

DÉPÔT 15602

Dépôt N°: 8 3 0 6 3 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

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 21116-01
Date	Signature 82-12-08	Réception 82-12-15	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union Internationale des Rembourreurs de l'Amérique du Nord Local 573</b> 220, Emile X Victoriaville, Qc G6P 1M6 Att: <u>M. Richard Provencher</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Mikado Inc.</b> 27, Laurier Ouest Arthabaska, Qc G6P 6P4

Unité de négociation

Entente prévoyant une réduction de 27¢ à l'heure du salaire des salariés avec possibilité de réouverture de la convention collective le 1er juin 1983.

Région	04-01	Activité	2499-5	Affiliation	10
--------	-------	----------	--------	-------------	----

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Noter que le nom de l'employeur n'est pas "Confection Mikado Inc." dans l'accréditation mais **MIRADO INC.** C'est ce dernier nom qui doit apparaître sur tous les documents déposés en vertu de l'article 72 C.T.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
G.E.P. J.P. Demers	83-06-20

Pour renseignements

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

# UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD



LOCAL  
573

36 RUE SAINTE-MARIE, VICTORIAVILLE, P.Q.

Code régional : 819 — Tél.: 752-6220

Arthabaska 8 Décembre 82

Ré: Confection Mikado Inc  
Arthabaska P.Q.  
Et  
Union Internationale des  
Remboureurs Local 573

92 DEC 15 13 48

LL

Entente.

Entente intervenue entre la compagnie et l'union plus haut mentionnées. Et ayant une convention en vigueur signée en date du 12 novembre 81, et pour se terminer le 18 octobre 84.

Lorsque l'usine réouvrira ses portes après la période de Noël 82, et du Nouvel An 83,

Il est accepté par les deux (2) parties qu'une baisse de \$0.27 l'heure sur les taux actuel, sera effectuée à tous les employés.

L'Union pourra après le premier juin 83, réétudier cette entente, et s'il y a lieu une augmentation sur les taux à l'heure, pourra être effectuée.

Et ceci annule aucune autre clause ou entente à la convention.

EN FOI DE QUOI: les parties aux présentes ont signé à Arthabaska P.Q. ce 8<sup>e</sup> jour du mois de décembre 82.

Confection Mikado Inc;

August Bilodeau  
Auguste Bilodeau

Union Internationale  
des Remboureurs Local 573

Sylvia Lambert  
Louis Renaud

Richard Brochu

DÉPÔT

1560

Dépôt N°:

8 2 0 6 2 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

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 21116-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-04-30	82-06-23				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union Internationale des Remboursurs de l'Amérique du Nord Local 573</b> 50 ouest, Place Crémazie, Ste 312 Montréal, Qc H2P 2S9 Att: M. André Chouinard	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Mikado Inc.</b> 27, Laurier Ouest Arthabaska, Qc G6P 6P4

Unité de négociation

**OBJET: L'article 8.01 - intitulé "salaire" est modifiée**

Région	04-01	Activité	2499-5	Affiliation	(10) AUTRE
--------	-------	----------	--------	-------------	---------------

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Desrosiers</i>	82-06-28

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

ENTENTE INTERVENUE

32 JUN 23 9 26

ENTRE: MIKADO INC., corps politique et incorporé ayant une place d'affaires au 27 Laurier Ouest, Arthabaska, Québec, ses successeurs ou ayant-droits, ci-après appelée: L'EMPLOYEUR.

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD, ci-après désignée L'UNION par l'intermédiaire de son Agent le Local 573, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignée collectivement LES EMPLOYES.

LES PARTIES, AUX PRESENTES, CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

L'article 8.01 de la convention collective de travail intitulé "salaire" est modifié pour ce qui est de l'augmentation qui est dûe le 19 avril 1982, soit \$0.07 d'augmentation est reportée sur l'augmentation du 19 octobre 1982.

EXEMPLE: 19-10-82                      \$ 0.35 augmentation  
augmentation 19-04-82 reportée 0.07  
nouvelle augmentation                      0.42  
effective le 19-10-82



EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE, à Arthabaska, Québec, ce 3<sup>o</sup> ième jour du mois d'avril 1982.

