

09870-7

Ministère du Travail
du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 05 035

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 23724-04

Date: Signature 86-03-25 Reception 86-03-27

Durée: Du 86-04-01 Au 87-12-31

Nombre de salariés régis par la convention collective: 1

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de Valco de Beauce 1070, 175 ^{ème} Rue St-Georges, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Les Produits de Bois Valco Ltée 1150, 95 ^{ème} Rue Parc Industriel Ville St-Georges, Qc G5Y 5C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-05 Est, Activité: 0310-02 Affiliation: 12 IND

Si ce document n'est pas conforme sur le(s) point(s) ci-dessous, il vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pôt d'une sentence arbitrale No. SA 86 03 369 tenant lieu de dépôt de la première convention collective.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 86-05-13

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

RECHERCHE

" LE SYNDICAT "

Durée de la première convention: 1^{er} avril 1986 au 31 décembre 1987

STE-FOY, ce 25^{ème} jour du mois de mars, l'an mil neuf cent quatre-vingt-six.

3141 01 01

PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

imposée

A

LES PRODUITS DE BOIS VALCO LTEE
Parc Industriel,
Ville de St-Georges Est,
Beauce, Qué.
G5Y 5C4

Ci-après appelée

" L'EMPLOYEUR "

- ET -

SYNDICAT DES SALARIES DE VALCO
DE BEAUCE
1080, 175ième rue,
St-Georges Est,
Cté Beauce Sud, Qué.
G5Y 5B9

Ci-après appelé

" LE SYNDICAT "

Durée de la première convention: 1er avril 1986 au 31 décembre 1987

STE-FOY, ce 25ième jour du mois de mars, l'an mil neuf cent quatre-vingt-six.

3	1	4	1	0	1	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---

B. G. O. T.
QUÉBEC

86 MAR 27 13:35

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Juridiction	1
2	Définition	1
3	But	2
4	Intervention - validité	2
5	Reconnaissance - droits mutuels	2
6	Régime syndical	3
7	Représentants syndicaux	4
8	Absence	4
9	Entente	4
10	Affichage	5
11	Ancienneté	5
12	Mutation, promotion, transfert, déplacement ou tout autre mouvement de main-d'oeuvre	7
13	Mesures disciplinaires	9
14	Jours de fêtes chômées et payées	9
15	Vacances	10
16	Congés sociaux	11
17	Semaine et heures de travail	12
18	Temps supplémentaire	13
19	Période de repos	13
20	Minimum de paie	13
21	Paie	14
22	Procédure de règlement des griefs....	14
23	Grève et lock-out	17
24	Délégué de département	17
25	Assurance-groupe	18
26	Mesures de sécurité	18
27	Charge de travail	19
28	Annexes	19
29	Non discrimination	19
30	Durée de la convention	20
	Annexe " A "	
	Annexe " B "	
	Annexe " C "	
	Annexe " D "	

ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de " LES PRODUITS DE BOIS VALCO LTEE " visant " tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau, du chauffeur de camion, du contremaître et de ceux exclus par la Loi ", conformément au certificat d'accréditation émis par l'agent Richard Miller, le 21 décembre 1984, dans le dossier Q-23724-02; affaire QR-023-11-84.

ARTICLE 2.- DEFINITION

- 2.01 Les mots " L'EMPLOYEUR " ou " COMPAGNIE ", quand ils sont utilisés dans la convention, désignent les représentants autorisés de l'employeur " LES PRODUITS DE BOIS VALCO LTEE ".
- 2.02 Le mot " SALARIE ", quand il est utilisé dans la convention, veut dire tout salarié couvert par l'unité d'accréditation telle que décrite à la clause 1.01.
- 2.03 " CONVENTION ", signifie la présente convention collective de travail.
- 2.04 Travail accompli par le personnel de cadre:
- Normalement les membres exclus de l'unité de négociation n'accomplissent pas de travail fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les salariés.
- Par contre, il est entendu que dans le cas du contremaître il pourra effectuer tout travail nécessaire au bon fonctionnement de la cour à bois en autant qu'aucun salarié régulier ne soit pénalisé pour manque de travail.

ARTICLE 3.- BUT

- 3.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat, dans des conditions de travail qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et ses salariés.

ARTICLE 4.- INTERPRETATION - VALIDITE

- 4.01 Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 4.02 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou d'une réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.
- La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi et à la réglementation en vigueur.
- 4.03 L'emploi du genre masculin ou du nombre singulier comprend et inclut le genre féminin ou le nombre pluriel en tenant compte du contexte.

ARTICLE 5.- RECONNAISSANCE - DROITS MUTUELS

- 5.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour la fixation des salaires et des conditions de travail concernant les salariés.
- 5.02 Toute entente entre un salarié et l'employeur doit être ratifiée par le syndicat, lorsqu'elle a pour effet d'écarter une disposition de la présente convention collective.

- 5.03 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à la direction de diriger et d'administrer son entreprise, conformément à ses obligations et aux stipulations de la présente convention.

ARTICLE 6.- REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié à l'emploi de l'employeur au moment de la signature ou de l'imposition de la présente convention doit, pour être protégé par le syndicat, adhérer et demeurer membre du syndicat, et ce, pendant toute la durée de la convention.

- 6.02 L'employeur a le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix et tout nouveau salarié doit, pour être protégé par le syndicat, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour la durée de cette convention.

- 6.03 Retenue syndicale

L'employeur retient sur la paye hebdomadaire de chaque salarié, pour qu'il soit protégé par le syndicat, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale; ce travail administratif est fait à titre gratuit.

Les sommes ainsi déduites seront remises au trésorier de l'association, accompagnées d'une liste des employés et des montants déduits pour chacun d'eux. La liste de même que le chèque seront remis au trésorier de l'association le ou avant le 15ième jour du mois suivant celui au cours duquel les déductions auront été effectuées.

Si un salarié veut arrêter d'être membre du syndicat pendant la présente convention, il devra en avertir le syndicat, car l'employeur

prélèvera toutes les cotisations syndicales, sauf dans le cas où le syndicat demandera, par écrit, à l'employeur de ne pas en prélever pour un ou plusieurs salariés.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'employeur s'engage à recevoir à demande les deux (2) représentants dûment autorisés par le syndicat, afin de discuter de questions relatives à l'application de la présente convention.

ARTICLE 8.- ABSENCE

8.01 Le salarié désigné par le syndicat pour participer à toute activité syndicale, peut s'absenter de son travail, sans rémunération, pendant le temps nécessaire pour y participer, soit une fois par année pour un maximum de trois (3) jours. Cependant un avis écrit préalable portant le nom du salarié, la date et la durée de l'absence approximative, doit être transmis à l'employeur par le syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance.

