



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (18927-03)

DÉPÔT

04049-3

Dépôt N°: 82 01 108

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 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18927-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-01-12		82-01-14		82-01-01	83-12-31	65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Union Int. des Rembourseurs de l'Amérique du Nord local 388 Att: M. Marçal Gagnon 50 ouest, Place Crémazie ste 312 Montréal, Qué. H2P 2S9	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Artopex Inc Division Opus 55 rue Sicard Ste-Thérèse, Qué. J7E 3W4

Unité de négociation

"Tous les employés de Artopex Inc Division Opus, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et du département des ventes."

42/84

Région	06-09	Activité	2640 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

2. Le signataire de l'association n'appartient pas au document déposé.

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

4. Le signataire de l'employeur n'appartient pas au document déposé.

5. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Purrette David</i>	82-01-21

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

18927-03 (14533-01)

4049-3

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: ARTOPEX INC., (DIVISION OPUS) corporation légalement constituée ayant une place d'affaires en la cité de Ste-Thérèse, 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 388, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement: LES EMPLOYES.

1972 JAN 14 10 57

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE

- 1.01 L'employeur reconnaît que l'union détient un certificat d'accréditation émis en sa faveur par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et par conséquent reconnaît l'union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous ses employés à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau.
- 1.02 Le mot "contremaître" décrit: Personne autorisée et chargée entièrement du volume, de la qualité du travail et de la production dans son département et dont les responsabilités consistent à surveiller, diriger un ou plusieurs salariés, à servir d'intermédiaire autorisé entre ceux-ci et la direction et qui n'accomplisse pas de travail de production ou de manutention sauf dans le cas de:
- a) entraînement des employés au travail;
 - b) tout travail n'ayant pas pour effet de fabriquer en série un item quelconque, tel que essai, recherche et développement.
- 1.03 Le mot "chef d'équipe" décrit: Tout salarié qui coordonne le travail d'une équipe au niveau de l'exécution sans autorité pour congédier, démettre ou réprimander les autres salariés de ladite équipe.
- 1.04 Le mot "jour" employé dans la convention signifie toujours JOUR OUVRABLE.

ARTICLE 2.- SECURITE SYNDICALE

- 2.01 Tous les salariés qui deviendront 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, auront comme condition d'emploi, à devenir et à demeurer membres en règle de l'union pour toute la période que l'union maintiendra ce certificat d'accréditation et qu'il ne sera pas révoqué par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 2.02 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail, dès qu'il aura complété sa période d'essai, le montant hebdomadaire de cotisations syndicales et les frais d'initiation de même que les amendes d'un montant tel que déterminé par l'union et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'union, le ou avant le dixième jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires, selon le cas, auront été faites.
- 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 déduit 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 quarante (40) heures, réparties de la façon suivante:
Du lundi au vendredi
De 07H00 à 12H00 et de 13H00 à 16H00.
- 3.02 Tout employé qui pour une raison quelconque, ne peut se présenter au travail à l'heure prévue doit communiquer avec la compagnie pour signifier la raison de son absence et ce le plus tôt possible.
- 3.03 Si à la suite de l'adoption de toute loi, décret ou ordonnance de tout gouvernement ayant juridiction en la matière, les heures de la semaine de travail étaient réduites à moins des heures plus haut mentionnées, l'employeur s'engage à ré-ouvrir les négociations sur les articles 3 et 8 de cette convention, en vertu de l'article 95 du Code du Travail.
- 3.04 La compagnie convient qu'un boni de cinquante (\$0.50) cents l'heure sera accordé pour tout travail de soir ou de nuit à l'exception du gardien de nuit et les heures seront établies après entente entre les parties.