MIKADO INC

August Bilodeau  
August Bilodeau

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 573

André Chouinard  
André Chouinard

Lise Lacroix

Jacqueline Houde  
Michel Poisson

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21116-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-11-12	81-11-25		81-10-19	84-10-18	65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union Internationale des Remboursseurs de l'Amérique du Nord Local 573</b> 50 ouest, Boul. Crémazie Suite 312 Montréal, Qc H2P 2S9 Att: M. PierreTeller	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Mikado Inc.</b> 27, Laurier Ouest Arthabaska P. Québec G6P 6P4

Unité de négociation

Région	04-01	Activité	2499 (5)	Affiliation	(10) AUTRE
--------	-------	----------	----------	-------------	---------------

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Genevieve Demers</i>	82-03-17

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

'81 NOV 25 14 34

PAR MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: MIKADO INC., corps politique et incorporé ayant une place  
d'affaires au 27 Laurier ouest, Arthabaska, Québec, ses  
successeurs ou ayant-droits,  
ci-après appelée: L'EMPLOYEUR.

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU  
NORD, ci-après désignée L'UNION par l'intermédiaire de son  
agent le Local 573, agissant en son nom et au nom des employés  
actuels et futurs et désignée collectivement LES EMPLOYES

'81 DEC 17 11 57

ARTICLE 1.- COOPERATION MUTUELLE & RECONNAISSANCE

1.01 L'union et l'employeur coopéreront afin de promouvoir le bien-être des salariés et l'efficacité du fonctionnement de l'usine.

1.02 L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur pour tous ses salariés à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des mécaniciens et des employés de la maintenance.

1.03 L'union reconnaît à l'employeur le droit d'administrer l'entreprise, de la gérer, de promouvoir à l'ordre et la discipline et de diriger son personnel.

ARTICLE 2.- SECURITE SYNDICALE & RETENUE DES COTISATIONS

- 2.01 Tous les employés au service de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'union par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, auront comme condition d'emploi, à être et à demeurer membres en règle de l'union pour toute la période que l'union maintiendra ce certificat et qu'il ne sera pas révoqué par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- 2.02 L'employeur convient de déduire du salaire de tout employé couvert par la présente convention collective de travail les cotisations syndicales, les amendes et les frais d'initiation d'un montant tel que déterminé par l'union et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'union le ou avant le quinzième jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires, selon le cas auront été faites. Une liste indiquant le nom de chaque employé ainsi que le montant perçu de chacun d'eux, devra accompagner ladite remise.
- 2.03 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, ils devront être perçus à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction. Le membre de l'union dont l'absence au travail pour quelque raison que ce soit excède une période de trois (3) mois au lieu de payer des arrérages devra à nouveau payer les frais d'initiation d'un montant de cinq (\$5.00) dollars à être déduits en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.

ARTICLE 3.- HEURES DE TRAVAIL

3.01 La semaine de travail est de trente-six (36) heures, réparties de la manière suivante:

Du lundi au jeudi

De 08H00 à 12H00 et de 13H00 à 17H00

Le vendredi

De 08H00 à 12H00

3.02 La journée normale de travail du lundi au jeudi inclusivement sera de huit (8) heures et le vendredi de quatre (4) heures.

3.03 Du travail peut être effectué de 07H00 à 08H00 et entre 12H00 et 13H00 s'il y a entente entre l'employeur et le salarié concerné.

3.04 Du travail peut être exécuté à temps régulier le vendredi de 13H00 à 15H00 pour des raisons de force majeure, pourvu que l'employeur ait fourni la raison et qu'il y a entente entre les parties.

ARTICLE 4.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 4.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières en aucun des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article 3.01 sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
- 4.02 Tout travail supplémentaire doit être offert au salarié le plus ancien qui veut en faire, selon son opération.
- 4.03 Il est entendu que tous les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail.
- 4.04 La compagnie convient que tous les salariés qui seront requis de travailler deux (2) heures de temps supplémentaire en dehors des heures régulières de travail, ce du lundi au vendredi inclusivement auront droit à une période de quinze (15) minutes payée pour le repos.