8.02 Un salarié désigné par le syndicat peut s'absenter de son travail, sans rémunération de la part de l'employeur, pour préparer et négocier la convention; l'employeur devra cependant être avisé de cette absence projetée au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 9.- ENTENTE

9.01 Toute entente entre l'employeur et un salarié concernant les conditions monétaires de travail ou qui vient à l'encontre d'une disposition de la convention est nulle et sans effet.

ARTICLE 10.- AFFICHAGE

10.01 L'employeur fournira un tableau servant à l'affichage des avis syndicaux. Ces avis pourront être soumis à l'approbation préalable de l'employeur, sauf s'il s'agit d'avis de réunions ou d'avis du même genre concernant la conduite des affaires internes du syndicat.

ARTICLE 11.- ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié pour le compte de l'employeur depuis sa dernière date d'embauche dans un poste vacant à temps plein.

11.02 L'ancienneté est acquise après avoir complété une période d'essai de quarante-cinq (45) jours consécutifs de travail dans un poste vacant à temps plein; la date d'ancienneté est alors celle du début de sa dernière période d'essai.

11.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, le salarié n'est assujéti à aucune disposition de la convention, sauf en ce qui concerne les heures de travail, le taux de salaire et les dispositions de l'article 6; il n'a donc aucun recours en ce qui concerne son déplacement ou son congédiement.

11.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1.- Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- 2.- lorsqu'il est congédié pour juste cause et n'est pas réintégré par entente entre les parties ou par décision arbitrale;

- 3.- lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant son ancienneté jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- 4.- lorsqu'il est absent pour maladie ou accident pour une durée de douze (12) mois pour un salarié comptant moins d'un (1) an d'ancienneté; cette période sera prolongée à vingt-quatre (24) mois dans le cas du salarié comptant un (1) an ou plus d'ancienneté;
- 5.- lorsqu'il fait défaut de se présenter au travail au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant son rappel par téléphone, en présence d'un représentant syndical, au dernier numéro de téléphone connu de l'employeur; toutefois la présente disposition ne s'applique pas si le salarié rappelé a des raisons graves de ne pas se présenter au travail; dans ce cas, il aura le fardeau de démontrer qu'il avait des raisons graves;
- 6.- lorsqu'il s'absente de son travail sans raison acceptable pour l'employeur, et cela pendant trois (3) jours ouvrables et consécutifs.

05

Advenant qu'un salarié soit promu à un travail non couvert par le certificat d'accréditation, ce salarié peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté. Cependant le temps passé dans l'entreprise, à l'extérieur de l'unité d'accréditation, ne sera pas additionné dans le calcul de l'ancienneté.

06

Pendant la durée de la convention, tout salarié promu à un travail exclu de l'unité d'ac-

créditation peut revenir dans l'unité avec tous ses droits d'ancienneté, dans les trente (30) jours de travail cumulatifs suivants sa promotion; à défaut, le syndicat cesse de le protéger à partir de la 31e journée cumulative suivant sa promotion.

11.07 Dans les trente (30) jours qui suivent l'imposition de la présente convention collective, l'employeur doit fournir au syndicat une liste complète de ses salariés, en y spécifiant l'ancienneté de chacun, ainsi que leur tâche.

Cette liste d'ancienneté est également affichée près de l'horloge à poinçon, et elle doit être mise à jour à tous les six (6) mois avec copie conforme transmise au syndicat.

11.08 Il est entendu que le syndicat reconnaît avoir reçu une liste d'ancienneté au moment de l'audition du différend pour l'imposition de la première convention collective, et il déclare que l'employeur se trouve à avoir satisfait à l'obligation mentionnée ci-dessus pour le 1er avril 1986.

**ARTICLE 12.- MUTATION, PROMOTION, TRANSFERT, DEPLACEMENT
OU TOUT AUTRE MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE**

12.01 Sujet aux dispositions suivantes du présent article, les parties conviennent comme principe général d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté générale dans tous les cas de déplacement ou de mouvement de main-d'oeuvre.

12.02 Dans les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, de transfert, de mise à pied et réembauchage, l'ancienneté est le facteur déterminant et décisif si le salarié est qualifié.

- 12.03 Dans les cas d'une occupation nouvelle ou d'une occupation devenue vacante, un avis est affiché et ce, pendant trois (3) jours ouvrables, près de l'horloge à poinçon. Les salariés qui désirent obtenir l'occupation signent leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les candidats signataires ayant les qualifications requises.. Cependant, à qualifications égales, l'ancienneté est le facteur déterminant.
- 12.04 Un salarié transféré à une autre occupation peut revenir à son ancienne occupation si l'employeur, dans un délai de trente (30) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, ou si, dans le même délai, le salarié veut lui-même revenir à son ancienne occupation.
- 12.05 Si un salarié est temporairement affecté à un travail comportant un taux de salaire supérieur à celui de son travail régulier, il sera rémunéré au taux le plus élevé pour la prestation complète de travail au cours de cette journée s'il a effectué ce travail temporaire un minimum de quatre (4) heures ce même jour; si le salarié effectue ce travail temporaire pendant moins de quatre (4) heures au cours d'une journée, il est alors rémunéré à son taux régulier pour la prestation complète de travail au cours de ladite journée.
- Si un salarié, à la demande expresse de l'employeur, est temporairement affecté à un travail commandant un taux de salaire inférieur à celui de son travail régulier, le taux régulier de salaire du salarié s'applique alors.
- Si l'équipe de travail devait être temporairement diminuée à quelques salariés, le mesureur-

classeur diplômé demeure en emploi et peut exécuter, sans aucune restriction, tout travail de l'unité de négociation. Cette même disposition s'applique également au contre-maître en autant qu'il n'existe pas de chef d'équipe et qu'on respecte la clause 2.04.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 L'employeur peut réprimander, suspendre ou congédier pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. Cependant, une telle mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs.
- 13.02 Toute mesure disciplinaire est faite par écrit par l'employeur ou son représentant dûment autorisé; elle doit contenir les faits et la nature de la mesure disciplinaire imposée, et copie de cet avis écrit doit être transmise au syndicat.

ARTICLE 14.- JOURS DE FETES CHOMEES ET PAYEES

- 14.01 Tout salarié bénéficie des jours de fêtes prévues aux lois 126 et 48 (Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1 et Loi sur la fête nationale, L.R.Q., c. F-1.1) aux conditions établies auxdites lois.
- 14.02 Tout salarié ayant acquis son ancienneté recevra, au cours d'une même année civile, un crédit d'une (1) fête payée pour chaque tranche de cent cinquante (150) heures travaillées; chaque fête payée en vertu du paragraphe 14.01 diminuera ou hypothéquera sa banque de crédit de cent cinquante (150) heures.
- 14.03 Tout salarié ayant acquis son ancienneté pourra prendre ses congés payés accumulés, après entente préalable avec l'employeur, pourvu

qu'il garde en banque une réserve de cent cinquante (150) heures pour chaque congé susceptible d'être payé en vertu du paragraphe 14.01.