ARTICLE 4.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 4.01 Tout travail accompli en aucun jour, en dehors des heures régulières, tel que stipulé à l'article précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à raison de une fois et demie le taux de salaire régulier.
- 4.02 Il est entendu que tous les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail.
- 4.03 La compagnie convient que tous les salariés qui seront requis de travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire en dehors des heures régulières de travail, ce du lundi au vendredi inclusivement auront droit à une demi-heure pour le lunch payée au taux de temps et demi.
- 4.04 Lorsque la compagnie fera effectué du temps supplémentaire, elle devra d'abord l'offrir au titulaire du poste, si celui-ci refuse elle devra l'offrir sur une base départementale en tenant compte de l'ancienneté et de l'habileté à remplir les exigences normales du poste et ensuite sur la base de l'usine en tenant compte des mêmes critères que ci-dessus.

ARTICLE 5.- JOURS DE FETE CHOMES & PAYES

5.01 Tous les employés permanents seront rétribués pour les jours de fête suivants: La rétribution que les employés recevront pour chacun de ces jours de fête, sera l'équivalent d'une journée de salaire au taux régulier.

- le jour de l'An
- le 2 janvier
- le Vendredi-Saint
- la fête de Dollard
- la St-Jean-Baptiste
- la Confédération
- la fête du Travail
- l'Action de Grâces
- le 24 décembre
- le jour de Noël
- le 26 décembre
- le 31 décembre.

5.02 Les jours de fête plus haut mentionnés qui tomberont un jour non ouvrable seront reportés aux jours ouvrables précédant ou suivant ces fêtes.

5.03 Tout employé couvert par la présente convention sera payé pour huit (8) heures à son taux horaire régulier pour chacun des jours énumérés à l'article 5.01.

5.04 Tout travail exécuté les dimanches sera rétribué en double par rapport au taux régulier et tout travail exécuté les jours de fête plus haut mentionnés sera payé à temps double en plus du paiement pour le jour de fête.

506 Il est entendu que pour avoir le droit d'être payé pour chacun de ces jours de fête plus haut mentionnés, un employé doit être à son travail pour au moins cinq (5) heures le jour précédent et suivant chacun de ces jours de fête, à moins qu'il ait eu la permission de s'absenter par son employeur pour n'importe lequel de ces jours de travail. Dans le cas d'un employé mis à pied ou dûment absent par maladie ou accident et pouvant fournir un certificat médical, l'employeur convient de payer l'employé pour son jour de fête, si ce jour de fête tombe dans les quinze (15) jours précédant et/ou suivant son absence au travail.

AS
AS

ARTICLE 6.- PAIE MINIMUM

- 6.01 Tout employé qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui pour manque de travail ou avant d'avoir accompli quatre (4) heures de travail devra recevoir une compensation minimum équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux régulier avec exception dans les cas de pannes d'électricité ou tout autre cas hors du contrôle de la compagnie.
- 6.02 Tout employé qui sera rappelé au travail en dehors de ses heures régulières, devra recevoir une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux de temps et demi.
- 6.03 Si un salarié se rapporte au travail et ne commence pas ou ayant 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 vacances payées par mois de service à compter de sa date d'embauchage, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.

7.02 Les employés qui au 1er mai de chaque année auront complété plus d'une année de service pour le compte de l'employeur, auront droit à des vacances dont la durée et la rémunération seront déterminées conformément au tableau suivant:

Années de service	Rémunération	Semaines
1 à 3 ans	4%	2 sem.
3 à 5 ans	6%	3 sem.
5 à 10 ans	7%	3 sem.
10 à 12 ans	8%	4 sem.
12 ans et plus	9%	4 sem.

7.03 Il est entendu que la période de vacances sera cédulée pour les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.

7.04 La troisième semaine de vacances payée pour les salariés qui y ont droit sera prise la semaine précédant ou suivant les deux (2) semaines de vacances annuelles. L'employeur devra aviser les employés au plus tard le 15 mars de chaque année.

7.05 Tout salarié ayant droit à une quatrième semaine de vacances, pourra la prendre à une date de son choix après entente avec l'employeur, en tenant compte de l'ancienneté et des besoins de la production; cette entente sera prise un mois à l'avance.

7.06 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.

7.07 Il est entendu que les renvois dûs au manque de travail, à la maladie, aux accidents et absences pour affaires de l'union ne seront pas considérés comme interrompant le service continu pour les fins de calculer les allocations de vacances.

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

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 ayant-droits.