*Temp simple*

*RD*

*AB*

ARTICLE 5.- DIMANCHES & JOURS DE FETE

5.01 Tout salarié couvert par cette convention collective de travail et qui aura complété un mois calendrier de travail reçoit pour chacun de ces jours de fête, l'équivalent de la journée de travail régulière au taux régulier. Les congés statutaires sont les suivants:

Le jour de l'An  
le 2 janvier  
le Lundi de Pâques  
la fête Nationale (St-Jean-Baptiste)  
la Confédération  
la fête du Travail  
l'Action de Grâces  
le jour de Noël  
le 26 décembre  
la fête de la Reine

5.02 Il est entendu qu'à compter de 1982 le 24 décembre s'ajoute aux fêtes énumérées à l'article 5.01.

5.03 Il est entendu que toute fête plus haut mentionnée tombant un jour non ouvrable sera reportée au premier jour ouvrable suivant à moins d'entente contraire entre les parties.

5.04 Le travail autorisé accompli les jours de fête plus haut mentionnés sera payé à temps double en plus du paiement pour le jour de fête.

5.05 Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à temps double.

5.06 La perte de temps causée par la maladie d'un salarié, un accident de travail dans l'usine, un <sup>MISE A PIED</sup> licenciement, un jour férié ou pour raison valable, n'entraîne pas le non paiement d'un de ces jours de fête plus haut mentionnés.

5.07 *Le salarié pour avoir droit au paiement des dits jours fériés devra être au travail le jour précédent et suivant le jour de fête. Sauf si le salarié est absent pour raison valable.*

ARTICLE 6.- PAIE MINIMUM

6 01 Tout employé qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire sans avoir été avisé du contraire au préalable, sera payé pour au moins trois (3) heures de travail à son taux régulier, sauf en cas de force majeure.

6.02 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi.

6.03 Si un salarié se rapporte au travail et ne commence pas ou ayant commencé à travailler, est obligé d'arrêter, dans n'importe quel cas parce que les opérations de production sont suspendues ou interrompues par panne d'électricité ou autre événement hors du contrôle de la compagnie et que le salarié concerné est requis de demeurer à son poste et ainsi demeure disponible pour travailler, le salarié sera payé à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 7.- VACANCES PAYEES

7.01 Un salarié qui a moins d'un an de service, au 1er mai, a droit à un jour ouvrable de vacance payée par mois de service à compter de sa date d'embauchage, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables. Le calcul de sa paie de vacances s'effectue à raison de 4% de ses gains bruts pour ladite période.

7.02 Tous les salariés auront droit à des vacances dont la durée et la rémunération seront déterminées conformément au tableau suivant:

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>REMUNERATION</u>	<u>SEMAINES</u>
1 an	4%	2 sem.
2 ans	4%	2 sem.
3 ans	4%	2 sem.
4 ans	4%	2 sem.
5 ans et plus	5%	2 sem.

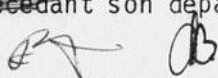
7.03 La paie de vacances se calcule à raison de 2% des gains pour les douze (12) mois précédant le 1er mai pour chacune des semaines de vacances au crédit du salarié.

7.04 La période de prise de vacances pour les trois (3) premières semaines, sera les deux (2) dernières de juillet et la première d'août de chaque année.

7.05 Tout jour de congé férié et payé coïncidant avec un jour de vacances annuelles d'un salarié sera ajouté à la période de vacances ou fixé à une autre date après entente entre les concernés.

7.06 Pour les salariés assujettis à la présente convention, aucune absence prévue par la convention, de même qu'aucune absence autorisée par l'employeur, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des années de service qui donnent droit aux vacances annuelles.

7.07 Il est entendu que la paie de vacances doit être remise au salarié le jour ~~précédant~~ son départ pour ses vacances.



7.08 Un salarié qui quitte le service de la compagnie, pour quelque raison que ce soit, aura droit à son allocation de vacances, le jour de paie régulier suivant.

7.09 Dans le cas du décès d'un salarié, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remise à ses héritiers ou ayants-droits.

7.10 Il est entendu que l'usine sera fermée deux (2) semaines dans la période des fêtes de Noël et du Nouvel An. Sauf s'il y a entente entre les deux (2) parties.

ARTICLE 8.- SALAIRES

8.01 Les augmentations de salaires, les métiers, les taux minimes, sont ceux désignés à l'Appendice "A".

8.02 Tout salarié qui aura complété sa période d'essai de ~~un mois~~ calendrier sera rémunéré selon le taux de sa classification.