- 14.04 Tout travail effectué lors des jours de fêtes chômées et payées prévues au paragraphe 14.01 doit être rémunéré à raison de 200% du taux régulier du salarié.

ARTICLE 15.- VACANCES

- 15.01 Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé n'excède deux semaines, et cela à raison de 4% de ses gains imposables versés directement par l'employeur.
- 15.02 Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines, et cela à raison de 4% de ses gains imposables versés directement par l'employeur.
- 15.03 Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois (3) ans et moins de cinq (5) ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines, et cela à raison de 5% de ses gains imposables versés directement par l'employeur.
- 15.04 Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq (5) ans et plus de service continu chez le même employeur pendant

cette période, a droit à un congé annuel d'une durée de trois semaines, et cela à raison de 6% de ses gains imposables versés directement par l'employeur.

15.05 L'année de référence s'étend du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

15.06 Lors d'un départ volontaire, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées conformément aux dispositions du présent article.

15.07 Les vacances seront prises lors des deux (2) semaines de vacances officielles de l'industrie de la construction. La troisième semaine pourra être prise au choix du salarié après en avoir prévenu l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

15.08 La rémunération des vacances est versée à chaque salarié avant son départ pour vacances. Toutefois une exception sera faite pour l'année 1986, afin de prendre en considération le paiement partiel des vacances effectué par anticipation, soit le 31 décembre 1985.

ARTICLE 16.- CONGES SOCIAUX

16.01 Le salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

16.02 Tout salarié ayant complété la période de probation prévue à la clause 11.02, a droit, sans perte de salaire, aux congés de décès suivants:

a) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

b) a l'occasion du décès de son père, de sa mè-

re, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre la journée du décès et la journée des funérailles inclusivement;

- c) a l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-soeur, de son beau-frère, de sa belle-mère: deux (2) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre la journée du décès et la journée des funérailles inclusivement.

16.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de l'employeur, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement.

16.04 Le salarié qui, au moment de l'occurrence d'un congé social, reçoit déjà une prestation en vertu d'une autre clause de la convention ou par le biais de tout régime d'assurance-sociale ou d'assurance-groupe, ne recevra aucun montant d'argent additionnel pour lesdits jours.

ARTICLE 17.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

17.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit:

- 7h30 à 11h45 et 12h45 à 16h30, du lundi au vendredi inclusivement.

17.02 La période de repas pour tous les salariés est d'une heure non rémunérée.

17.03 En autant que possible, les cédules actuelles de travail pour chaque département seront maintenues pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 18.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01 Tout travail effectué par les employés en sus de la semaine normale de travail, sera rémunéré selon leur taux de salaire régulier, majoré de 50%.
- 18.02 Le syndicat fera tout en son pouvoir afin d'encourager les salariés à accomplir du travail en temps supplémentaire, sur une base volontaire, lorsque l'employeur en fera la demande aux fins de rencontrer le cahier des commandes.
- 18.03 Le temps supplémentaire sera réparti le plus équitablement possible entre les salariés qualifiés qui exécutent normalement le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis.

ARTICLE 19.- PERIODE DE REPOS

- 19.01 Pour bénéficier des périodes de repos, le salarié devra travailler la demi-journée entière; cette période sera de quinze (15) minutes, une fois l'avant-midi et une fois l'après-midi. Cette période de repos se prendra de la façon suivante:
- de 10h00 à 10h15 le matin;
 - de 15h00 à 15h15 l'après-midi;
 - ou à l'arrivée de la cantine selon les circonstances.
- 19.02 Les employés s'engagent à garder les endroits de repos et de repas propres.

ARTICLE 20.- MINIMUM DE PAIE

- 20.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé au préalable du contraire, doit recevoir une rému-

nération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier, sauf dans les cas de force majeure ou dans les cas fortuits.

ARTICLE 21.- PAIE

21.01 Le salaire est déposé le jeudi suivant la semaine travaillée dans une institution financière.

21.02 L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire; ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

- le nom de l'employeur;
- les noms et prénom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié;
- le cumulatif des heures travaillées depuis le début de l'année civile;
- le montant de la cotisation syndicale.

ARTICLE 22.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

22.01 Aux fins du présente article, le mot " grief " signifie toute mésentente et/ou tout litige relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente

convention ou d'une de ses clauses.

22.02

Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

a) Première étape

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours suivant immédiatement les faits ou la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief, soumettre celui-ci par écrit à son contremaître. Pour ce faire, il pourra se faire accompagner du délégué syndical.

b) Deuxième étape

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il référera son grief au syndicat qui pourra en appeler par écrit à l'employeur dans les quinze (15) jours suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par l'employeur dudit grief écrit déposé par le syndicat.

c) Troisième étape

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'employeur, le grief pourra être soumis à l'arbitre selon la formule de l'arbitrage unique.

22.03

Chaque partie suggérera son arbitre dans les vingt (20) jours après l'expiration de la dernière étape. En cas de mésentente, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, le mi-

nistère du Travail nommera lui-même l'arbitre; la décision de l'arbitre devra être rendue dans les plus brefs délais, conformément à l'article 100.5 du code du Travail.

- 22.04 L'employeur et le syndicat pourront de temps à autre, de consentement mutuel, par écrit, prolonger les délais prévus au présent article.
- 22.05 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline, et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 22.06 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier, compléter ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- 22.07 La sentence de l'arbitre lie les parties dans tous les cas.
- 22.08 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par l'employeur et le syndicat, et chaque partie défrayera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 22.09 A chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs de même qu'à l'étape de l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers syndicaux ou par tout représentant dûment mandaté, soit par procureurs ou autres personnes autorisées par les parties.
- 22.10 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent article ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure ou de rédaction, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent article, à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à la clause 22.04 qui précède.

22.11 Un salarié régulier se croyant injustement congédié peut soumettre son grief directement à la deuxième étape de la procédure, c'est-à-dire sans passer par l'étape du contremaître.

ARTICLE 23.- GREVE ET LOCK-OUT

23.01 Le syndicat et l'employeur conviennent que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, lock-out ou ralentissement de travail ou toute autre action qui pourrait nuire aux opérations de l'entreprise.

ARTICLE 24.- DELEGUE DE DEPARTEMENT

24.01 L'employeur reconnaît les délégués de département désignés par le syndicat jusqu'à un maximum de deux (2).

24.02 Le syndicat s'engage à transmettre par écrit à l'employeur le nom des salariés choisis comme délégués ainsi que le nom de tout salarié qui est nommé pour remplacer un délégué. Les noms des délégués sont affichés au tableau d'affichage.

24.03 Les délégués de département peuvent, sans perte de salaire, rencontrer l'employeur ou les salariés sur les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout litige pouvant survenir, relatif à l'application et/ou à l'interprétation et/ou à la violation de la présente convention collective de travail.