7.10 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois ou quatre fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

ARTICLE 8.- SALAIRES

8.01 Pour la durée de la présente convention, le taux d'engagement sera de 5,00\$ l'heure majoré de trente-cinq (0,35\$ l'heure une fois la période de probation terminée.

8.02 L'employeur convient d'accorder à tous ses employés une augmentation générale de salaire en plus du salaire effectivement payé à chacun d'eux.

le 1er janvier 1982: soixante-dix (0,70\$) l'heure

le 1er janvier 1983: soixante-quinze (0,75\$) l'heure.

ARTICLE 9 .- U.I.R. FONDS DE SANTE & DE BIEN ETRE

9.01 L'employeur s'engage à faire partie du U.I.R. Fonds de Santé et de Bien-Etre et à y contribuer chaque mois, pendant la durée de cette convention collective de travail, y compris toute prolongation ou tout renouvellement de celle-ci, une somme d'argent d'un montant égal à 3.2% du total des gages bruts mensuels des employés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention ou qui sont représentés par cette union, en conformité des termes de l'entente supplémentaire du U.I.P. Fonds de Santé et de Bien-Etre, laquelle a été antérieurement ou simultanément par les présentes selon le cas, exécutée par les parties; ladite entente supplémentaire du U.I.R. Fonds de Santé et de Bien-Etre est incorporée dans et fait partie de cette convention et de toute convention collective de travail qui lui succédera, par laquelle l'employeur s'engage à participer et à contribuer audit Fonds, comprenant tout renouvellement ou toute prolongation desdites conventions, comme s'ils étaient contenus dans ladite convention collective de travail avant son exécution, excepté cependant, que les parties conviennent que pour les fins de couverture du U.I.R. Fonds de Santé et de Bien-Etre l'employeur sera exempt de rapporter au Fonds et de payer des contributions pour les employés nouvellement embauchés avant le premier mois calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date de commencement de leur emploi, sauf dans le cas des employés qui ont été antérieurement assurés par le Fonds, dans lequel cas l'employeur rapportera ces employés au Fonds et fera les contributions tel que requis dans cette convention, à partir du premier mois calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels employés.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié. Sur la base de ce fait, les parties aux présentes établissent le droit d'ancienneté comme celui qui accorde au salarié plus ancien une série d'avantages et privilèges, qu'on résumerait dans le droit de priorité en matière de sécurité d'emploi, de promotion, transfert, vacance ou autre bénéfice conformément aux règles de la présente convention.
- 10.02 Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter la période d'essai de (40) 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.
- 10.03 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. Durant cette période, le salarié peut être congédié sans recours à la procédure de grief.
- 10.04 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 d'une durée égale à l'ancienneté qu'il détenait au moment de la mise à pied (maximum 1 an);
 - b) pour absence autorisée, par écrit, pour raisons personnelles ou pour affaires de l'union;
 - c) pour transfert en dehors de l'unité de négociation.
- Si les absences pour chacun des motifs énumérés ci-haut doivent se prolonger au-delà d'un an, l'ancienneté se maintient mais ne s'accumule plus au-delà de la première année.
- 10.05 Dans le cas d'accident de travail, de grève ou de lock-out, l'ancienneté d'un salarié se maintient et s'accumule sans limite de temps.
- Dans le cas de maladie confirmée par un certificat médical, l'ancienneté d'un salarié se maintient et s'accumule durant une période de vingt-quatre (24) mois maximum.
- 10.06 Lors d'une mise à pied, le président de l'exécutif syndical de l'usine jouit d'une ancienneté préférentielle en ce sens qu'il est le dernier mis à pied et le premier rappelé au travail. Cette ancienneté préférentielle s'applique sur la base de l'usine en entier.

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 les délais prévus à la procédure de rappel.
- d) lorsque son absence au travail dépasse l'ancienneté acquise à son départ et au maximum vingt-quatre (24) mois.

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. A tous les trois (3) mois, ladite liste sera révisée et la même procédure sera suivie.

10.09 Les parties conviennent, comme principe général sujet aux dispositions des articles suivants d'accorder la préférence au salarié plus ancien, s'il est qualifié ou jugé apte à se qualifier.