*45 jours Ouvrables*  
*AA*  
*B.*

ARTICLE 9.- PAIE

9.01 La compagnie s'engage à effectuer la paie le jeudi de chaque semaine.

9.02 Tout salarié doit recevoir avec sa paie un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

le nom de l'employeur;

les noms et prénoms du salarié;

le numéro de matricule du salarié;

la date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement;

le nombre d'heures normales;

le nombre d'heures majorées;

le montant du salaire brut;

la nature et le montant des retenues faites;

le montant du salaire net versé au salarié;

le montant de boni réalisé;

le cumulatif brut.

9.03 La compagnie s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial le montant de cotisations syndicales totales payées par le salarié concerné, pour l'année précédente.

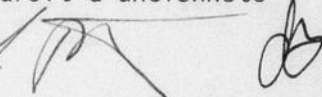
ARTICLE 10. - SECURITE D'EMPLOI

10.01 L'ancienneté signifie la durée de service continue dans l'entreprise.

10.02 Sans restreindre les privilèges accordés aux salariés par les autres dispositions de la convention collective, l'ancienneté prévaut dans les cas de sécurité d'emploi, promotions, transferts et vacances.

10.03 Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter la période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables dans un poste couvert par la présente unité de négociation. Une fois complétée ladite période d'essai, le salarié acquiert son droit et son ancienneté est calculée à compter de la date d'embauchage, s'appliquant sur la base de l'usine en entier.

10.04 Durant qu'il complète cette période d'essai tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté

*et est sujet a renvoi sans motif* 

10.05 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de la compagnie y compris le temps perdu n'excédant pas une année:

- a) pour renvois temporaires dûs au manque de travail;
- b) pour absence autorisée, par écrit, pour raisons personnelles ou pour affaires de l'union;
- c) pour transferts en dehors de l'unité de négociation.

Si les absences pour chacun des motifs énumérés ci-haut doivent se prolonger au-delà d'un, l'ancienneté se maintient mais ne s'accumule plus au-delà de la première année.

10.06 Dans le cas d'accident ou de maladie confirmée par un certificat médical, dans le cas de grève ou de lock-out, l'ancienneté d'un salarié se maintient et s'accumule sans limite de temps.

10.07 PERTE DU DROIT D'ANCIENNETE: Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent seulement et exclusivement lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) il est mis à pied et omet de communiquer avec l'employeur dans

10.07 (suite) les délais prévus à la procédure de rappel.

Le salarié ne peut perdre son droit d'ancienneté pour aucune autre raison.

10.08 Dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de cette convention, l'employeur s'engage à fournir au syndicat une liste complète de ses salariés en y spécifiant les années de service de chacun et leur classification. A tous les trois (3) mois, ladite liste sera révisée et la même procédure sera suivie. Les nouveaux salariés seront ajoutés à la liste.

ARTICLE 11.- AFFICHAGE DES POSTES

11.01 Dans les cas d'un poste vacant ou d'un nouveau poste, un avis doit être affiché pendant <sup>trois (3)</sup> ~~cinq (5)~~ jours sur les tableaux d'affichage près de l'horloge à poinçonner et à la cafétéria.

Cet avis doit comporter:

- a) la description du poste et la classification;
- b) le taux horaire;
- c) nombre de salariés requis.

11.02 Les salariés désireux d'obtenir le poste signent leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage.

11.03 L'employeur doit attribuer le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté.

11.04 Pendant ladite période, <sup>de 30 jours</sup> le salarié peut opter et retourner à son ancien poste sans perte de droits et privilèges.

11.05 Dans tous les cas, la compagnie convient que le salarié qui remplit ce poste temporairement vacant devra retourner à son ancien poste lorsque le salarié qu'il remplaçait est de retour au travail.

11.06 Après la période de formation, le salarié reçoit le taux de classification pour lequel il est affecté.

ARTICLE 12.- MISES A PIED & PROCEDURE DE RAPPELS

12.01 Advenant le cas où le travail diminuerait pour une période de plus d'un mois, la méthode suivante devra être adoptée: Moins d'un mois par opération.

1. la semaine de travail sera maintenue à ~~trente-neuf (39)~~ <sup>trente-neuf (36)</sup> heures;
2. le personnel sera diminué par ordre d'ancienneté et une liste indiquant le nom des employés à être renvoyés devra être affichée dans l'usine et une autre envoyée à l'union le plus tôt possible avant tel renvoi.