24.04 Toutefois, avant de quitter son poste de travail, le délégué de département doit avoir obtenu au préalable la permission de son contremaître, et celle-ci ne lui est pas refusée ou retardée sans motif raisonnable.

24.05 Le salarié nommé par le syndicat pour siéger sur le comité de négociation, peut s'absenter

de son travail pour la préparation ou la négociation de la convention collective.

ARTICLE 25.- ASSURANCE-GROUPE

25.01 L'adhésion au plan d'assurance-groupe est une condition du maintien de l'emploi; tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe le jour qu'il acquiert son droit d'ancienneté. Cependant l'employeur reconnaît au syndicat le droit de participer à la sélection du plan collectif et il s'engage à lui remettre une copie conforme de la police maîtresse.

25.02 L'employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié la prime payable, et il fait la remise mensuelle du montant de cette prime à l'assureur.

25.03 L'employeur et lessalariés contribuent à raison de 50% chacun pour le paiement de la prime totale du plan d'assurance-groupe.

ARTICLE 26.- MESURES DE SECURITE

26.01 Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement au préposé aux premiers soins et au représentant de l'employeur, soit par le salarié blessé, s'il le peut ou par tout autre témoin oculaire; un préposé fait le rapport nécessaire à la Commission de santé et sécurité du travail du Québec (C.S.S.T.).

26.02 Lorsqu'un salarié, victime d'un accident de travail ou d'une maladie occupationnelle, doit s'absenter de son travail pour le reste de la journée (sur recommandation du médecin ou de l'employeur), ce dernier lui paiera son taux régulier de salaire pour le reste de sa journée régulière de travail.

ARTICLE 27.- CHARGE DE TRAVAIL

27.01 Une planche d'un (1) pouce d'épaisseur, de six (6) à douze (12) pieds de longueur de même qu'une planche d'un pouce et demi (1½) d'épaisseur, de trois (3) à cinq (5) pouces de largeur et de six (6) à seize (16) pieds de longueur, devra être manipulée par un seul homme.

ARTICLE 28.- ANNEXES

28.01 Les annexes " A ", " B ", " C " et " D " font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 29.- NON DISCRIMINATION

29.01 L'employeur ne doit exercer aucune mesure discriminatoire contre un salarié, un représentant syndical ou un délégué syndical dans les cas suivants:

- a) A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique;
- b) L'employeur, tout comme le syndicat, reconnaît qu'il est lié par la charte des droits et libertés de la personne, particulièrement en ce qui concerne le chapitre 1.1 concernant le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés, art. 10 à 20 inclusivement;
- c) L'employeur s'engage à n'exercer aucune mesure disciplinaire à cause de tout acte ou activité personnelle en dehors des heures de travail d'un salarié, incompatible avec

l'exercice des fonctions de ce salarié,
en autant que cela n'affecte pas son ren-
dement au travail.

ARTICLE 30.- DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention entre en vigueur à
compter du 1er avril 1986 pour se terminer
le 31 décembre 1987.

30.02 Les conditions de travail contenues dans la
présente convention collective et ses annexes
vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signa-
ture d'une nouvelle convention.

IMPOSEE à Ste-Foy, ce 24ième jour du mois de mars, l'an mil
neuf cent quatre-vingt-six.

/S/ Léonce E. Roy

LEONCE E. ROY, avocat
Président du tribunal
d'arbitrage

COPIE CONFORME	
<i>J. Binon</i>	
GREFFIER	
DATE:	86-03-27
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)	

A N N E X E " A "

Liste d'ancienneté des salariés

	<u>Noms des salariés</u>	<u>No d'ass.-sociale</u>	<u>Date d'embauchage</u>
1.-	Jean-Yves Doyon	254-739-303	3 novembre 1980
2.-	Pierre Thibodeau	242-524-221	23 juillet 1981
3.-	Jocelyn Pruneau	256-780-545	13 avril 1982
4.-	Yvan Pruneau	256-787-763	20 janvier 1983
5.-	Danny Pruneau	256-701-012	14 juin 1983
6.-	Benoit Nadeau	242-652-667	17 juin 1983
7.-	Gilles Fournier	262-812-282	22 août 1984
8.-	Martial Vachon	233-262-179	29 juillet 1985

A N N E X E " B "

I.- TAUX DE SALAIRE HORAIRE

<u>Classification</u>	<u>(1er janv. 85)</u>	<u>1er avril 86</u>	<u>1er avril 87</u>
A.- Mesureur-classeur diplômé	(9,40\$)	9,87\$	10,25\$
B.- Opérateur de chariot-élévateur	(8,35\$)	8,77\$	9,20\$
C.- Préposé à l'entretien et pileur	(7,30\$)	7,65\$	7,95\$
D.- Pileur			
a) période d'essai:		5,75\$	6,00\$
b) après essai:		6,72\$	7,00\$
c) après un (1) an de service:		7,03\$	7,30\$
d) après deux (2) ans de service		7,35\$	7,65\$

N.B.: La classification de préposé à l'entretien et de pileur est celle occupée présentement par Yvan Pruneau.

Le salarié Pierre Thibodeau sera traité à un taux supérieur de 0,30\$ l'heure, hors barème, à compter du 1er avril 1987; néanmoins ceci n'empêchera pas ce salarié de toucher un taux supérieur selon les conditions monétaires établies dans la présente convention collective.

II.- APPLICATION INDIVIDUALISEE DES TAUX DE SALAIRE

<u>Noms des salariés</u>	<u>Taux actuels</u>	<u>(1er janv. 85)</u>	<u>1er avril 86</u>	<u>1er av. 87</u>
Jean-Yves Doyon	7,95\$	(8,35\$)	8,77\$	9,20\$
Pierre Thibodeau	6,90\$	(7,30\$)	7,65\$	7,95\$
Jocelyn Pruneau	9,00\$	(9,40\$)	9,87\$	10,25\$
Yvan Pruneau	6,90\$	(7,30\$)	7,65\$	7,95\$
Danny Pruneau	6,60\$	(7,00\$)	7,35\$	7,65\$
Benoît Nadeau	6,60\$	(7,00\$)	7,35\$	7,65\$
Gilles Fournier	6,00\$	(6,70\$)	7,03\$	7,30\$
Martial Vachon	6,00\$	(6,40\$)	6,72\$	7,00\$

N.B.: Gilles Fournier et Martial Vachon sont des salariés susceptibles de progresser dans l'échelle de salaires.

A N N E X E " C "

Rétroactivité salariale

- A.- Les salariés de l'unité d'accréditation ont droit à une rétroactivité salariale à compter du 1er janvier 1985 jusqu'au 1er avril 1986.

Cette rétroactivité salariale incorpore un montant forfaitaire de 0,40\$ l'heure à compter du 1er janvier 1985, appliquée sur le taux dit actuel.

