (3%) pour la période du 28 mai 1986 au 31 décembre 1986, ce qui portera leur salaire à 7,35\$ et à 7,57\$.

Pour les salariés de la classe 3, ils verront leur salaire fixé à 8,00\$ au lieu de 7,89\$ pour la période du 28 mai 1984 au 28 mai 1985. Puis ce salaire sera porté à 8,40\$ à compter du 28 mai 1985 et à 8,65\$ à compter du 28 mai 1986.

Le tribunal se sent même conservateur en fixant un salaire aussi bas, puisqu'on a pu constater que la réceptionniste-dactylo à la mi-année 1984 touchait 8,72\$ en moyenne pour la région de Québec. A compter du 28 mai 1986, la réceptionniste-dactylo chez Ciment St-Laurent Inc. n'aura pas encore atteint la moyenne du marché pour la région de Québec... Il est évident qu'il y aura fort probablement un rattrapage à faire lors de la prochaine négociation collective.

Pour les employés de la classe 4, l'Employeur offrait 8,82\$ et le tribunal a fixé la base à 9,00\$ avec une augmentation de cinq pour cent (5%) à compter du 28 mai 1985, ce qui porte le taux horaire à 9,45\$ et une augmentation de trois pour cent (3%) à compter du 28 mai 1986 jusqu'au 31 décembre 1986, ce qui portera leur taux horaire à 9,73\$.

Il est inutile de commenter les augmentations accordées pour la classe 5 et la classe 7 puisqu'il n'y a

personne qui occupe cette classe. Cependant la cédule "A" donne en détail les salaires qui devront être payés aux salariés qui seront éventuellement affectés à ces classes d'emploi d'ici la fin de la convention.

Quant au commis comptable "A" de la classe 6, son salaire de base a été fixé à 10,25\$ au lieu de 9,44\$. Encore là, ce salaire est de beaucoup inférieur à la moyenne régionale qui était de 11,66\$ pour la région de Québec à la mi-année 1984. Son taux sera porté à 10,76\$ à compter du 28 mai 1985 et à 11,08\$ à compter du 28 mai 1986. Il n'y a pas de doute qu'il sera encore plus de deux (2) ans en retard sur le taux horaire moyen régional pour un poste comparable.

Les techniciens de la classe 8 verront leur taux de base fixé à 13,00\$ selon ce qu'offrait l'Employeur, puisque le sondage salarial de l'expert démontre qu'ils étaient relativement bien traités par rapport à la moyenne régionale. Ce taux sera porté à 13,65\$ à compter du 28 mai 1985 et 14,06\$ à compter du 28 mai 1986.

Pour les salariés de la classe 9, leur taux de base a été fixé à 14,00\$ à compter du 28 mai 1984 au lieu de 13,93\$ comme proposait l'Employeur. Puis ce taux sera porté à 14,70\$ à compter du 28 mai 1985 et à 15,14\$ à compter du 28 mai 1986. Pour le technicien de projet "A", son taux de base pour l'année 1984 a été fixé à 15,50\$ au lieu de 15,48\$ comme proposait l'Employeur. D'ailleurs ce technicien touchait effectivement depuis le 1er janvier 1984 un taux horaire de 15,00\$. L'augmentation à compter du 28 mai 1985 sera de cinq pour cent (5%) pour porter son taux à 16,28\$, et à 16,77\$ à compter du 28 mai 1986.

Il est certain que le tribunal a été modéré dans la fixation des taux, compte tenu particulièrement du sondage salarial pour le personnel de bureau tel qu'il apparaît à l'expertise produite par l'Employeur sous P-5 et de la preuve syndicale.

En réalité, les travailleurs ont manqué l'augmentation salariale à compter de janvier 1984. Cependant

le tribunal a décidé de faire droit à la demande de rétroactivité à compter du 28 mai 1984, soit la date de l'accréditation.

Il est bien certain que les travailleurs se trouvent à avoir perdu pour une période de cinq (5) mois l'augmentation qui leur serait due de janvier à mai 1984. Mais la rétroactivité prévoit des réajustements à compter du 28 mai 1984.

Au surplus, l'Employeur offrait des augmentations salariales de 2.5% pour chacune des années subséquentes. Le tribunal a jugé opportun de fixer ces augmentations à cinq pour cent (5%) pour la première année et à trois pour cent (3%) pour la deuxième année, ce qui représente une augmentation de plus de huit pour cent (8%). Ainsi un certain rattrapage a pu se faire indirectement, puisque dans d'autres entreprises pour la même période, il y a eu des augmentations souvent inférieures à cinq pour cent (5%) et à trois pour cent (3%).

En considération de ce manque à gagner pendant au moins cinq (5) mois, sans compter la perte d'intérêts sur les sommes qui sont dues depuis le 28 mai 1984 jusqu'au mois de novembre 1985, la base de la pyramide salariale sera un peu plus élevée que ce que pouvait souhaiter l'Employeur.

Revenant sur la question de la rétroactivité, il faut bien préciser que la Cour d'Appel du Québec l'a confirmée expressément dans l'affaire de la Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan. Le jugement de la Cour d'Appel (no 500-09-000773-796) fut principalement basé sur l'économie générale du droit du travail où la rétroactivité fait partie de l'imposition d'une première convention collective. Il s'agit dans l'esprit de la Cour d'Appel d'une pratique normale. On sait que la Cour Suprême du Canada a refusé de s'immiscer dans cette question à l'occasion d'une requête qui avait été présentée par la partie patronale, le 18 janvier 1980. En date du 4 février 1981, la requête de l'Employeur avait été rejetée.

En conséquence, le tribunal dans la présente affaire décide donc d'accorder une rétroactivité pour la période se situant du 28 mai 1984 jusqu'au 25 octobre 1985, étant entendu que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 25 octobre 1985 pour se terminer le 31 décembre 1986.

Les sommes dues à titre de rétroactivité devront être versées pour toutes les heures travaillées, tant en temps régulier qu'en temps supplémentaire. Cependant la rétroactivité ne saurait s'appliquer aux autres bénéficiaires marginaux dont le paiement des vacances qui a été effectué pour les années 1984 et 1985, non plus que pour le paiement des congés sociaux.

De plus, seuls les salariés encore à l'emploi de l'entreprise, au moment de la date d'imposition de la convention collective, auront droit au paiement de leur rétroactivité.

**VU** les pouvoirs qui nous sont conférés par le code du Travail du Québec.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:**

---

**IMPOSE** la première convention collective de travail pour la période du 25 octobre 1985 jusqu'au 31 décembre 1986;

**ORDONNE** à l'Employeur de verser à tous les salariés au service de l'entreprise à la date des présentes, les sommes dues en fonction des échelles de salaire applicables depuis le 28 mai 1984, le montant rétroactif devant être versé pour toutes les heures de travail effectuées, aussi bien en temps régulier qu'en temps supplémentaire;

**ENJOINT** l'Employeur d'y effectuer le versement du rétroactif et les ajustements de salaire dans les quinze (15) jours de la date des présentes;

.../21

LE TOUT pour valoir à toutes fins que de droit.

COPIE CONFORME

S/ Léonce E. Roy  
LEONCE E. ROY, arbitre  
Président.

Me Pierre Beaudoin, avocat  
Procureur **patronal**

M. Clément Lemieux,  
Procureur **syndical**

M. Jean-Charles Bisson, greffier