12.02 Dans les cas de transferts, licenciement et réembauchages, l'employeur sera régi par les facteurs suivants, dans leur ordre respectif:


1. la longueur de service continu;
2. l'habileté, la capacité et la compétence.

12.03 Advenant le cas où une opération serait discontinuée, les employés travaillant sur ces opérations devront être transférés sur d'autres opérations qu'ils seront en mesure de remplir sans par le fait même perdre leurs droits d'ancienneté et pourvu que leur propre ancienneté soit de plus longue durée que celle des employés qu'ils auront à remplacer.

12.04 Tout salarié qui est transféré temporairement de sa classification à une autre conserve son taux de classification.

12.05 Incombe au salarié qui a été mis à pied et sujet à être rappelé d'aviser par écrit le bureau du personnel de sa dernière adresse et l'employeur sera tenu de communiquer cette nouvelle adresse au comité d'usine. Les rappels au travail seront faits par lettre recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié ou encore par appel téléphonique personnel pourvu qu'un avis écrit soit remis à l'exécutif syndical le jour même de l'appel. Le salarié mis à pied aura un délai de cinq (5) jours pour communiquer avec son employeur et pour retourner au travail. Les délais sont comptés à partir de la date de la réception de la lettre ou de l'avis de rappel téléphonique remis à l'exécutif syndical. Passé ces délais, le salarié perdra son droit de rappel et l'ancienneté conformément à l'article 10.07 c).

ARTICLE 13.- SECURITE & SANTE

- 13.01 La compagnie convient de maintenir des normes adéquates de sécurité de santé et d'hygiène et à cette fin, la compagnie et l'exécutif syndical de sécurité composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de l'employeur.
- 13.02 Le comité de sécurité doit veiller à l'observation des règlements de sécurité de l'établissement et analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef d'établissement. De plus, le comité doit tenir une réunion une fois par deux mois pour la discussion des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir et de tenir le registre des réunions. Les minutes des assemblées mensuelles et des visites de sécurité seront envoyées à chacun des membres du comité et affichées sur le tableau près du poinçon.
- 13.03 La compagnie s'engage à fournir gratuitement et à entretenir l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés sur leur occupation tel que prévu par la loi.
- 13.04 La compagnie devra maintenir dans l'usine, *tel que maintenant* une trousse complète de premiers soins dont un membre du syndicat choisi par le comité de sécurité aura la garde et la responsabilité (Contenu et endroits à définir). 
- 13.05 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents industriels et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents. Les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps devront lui être rapportés sans délai, c'est-à-dire dans la même journée que la formule est remplie. Dans ce cas, le comité devra faire enquête rapidement. Le comité de sécurité devra présenter ses recommandations afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accident.
- 13.06 En aucun temps le salarié n'est tenu de s'exposer au-delà des risques normaux du travail qui lui est assigné.
- 13.07 Si le comité de sécurité convient que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié devra accepter un autre poste

- 13.07 (suite) disponible qui lui sera alors assigné dans l'usine et ceci au taux de la tâche.
- 13.08 S'il y a désaccord sur la nécessité d'être relevé de ses fonctions à cause du danger au-delà des risques normaux du travail, le salarié aura droit de se prévaloir des dispositions du droit de refus de la loi Santé et Sécurité (Loi 17) et ceci au taux de la tâche.
- 13.09 La compagnie convoquera un membre du comité de sécurité syndical lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet d'une plainte.
- 13.10 Le comité de sécurité devra transmettre à la compagnie les recommandations concernant la prévention des accidents et des maladies industrielles dans les plus brefs délais.
- 13.11 L'employeur ne pourra exiger d'un ou des travailleurs de travailler ou demeurer à leur poste de travail lorsque le degré de chaleur de l'usine atteint 96F.

ARTICLE 14.- SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT

14.01 Un salarié victime d'un accident de travail dans tout endroit de l'usine qui a besoin des premiers soins d'un médecin ou d'une infirmière sera considéré à son travail habituel et payé à son taux horaire durant sa visite au médecin ou à l'infirmière. *Une preuve,*

*attestant le départ à l'hôpital doit être fourni et le salarié ne peut être payé pour 17 heures*

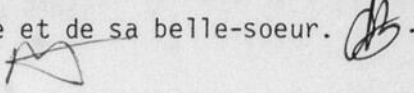
14.02 Lorsque, dans la même journée où il subit un accident de travail, un salarié doit se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour y être traité et s'il n'est pas autorisé à reprendre le travail la même journée il sera payé en conséquence pour la journée entière.