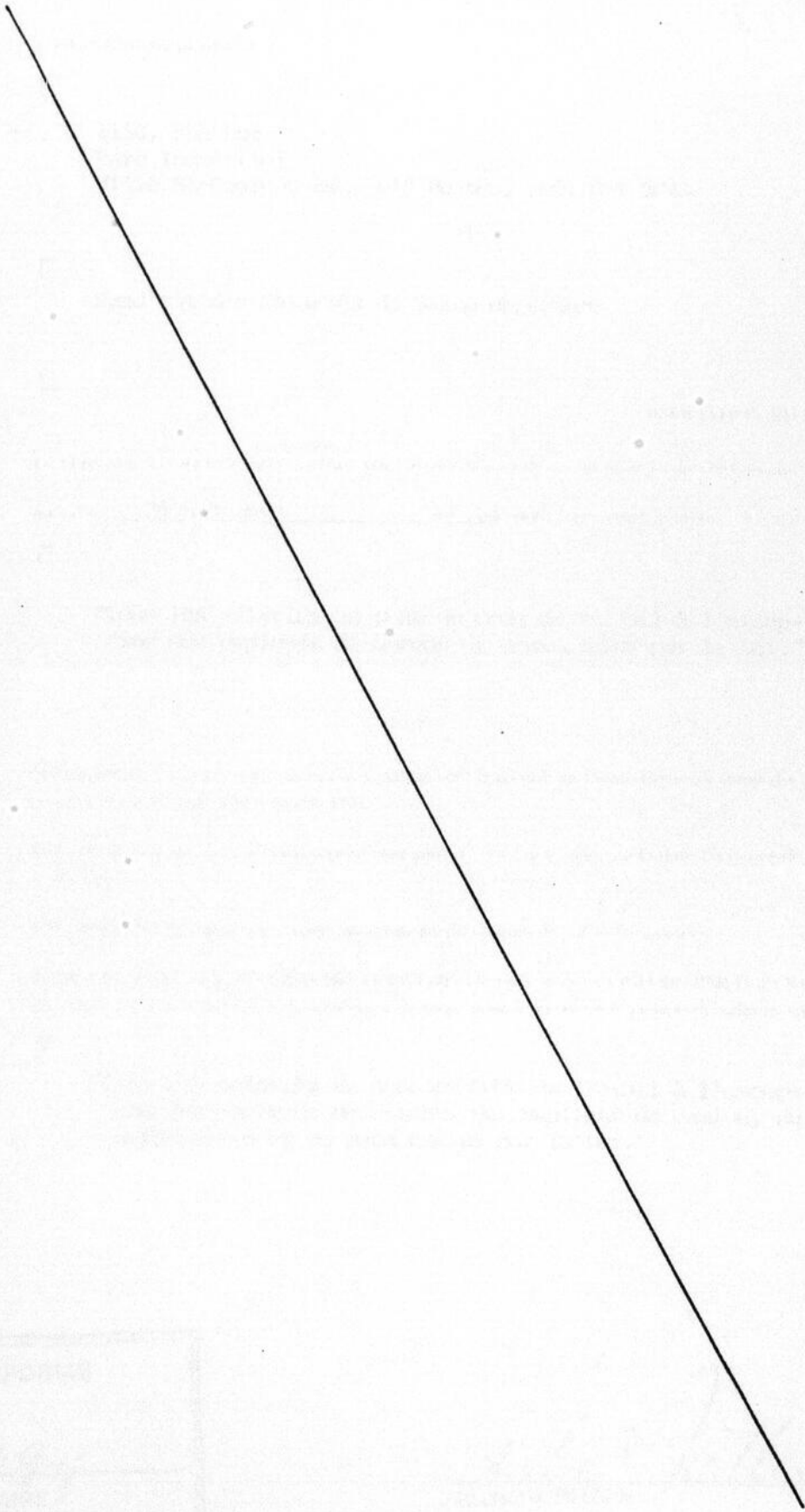
Cette rétroactivité est en fonction des heures payées au cours de la période du 1er janvier 1985 jusqu'au 31 mars 1986.

Pour les heures payées du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, les parties reconnaissent les chiffres suivants:

1-Jean-Yves Doyon	-	1 433 3/4 h. x 0,40\$:	573,50\$
2-Pierre Thibodeau	-	924 3/4 h. x 0,40\$:	369,90\$
3-Jocelyn Pruneau	-	1 564 1/4 h. x 0,40\$:	625,70\$
4-Yvan Pruneau	-	1 461 1/2 h. x 0,40\$:	584,60\$
5-Danny Pruneau	-	1 153 1/2 h. x 0,40\$:	461,40\$
6-Benoît Nadeau	-	981 3/4 h. x 0,40\$:	392,70\$
7-Gilles Fournier	-	987 3/4 h. x 0,40\$:	395,10\$
8-Martial Vachon	-	210 3/4 h. x 0,40\$:	84,30\$

- B.- Le même montant forfaitaire de 0,40\$ devra être calculé en fonction des heures payées du 1er janvier 1986 jusqu'au 31 mars 1986.
- C.- A compter du 1er avril 1986, une augmentation de salaire d'environ 5% est ajoutée et intégrée à l'échelle telle qu'apparaissant à l'annexe " B ".
- D.- En conséquence, l'employeur devra payer dans les quinze (15) jours de la date de l'imposition de la sentence la rétroactivité salariale pour les douze (12) mois de l'an-

née 1985, plus les trois (3) premiers mois de l'année
1986 sur la base des barèmes ci-dessus établis.



COPIE DISPONIBLE
1985

A N N E X E " D "
CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Les Produits de Bois Valco Ltée

EMPLOYEUR

a son établissement situé à

1150, 95e Rue
Parc Industriel
Ville St-Georges Est, cté Beauce, Qué. G5Y 5C4

et

Syndicat des Salariés de Valco de Beauce

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Au la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 26 novembre 1984 pour représenter le groupe de salariés suivant

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau et ceux exclus par la loi."

CONSIDÉRANT que le plaignant et l'association sont d'accord sur l'étendue de négociation des ratés d'opérations et sur les personnes qu'elle vise,

CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 90% des salariés à la date du dépôt de sa requête,

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées,

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITÉ l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, du chauffeur de camion, du contremaître et de ceux exclus par la loi."

COPIE CONFORME

André Gauthier
SECRÉTAIRE

Richard Müller
Richard MÜLLER

Agent d'accréditation

CANADA
PROVINCE
DISTRICT

Les Produits de Bois Valco - et -
Synd. des salariés de Valco de
Beauce. DOSSIERS: Q-23724-2
Q-23724-4

UNAL D'ARBITRAGE

LEONCE E. ROY, avocat

cinquième jour
mil neuf cent

DÉFÉRÉ: 86-01-29
CONCILIATION: oui
ACCREDITATION: 21/12/84 et 31/01/85
IMPLIQUE: 12 salariés -
1 salarié
MANDAT: Convention originale
ARBITRE: M. Léonce E. Roy
Nommé le 06-02-86

Sentence arbitrale couvrant les 2
dossiers et convention collective
pour chaque dossier -
Signé les 24 et 25 mars 1986

LTEE,

E.C.G.T.
QUÉBEC

86 MAR 27 13:34

86/03/27 — J. Bisson
greffier
643-3239

86 MAR 27 13:34

E.C.G.T.
QUÉBEC

L
mait le sous
dans le différ

D'ail... il s'agit d'un double mandat, l'un
opposant l'Employeur et le Syndicat concernant tous les
salariés au sens du code du Travail à l'exception des
employés de bureau, du chauffeur de camion, du contre-
maître et de ceux exclus par la loi (certificat d'accré-
ditation Q-23724-02; affaire QR-023-11-84); l'autre
mandat comprenait tous les salariés-camionneurs au sens
du code du Travail (dossier Q-23724-04; affaire QR-001-01-
85).

NO DOSSIER:
DATE DEPOT:

SA 86 03 369

LEONCE E. ROY
ARBITRE

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE QUEBEC

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

NO: 86-LER-10,058

PRESENT: ME LEONCE E. ROY, avocat
Président

STE-FOY, ce vingt-cinquième jour
du mois de mars, l'an mil neuf cent
quatre-vingt-six.

Dans un différend opposant

LES PRODUITS DE BOIS VALCO LTEE,
ci-après appelée

L'EMPLOYEUR

- ET -

SYNDICAT DES SALARIES DE VALCO DE
BEAUCE,
ci-après appelé.

LE SYNDICAT

SENTENCE ARBITRALE

Le 6 février 1986, le ministre du Travail nom-
mait le soussigné pour agir en qualité d'arbitre unique
dans le différend opposant les parties.

D'ailleurs il s'agit d'un double mandat, l'un
opposant l'Employeur et le Syndicat concernant tous les
salariés au sens du code du Travail à l'exception des
employés de bureau, du chauffeur de camion, du contre-
maître et de ceux exclus par la loi (certificat d'accré-
ditation Q-23724-02; affaire QR-023-11-84); l'autre
mandat comprenait tous les salariés-camionneurs au sens
du code du Travail (dossier Q-23724-04; affaire QR-001-01-
85).

SA 86 03 369

NO DOSSIER:

DATE DEPOT:

L'enquête et l'audition de ce double différend eurent lieu les 11 et 17 mars 1986.

Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par MM. Maurice Jolicoeur et Gérard Lapierre.

L'affaire fut prise en délibéré le jour même de la dernière séance d'audition, soit le 17 mars 1986.

Il importe de souligner qu'il y a eu une preuve commune concernant les conditions de travail des deux (2) groupes de salariés régis par deux (2) certificats d'accréditation. D'ailleurs le premier groupe comprenait huit (8) salariés au sens du code du Travail, tandis que le second groupe comprend un seul salarié, soit le camionneur, Denis Giroux.

A toutes fins utiles, comme il n'y a eu qu'une seule preuve commune, le tribunal croit opportun de ne rendre qu'une seule sentence arbitrale bien qu'il y aura deux (2) conventions collectives aux fins du dépôt au bureau du Commissaire général du travail, les conditions de travail du camionneur étant quelque peu différentes sous certains aspects. Plus précisément les annexes de la convention collective du camionneur lui sont particulières.

- I -

LES FAITS

Le 21 décembre 1984, l'agent Richard Miller accréditait tous les salariés au sens du code du Travail à l'exception des employés de bureau, du chauffeur de camion, du contremaître et de ceux exclus par la loi. (Dossier Q-23724-02).

En date du 31 janvier 1985, l'agent Michel Guilbault accréditait à son tour tous les camionneurs au sens du code du Travail (dossier Q-23724-04).

Lors de l'audition, le premier groupe comprenait huit (8) salariés, tandis que le second groupe n'incluait qu'un seul camionneur.

Les parties avaient tenté pendant plusieurs mois d'en venir à un accord négocié sur l'ensemble des conditions de travail. Du 12 avril 1985 jusqu'au 15 novembre 1985, il y a eu plus de dix (10) rencontres directes entre les parties, incluant les séances de conciliation en présence du conciliateur Roland Léonard.

Un rapport fut dûment déposé au ministère du Travail, suite à cette conciliation, avec recommandation de soumettre le différend à un tribunal d'arbitrage.

Des **quiproquo** se sont soulevés à l'occasion des négociations puisqu'il y a eu changement du représentant du côté patronal.

En date du 23 août 1985, une grève était déclenchée. Cette grève a affecté treize (13) salariés, incluant le camionneur.

La grève a effectivement duré sept (7) semaines, soit du 23 août jusqu'au 2 octobre 1985. Il y eut un protocole verbal de retour au travail touchant tous les salariés, incluant le président, Pierre Thibodeau, qui avait alors été congédié.

Suite au référé du présent différend à l'arbitrage, sur recommandation du conciliateur et à la demande du Syndicat, le ministre du Travail désignait le soussigné pour trancher le litige.

Lors de la première rencontre des parties, à l'occasion de la médiation arbitrale, les parties ont déclaré ne pas pouvoir en venir à la solution de leur différend. Elles ont admis l'impossibilité d'en venir à une entente globale sur certaines clauses demeurées en litige, et cela dans un délai raisonnable comme le prévoit le code du Travail.

A nouveau, les deux (2) parties ont demandé au tribunal d'imposer la première convention collective, tout en prenant en considération les clauses sur lesquelles il y avait entente.

A l'occasion d'une médiation arbitrale spéciale, le soussigné a réussi à obtenir des ententes sur plusieurs autres clauses en suspens de telle sorte qu'il demeurait de moins en moins de points en litige à la fin de l'audition.

On a même réussi à obtenir l'accord des parties sur les principales clauses à incidence monétaire, soit les échelles salariales, la rétroactivité salariale et divers autres bénéfiques marginaux.

Quoi qu'il en soit, le tribunal avait déjà informé le ministre du Travail qu'il était improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable, et il en avait donné avis conformément à l'article 93.4 c.t.

- II -

LA PREUVE

Les parties ont exposé leur preuve en expliquant la nature de l'entreprise, le contexte des opérations, les effectifs en place, tout en insistant sur le contexte économique.

A vrai dire, il n'y a pas eu de preuve exposant des conditions de travail prévalant dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés d'une semblable entreprise.

Devant la déficience de cette preuve, les parties ont consenti à se rapprocher par la voie de la médiation et de la négociation en présence du soussigné.

L'Employeur a bien établi qu'il se soulevait un problème de productivité majeur dans son entreprise. Il a affirmé qu'il accordait des conditions monétaires bien au-delà de ce que lui permet la productivité actuelle.