ARTICLE 15.- AFFICHAGE D'AVIS

15.01 Les avis de l'union pourront être affichés dans le département. à l'endroit habituel dans l'usine sur le tableau fourni et désigné à cette fin par l'employeur.

15.02 Seul les avis de convocation d'assemblées pourront être affichés sans autorisation. Tout autre avis devra recevoir au préalable l'approbation de l'autorité en charge du personnel avant d'être affiché.

ARTICLE 16.- CONGES DE DECES ET DE NAISSANCE

- 16.01 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera de cinq (5) jours de congé ouvrables sans perte de salaire à l'occasion du décès de son conjoint et de son enfant.
- 16.02 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera de trois (3) jours de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès de son père, de sa mère, <sup>2 jour</sup> de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère et de sa belle-soeur. 
- 16.03 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera d'un jour de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère.
- 16.04 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera s'il le désire de cinq (5) jours de congé supplémentaires sans solde à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant. Ces cinq (5) jours se prennent s'il y a lieu consécutivement à l'article 16.01.
- 16.05 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera de deux (2) jours de congé sans solde à l'occasion de la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 17.- PERIODES DE REPOS & DE LAVAGE

17.01 Les salariés couverts par la présente convention continueront de bénéficier de deux (2) périodes de repos de douze (12) minutes par jour à l'heure déterminée par l'employeur et prise vers le milieu de la demi-journée.

17.02 Une période de cinq (5) minutes avant la fin de la journée régulière de travail sera aussi accordée à tous les salariés dans le but de se préparer au départ.

ARTICLE 18.- LIBERTES SYNDICALES

- 18.01 A l'occasion de la négociation des griefs avec les autorités de l'employeur ou ses représentants, trois (3) officiers de l'union peuvent après en avoir avisé l'employeur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requis et ce, sans perte de salaire.
- 18.02 Lorsqu'un représentant autorisé de l'Union Internationale n'est pas un salarié désire parler à l'un ou l'autre salarié dans l'établissement au sujet d'un grief ou d'une affaire syndicale relativement à la convention, il doit aviser le directeur du personnel, il doit alors appeler le ou les représentants des salariés à un endroit où ils peuvent conférer privement, avec permission du directeur du personnel et ne peut être refusée sans raison sérieuse.
- 18.03 Un salarié qui se sentira lésé dans ses droits aura toujours la possibilité de rencontrer son délégué ou un membre du comité de grief et ceci sans perte de salaire.
- 18.04 La compagnie s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses locaux, les représentants autorisés de l'union.
- 18.05 Tous les membres de l'union n'excédant pas trois (3) en même temps peuvent obtenir la permission de prendre congé sans paie pour transiger les affaires de l'union, après un avis écrit de cinq (5) jours et en indiquant la durée de l'absence.
- 18.06 Dès qu'un salarié aura complété sa période d'essai, l'employeur en avertira l'union par écrit. Cet avis devra faire mention du nom du nouveau salarié ainsi que la date d'embauchage, de sa classification et de son taux horaire.

ARTICLE 19.- COMITE D'USINE

19.01 Les salariés seront représentés par un comité d'usine formé de trois (3) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.

19.02 L'employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer.

19.03 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.

19.04 Les réunions entre le comité d'usine et la compagnie seront tenues durant les heures de travail sans perte de salaire.

ARTICLE 20.- PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

20.01 Tout litige concernant l'interprétation et l'application de la convention collective constitue un grief.

Sont compris dans cette définition, les litiges portant sur toute forme de suspension et de toute forme de congédiement.

20.02 Les griefs, de quelque nature qu'ils soient, peuvent être logés par les personnes suivantes:

- a) le salarié concerné ou
- b) un membre du comité de griefs ou
- c) un représentant syndical.

20.03 Un grief collectif peut être logé lorsque le litige met en cause plus d'un salarié.

20.04 L'une ou l'autre des parties peut loger un grief d'interprétation afin de faire statuer sur le sens et la portée d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention collective.



20.05 A chacune des étapes de la procédure de grief, il y aura discussion sur les heures de travail sans perte de salaire.