Quoi qu'il en soit, par cette première convention collective, on anticipe améliorer le climat de travail, accroître la productivité pour enfin assurer une meilleure rentabilité.

On a affirmé que la compagnie a commencé ses opérations au printemps 1979. Depuis lors, l'équipe a varié de cinq (5) à treize (13) employés. On retrouve également un mesureur diplômé dans l'unité de négociation. Pour diriger l'équipe de travail, on a fait appel aux services d'un contremaître qui n'est pas régi par le certificat d'accréditation.

Chaque année, depuis environ deux (2) ans, il y a fermeture de l'entreprise pour la période des fêtes, soit du 1er décembre au 21 janvier. En 1984, le retour au travail s'est effectué le 20 janvier, tandis qu'en 1985, ce retour avait lieu le 22 janvier.

Il fut démontré que le contremaître effectue environ 90% du travail d'un pileur et même un certain pourcentage du travail d'opérateur de chariot-élévateur, à l'occasion.

Le contremaître qui est exclu de l'unité d'accréditation touche un taux horaire salarial de 9,00\$, ce qui représente un salaire hebdomadaire de 360,00\$. Souvent le contremaître, Yvan Vachon, agit comme opérateur de chariot-élévateur. Ce serait M. Jean-Yves Doyon qui est le deuxième opérateur. D'ailleurs c'est la raison pour laquelle on a fixé un taux horaire de salaire pour cette fonction en faveur de Jean-Yves Doyon.

Le mesureur diplômé est M. Jocelyn Pruneau. Les parties ont reconnu que ce dernier était le dernier à quitter l'entreprise, et qu'il pouvait effectuer à l'occasion du travail de pileur.

L'entreprise en est une de séchage de bois où il s'y trouve une cour à bois. Il y aurait environ une dizaine de séchoirs. La manipulation des piles de bois se fait par les employés de la cour.

Concernant les conditions salariales, l'Employeur a offert une augmentation du taux horaire salarial de 0,40\$ pour la période du 1er janvier 1985 jusqu'au 30 mars 1986. A compter du 1er avril 1986, on a incorporé une augmentation de 5% dans le taux horaire de chacun des salariés. A compter du 1er avril 1987, cette augmentation sera d'environ 3 3/4%.

Les parties ont accepté que la convention se prolonge jusqu'au 31 décembre 1987.

En conséquence, le tribunal avait juridiction pour imposer la première convention applicable du 1er avril 1986 jusqu'au 31 décembre 1987. Quant à la rétroactivité salariale, les parties se sont mises d'accord pour qu'elle se calcule sur la période du 1er janvier 1985 jusqu'au 31 mars 1986.

D'ailleurs l'annexe " C " a pour but d'établir cette rétroactivité salariale pour chacun des salariés de l'unité d'accréditation, pour les douze (12) mois de l'année 1985. Quant aux trois (3) premiers mois de l'année 1986, les parties se sont mises d'accord pour l'établir à la fin du mois de mars quand le premier trimestre de 1986 sera terminé. Encore là, la rétroactivité salariale est sur une base forfaitaire de 0,40\$ l'heure, pour toutes les heures payées et non seulement les heures travaillées. Les parties ont fait état que cette entreprise fournit le bois séché à des manufacturiers de meubles dont quatre (4) millions de pieds par année sont vendus à une entreprise qui est filiale de la compagnie-employeur. Quant au reste de la production, il est acheminé chez des producteurs de portes et châssis ou d'autres manufacturiers.

A l'occasion de l'explication de ses offres, l'Employeur a établi qu'il avait donné une augmentation de 0,30\$ l'heure à compter de décembre 1984. L'offre

patronale de 0,40\$ l'heure à compter de janvier 1985 vient s'additionner à ce 0,30\$ l'heure déjà versé.

On nous a expliqué que la demande syndicale était de 0,50\$ l'heure à compter du 1er janvier 1985 et de 0,50\$ l'heure à compter du 1er juillet 1985. On désirait avoir deux (2) semblables augmentations en 1986, soit en janvier et juillet. Somme toute, le Syndicat réclamait 2,00\$ de l'heure de plus échelonnés du 1er janvier 1985 jusqu'au 31 décembre 1986.

L'offre patronale était de 0,40 de l'heure du 1er janvier 1985 jusqu'au 31 mars 1986. A cela on ajoutait 5% de plus à compter du 1er avril 1986 en prenant en considération dans le taux le 0,40\$ déjà intégré. A compter du 1er avril 1987, l'Employeur était consentant à donner une augmentation de 3.75%.

En ce qui concerne les vacances, l'Employeur offrait 4% pour les trois (3) premières années de service avec une période de deux (2) semaines de vacances. Pour les employés ayant plus de trois (3) ans et moins de cinq (5) ans, il offrait 4½% et pour ceux ayant cinq (5) ans et plus, il offrait 6%.

Le Syndicat demandait des pourcentages de vacances variant de 4% à 6% et 8% selon le nombre d'années de service.

Il a été reconnu que les vacances se payaient dans cette entreprise au 31 décembre et au 30 juin de chaque année. Que les salariés partent ou non en vacances, on leur versait la moitié de la paye de vacances le 31 décembre et l'autre moitié calculée au 30 juin mais payable le ou vers le 15 juillet lors du départ pour les vacances.

Les parties ont reconnu que la paye de vacances pour l'année 1986 devra donc soustraire le paiement initial versé par anticipation le 31 décembre 1985. L'année de référence étant du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année courante, les salariés recevront donc comme paye de vacances pour l'année 1986 le pourcentage de 4%, 5% et 6% calculé sur les gains imposables

touchés entre le 1er janvier et le 30 juin 1986.

En ce qui concerne le contremaître, les parties ont déclaré vouloir garder le *statu quo*.

Il est certain que le contremaître a souvent effectué des tâches qui pouvaient être remplies à la fois par l'opérateur de chariot-élévateur et par les pileurs. Néanmoins le Syndicat a demandé d'introduire une restriction que l'on retrouve à la clause 2.04. Le tribunal a agréé à cette demande.

En ce qui concerne la liste d'ancienneté, les parties en sont venues à un accord en précisant la date du dernier embauchage de chacun des salariés. Pour la classification et les taux de salaire, il y eut également un accord qui s'est conclu entre les parties en cours d'audition.

Dans un premier temps, on a établi la classification avec un taux horaire en vigueur. Dans un second temps, on a personnalisé les taux horaires de salaire en les individualisant.

La nomenclature des taux horaires de salaire est conforme pour l'ensemble des salariés, à l'exception de MM. Pierre Thibodeau et Yvan Pruneau qui se trouvaient à être privés d'une augmentation minimale de 1,05\$ l'heure, répartie du taux actuel jusqu'au 1er avril 1987. Tous les autres salariés touchaient donc au moins une augmentation de 1,05\$ l'heure, excluant le 0,30\$ qui fut accordé en décembre 1984 à tous les salariés.