20.06 Le grief devra être logé dans les <sup>cinq (5)</sup> ~~dix (10)~~ jours ouvrables du fait donnant ouverture au grief ou de sa connaissance.

20.07 PREMIERE ETAPE: Le grief est soumis verbalement au contremaître, lequel a deux (2) jours ouvrables pour donner une réponse ~~écrite détaillée dont copie doit être transmise au syndicat.~~

Lors de la soumission du grief, le salarié peut être accompagné de son délégué ou d'un membre du comité de grief.

DEUXIEME ETAPE: Si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante, le grief doit être mis par écrit et soumis au directeur du personnel ou toute autre personne responsable représentant l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du contremaître.

*Verbal*  
  


20.07 suite) Le représentant de l'employeur doit donner une réponse écrite dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

20.08 Le grief individuel doit être soumis à la première étape de la procédure de grief dans le délai indiqué.

20.09 Le grief collectif, d'interprétation syndicale, peut être logé directement en deuxième étape.

20.10 Le défaut par le contremaître ou le représentant d'un employeur de donner sa réponse dans les délais prévus par les dispositions ci-avant, libère la partie syndicale des délais de la procédure de grief incluant celui prévu pour porter le grief à l'arbitrage.

*De même que pour la partie Syndicale*



20.11 Toutes mesures disciplinaires ou suspensions de travail, basées sur la cause qui détermine le grief, se trouveront suspendues durant toute la période de règlement du grief.

ARTICLE 21.- ARBITRAGE

- 21.01 Si après avoir épuisé les procédures établies au paragraphe précédent les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente, l'une ou l'autre pourra recourir à l'arbitrage en vertu du Code du Travail de la province de Québec.
- 21.02 Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut, l'une des parties pourra demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer l'arbitre.
- 21.03 Pour tout grief soumis à l'arbitrage concernant une mesure disciplinaire ou quelque forme de terminaison d'emploi, la preuve incombe à l'employeur.
- 21.04 L'arbitre ne pourra amender, altérer ou modifier les termes de cette convention collective, mais il pourra en matière disciplinaire substituer toute décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- 21.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 22.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 22.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la compagnie, avant d'imposer cette mesure, communique, par écrit au travailleur concerné et au syndicat, un avis écrit donnant les précisions à ce sujet.
- 22.02 Tout travailleur au service de la compagnie a le droit de consulter son dossier officiel. si de tel dossier est tenu par l'employeur.
- 22.03 Tout travailleur qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.
- 22.04 Une suspension n'interrompt pas le service d'un travailleur, spécialement en ce qui a trait à l'ancienneté.
- 22.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un travailleur est retiré après trois (3) mois.
- 22.06 Dans tous les cas de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 23.- CONGES DE MATERNITE

23.01 L'employeur convient que la Loi sur les congés de maternité fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 24.- CONGES DE JURE & DONNEUR DE SANG

24.01 Lorsqu'un salarié est appelé à se présenter et à servir comme juré ou comme témoin après qu'un subpoena lui a été signifié, la compagnie comble la différence entre les honoraires qu'il reçoit pour ce service alors qu'il est à la cour et le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. Une preuve attestant ces faits pourra être exigée par l'employeur.

24.02 Il est convenu que tout salarié requis pour donner du sang a droit à une permission d'absence de trois (3) heures sans perte de salaire. Une preuve de la demande peut cependant être exigée par l'employeur.

ARTICLE 25.- ABOLITION DE POSTES

25.01 Dans le cas où un ou plusieurs salariés voient leur poste aboli à cause d'un changement technologique, le ou les salariés ainsi affectés auront la priorité sur les nouveaux postes et auront droit à une période d'essai tel que prévu par les dispositions de l'article 25.02.

25.02 Lorsque le salarié refuse le poste ou qu'il s'avère incapable d'exécuter la nouvelle tâche à l'expiration de la période d'essai de trente (30) jours ouvrables, ledit salarié pourra déplacer ~~un~~ *le*  
~~autre salarié sur un autre poste en invocant son ancienneté.~~ *dernier salarié gabare*

~~Le salarié ainsi déplacé pourra à son tour faire valoir son ancienneté et obtenir un autre poste.~~

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature and the initials 'B.' below it.

ARTICLE 26 - CAFETERIA

26.01 La compagnie maintiendra la cafétéria propre et disponible à ses salariés durant les heures de travail.

ARTICLE 27.- AGENTS AUTORISES

27.01 Il est entendu qu'aucune personne n'est autorisée à agir ou à se considérer comme un agent autorisé de l'une ou l'autre partie à la présente convention, à moins que la partie appointant un tel agent autorisé n'ait, en premier lieu, avisé l'autre par écrit, d'une telle nomination et de la portée de l'autorité d'un tel agent.

ARTICLE 28 - DUREE DU CONTRAT

28.01 La présente convention demeurera en vigueur du 19 octobre 1981 au 18 octobre 1984.

28.02 Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

28.03 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Arthabaska, Québec, ce 12ième jour du mois de novembre 1981.

MIKADO INC

*Auguste Bilodeau*  
Auguste Bilodeau

\_\_\_\_\_

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS  
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 573

*Lise Sirois*

*Michel Poisson*

*Jacqueline Houde*

*Pierre Tellier*  
Pierre Tellier

Annex "A"

Pe 12-11-81

1<sup>e</sup> Année

	19 OCTOBRE 1981	19 AVRIL 1982
1 -	\$ 4.68	\$ 4.75
2 -	\$ 4.78	\$ 4.85
3 -	\$ 4.88	\$ 4.95
4 -	\$ 5.03	\$ 5.10
5 -	\$ 5.18	\$ 5.25

2<sup>e</sup> Année

	19 OCTOBRE 1982	19 AVRIL 1983
1	\$ 5.10	\$ 5.25
2	\$ 5.20	\$ 5.35
3	\$ 5.30	\$ 5.45
4	\$ 5.45	\$ 5.60
5	\$ 5.60	\$ 5.75

3<sup>e</sup> Année

	19 OCTOBRE 1983	19 AVRIL 1984
1	\$ 5.55	\$ 5.75
2	\$ 5.65	\$ 5.85
3	\$ 5.75	\$ 5.95
4	\$ 5.90	\$ 6.10
5	\$ 6.05	\$ 6.25

MIRADO inc

Auguste  
Bilodeau

Union Internationale des  
Rembourseurs D.A.N LOCAL 573



Fise Sirovati

Annexe "B"

Le 12-11-80 JT

Taux de calcul pour le Bonier.

Classe

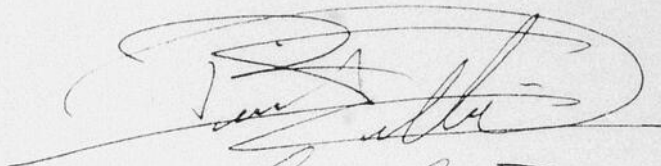
1	. 071 cents
2	. 073 cents
3	. 074 cents
4	. 077 cents
5	. 079 cents

Il est entendu entre les parties que pour la durée de la présente convention le taux qui sert au calcul de la paie de bonier est le taux énuméré ci haut pour chacune des classes

Mikado inc

August Pitoclean

Union International des  
Rembourseurs D'A LOCAL 573

  
René Scrosato

12-11-81

A

Classe 1

couper fil à la main  
travaux pantalons  
tourner et couper préparation  
emballage + ~~emballage~~  
couper les lots  
couper fil à la machine

classe 2

faire Boutonniers  
Poser Boutons - rivets  
Boutons pression  
Snaps - œillet  
Séparation des lots  
pour poche de menton  
subjectage  
petits morceaux  
r assembler les clés (safety)  
assembler les poches  
préparer les poches  
passer étiquette  
presser les poches  
inspections produit en cours)  
préparer fly  
fil à la main  
Buckles (avant assemblage)  
achiner  
poche recece

August Bilodeau



12-11-81

Class - 3 -

~~10~~

pour ceinture sans gancs  
pour chateaux  
réparation  
plus bas des pantalons (jeans)  
surpiquer  
bas de gancs (bar tack)  
taker poches devant machine ordinaire  
distribution de travail

classe 4

pour les poches  
pour braguette  
pour ceinture avec gancs  
expérim (produit fini)  
assembler cotes  
entre-jambes  
surpiquer ceinture sécurité Safety

classe 5

presser haut et jambes  
assembler et piquer entre-jambes (respiration)  
assembler et piquer cotes (respiration)  
couter bas Machine automatique

August Bilodeau