Suite à l'offre initiale de douze (12) fêtes chômées et payées chaque année, l'Employeur a révisé sa position pour tenir compte des conditions particulières de cette entreprise qui souvent ferme ses portes en décembre et janvier. Ainsi on a proposé une structure de répartition de fêtes assez originale où les salariés acquièrent le droit à une fête payée pour chaque tranche de cent cinquante (150) heures travaillées. En outre, les salariés bénéficient des jours de fête prévus à la loi sur les Normes du Travail et à la loi sur la Fête nationale.

Quant à la durée de la convention collective, les parties en sont venues à un accord pour qu'elle débute le 1er avril 1986 pour se terminer le 31 décembre 1987. Les parties ont aussi accepté la rétroactivité sur la base établie à l'annexe " C " de la convention collective.

- III -

LA DECISION

Le législateur québécois fait devoir au tribunal de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience. Pour ce faire, il doit tenir compte entre autres des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires. Cependant il est prévu également que les parties peuvent, à tout moment en cours d'audition, s'entendre sur l'une ou l'autre des questions faisant l'objet du différend. C'est alors que l'arbitre a le devoir de consigner cet accord dans la sentence arbitrale. Il ne peut modifier ce genre d'accord selon l'article 93.7 du code du Travail.

Il est important de rappeler les principes qui doivent nous guider à l'occasion de l'imposition d'une première convention collective de travail. Le professeur Fernard MORIN dans son volume intitulé "Rapports collectifs du travail", à la page 423 s'exprime comme suit:

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 des dosages nécessaires et d'y mouler le processus administratif.

Le législateur nous rappelle à l'article

93.9 c.t. que les articles 75 à 93 du code du Travail s'appliquent à la section de l'arbitrage des différends.

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 (34e congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, le code du Travail du Québec, quinze (15) 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. Le 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 longue grève coûteuse qui menacerait 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 même 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 (2) parties une certaine sécurité. Tout en disposant d'une convention collective, elles auront une période de réflexion d'un à deux 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 de travail, conditions normatives et conditions monétaires, doit s'inspirer de toute la preuve qui a été faite devant lui. Bien plus, il doit consigner les accords des deux (2) parties sur tous les sujets qui étaient en litige.

Il faut bien souligner que la solution du présent différend dépend en quasi totalité de la bonne volonté des parties. Les procureurs en sont venus à un consensus, ayant bien compris que la situation conflictuelle ne pouvait durer plus longtemps. Toutes les conditions de travail applicables aux salariés de l'unité d'accréditation Q-23724-02 pourront être aussi applicables au camionneur couvert par un autre certificat d'accréditation (dossier Q-23724-04).

Il n'y aura que les annexes et quelques clauses exceptionnelles qui seront reproduites dans un projet de convention collective **sui generis**.

Il est certain que les clauses concernant les mouvements de main-d'oeuvre ne sauraient s'appliquer au seul camionneur faisant partie de l'unité d'accréditation, du moins présentement. Si d'autres camionneurs venaient à être embauchés, c'est alors que pourraient être appliqués les clauses sur l'ancienneté, les mouvements de main-d'oeuvre ainsi que la répartition du temps supplémentaire, s'il y avait lieu.

En considération du manque à gagner des salariés depuis le 1er janvier 1985 jusqu'au 31 mars 1986, les parties ont consenti à ce qu'il y ait une rétroactivité de payée, soit 0,40\$ pour toutes les heures travaillées depuis le 1er janvier 1985 jusqu'au 31 mars 1986. A compter du 1er avril 1986, une augmentation de 5% sera consentie à tous les salariés. Cette augmentation sera de 3 3/4% à compter du 1er avril 1987.

Revenant sur la question de la rétroactivité, il faut bien préciser que la Cour d'Appel du Québec l'a sanctionnée expressément dans l'affaire de " La Société d'électrolyse et de chimie Alcan ". Dans un jugement de la Cour d'Appel (500-09-000773-796), il fut principalement reconnu que l'économie générale du droit du travail prévoyait la rétroactivité. Les parties à l'occasion de renouvellement de conventions collectives acceptent de considérer la rétroactivité lorsqu'on ne fait pas rétroagir toute la convention collective. A l'occasion de l'imposition d'une première convention collective, la Cour d'Appel en venait à la conclusion qu'il était opportun qu'un conseil d'arbitrage puisse statuer sur cette rétroactivité. Il s'agit dans l'esprit du tribunal d'une pratique normale. On sait que la Cour Suprême du Canada avait refusé de s'immiscer dans cette question sur laquelle avait statué la Cour d'Appel à l'occasion d'une requête qui avait été présentée devant elle par la partie patronale, le 18 janvier 1980. En date du 4 février suivant, la requête de la partie patronale avait été rejetée.

En conséquence, le tribunal donne acte à l'entente des parties qui ont décidé d'établir une rétroactivité salariale pour la période du 1er janvier 1985 au 31 mars 1986, bien que ceci ait pour effet indirectement de prolonger la première convention collective au-delà du deux (2) ans prévus au code du Travail. Cette prolongation des conditions monétaires n'est pas considérée par les tribunaux comme un excès de juridiction au sens de l'article 92 du code du Travail sur la durée de la convention qui prévoit une durée minimale d'un (1) an et une durée maximale de deux (2) ans.

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

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

DONNE ACTE aux parties de l'accord intervenu sur toutes les conditions de travail, conditions normatives et conditions monétaires;

FIXE les conditions de travail qui étaient demeurées en litige entre les parties en fonction des arguments avancés, prenant en considération l'offre patronale et la demande syndicale;

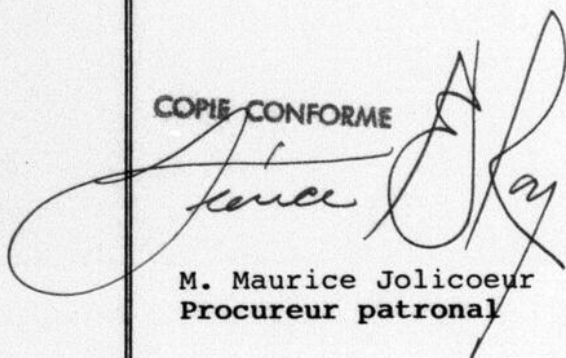
IMPOSE la première convention collective de travail pour la période du 1er avril 1986 jusqu'au 31 décembre 1987;

LE TOUT pour valoir à toutes fins que de droit.

/S/ Léonce E. Roy

LEONCE E. ROY, avocat
Arbitre - président du
tribunal

COPIE CONFORME



M. Maurice Jolicoeur
Procureur patronal

M. Gérard Lapierre
Procureur syndical