- 10.10 a) Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales d'une tâche et de fournir un rendement normal à cette tâche.
- b) Salarié jugé apte à se qualifier (qualifiable). Aux fins de la présente convention, un salarié jugé apte à se qualifier est celui qui a effectivement progressé quant à l'accomplissement des exigences et du rendement normal de la tâche, tel employé devra démontrer son aptitude à fournir un rendement normal sur sa nouvelle tâche dans une période de quinze (15) jours ouvrables. Ceci est applicable autant lors d'une mise à pied que d'un rappel.
- c) Un salarié aura droit à deux (2) déplacements maximum. (bumping).

ARTICLE 11.- MISES A PIED

- 11.01 Advenant le cas où le travail diminuerait dans l'usine la semaine de travail sera maintenue tel que déterminée à l'article 3.01.
- 11.02 Dans le cas de mises à pied, le droit d'ancienneté interviendra et les mises à pied se feront en commençant par les moins anciens, à moins que le salarié plus ancien ne soit pas qualifié ou jugé apte à se qualifier.
- 11.03 Le salarié devra être avisé de sa mise à pied cinq (5) jours précédant telle mise à pied.
- 11.04 Tout salarié affecté par une réduction de personnel et qui, au lieu de faire valoir son ancienneté pour demeurer au travail préfère être mis à pied, ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté sous réserve des conditions de l'article 10.07 ^{et 10.07} *SB* L'employé devra dans ce cas signer une formule de mise à pied volontaire dont copie sera remise au syndicat. S'il est rappelé à son poste de travail pour plus de vingt (20) jours il devra accepter son rappel.
- 11.05 Les noms des salariés mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste sera remise au président de l'exécutif syndical et une autre sera affichée aux tableaux d'entrée. Lors d'un rappel, les salariés doivent être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied selon leur ancienneté respective et leurs qualifications.
- 11.06 Il 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. 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 pour une période inférieure à dix (10) jours aura un délai de deux (2) jours pour communiquer avec son employeur et pour retourner au travail. Le salarié rappelé après dix (10) jours ou plus, à une occupation spécifique autre que la sienne aura pour retourner au travail un délai de dix (10) jours, s'il s'agit de son propre poste, le délai sera de cinq (5) jours. Les délais sont comptés à partir de la date de

11.06 suite) l'oblitération de la lettre ou de l'avis de l'appel 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).

11.07 Lorsque le rappel sur son propre poste est pour une période connue inférieure à vingt (20) jours ouvrables, la compagnie doit l'indiquer sur l'avis de rappel et un salarié peut alors, sans perdre son statut d'ancienneté se prévaloir de l'article 11.04 pour signifier à la compagnie son refus d'accepter un tel rappel.

11.08 POSTES NOUVEAUX OU VACANTS - AFFICHAGE DES POSTES:

- A) Lorsqu'un nouveau poste est créé ou qu'un poste que l'employeur entend combler devient vacant, l'employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables ledit poste.
- B) Les salariés qui le désirent doivent poser leur candidature par écrit sur l'affichage et dans les délais prévus au paragraphe A) ci-haut.
- C) L'employeur octroie le poste à l'employé régulier parmi les postulants qui possèdent le plus d'ancienneté. Ce dernier bénéficie d'une période maximale de quinze (15) jours ouvrables pour démontrer à l'employeur qu'il est qualifié ou qualifiable. Advenant que cet employé ne soit pas qualifié ou qualifiable l'employeur accorde ledit poste à l'employé qui possède le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il soit qualifié ou qualifiable.

L'employeur n'est pas tenu de donner au complet la période de quinze (15) jours ouvrables prévue ci-haut, s'il appert que le salarié n'est pas qualifié ou qualifiable. La preuve incombe à l'employeur.

- D) Si après l'expiration de la période d'essai ci-haut mentionnée, l'employeur n'est pas satisfait de l'employé choisi, ce dernier retourne à son ancien poste. Dans le cas de grief, l'employeur doit prouver que l'employé choisi ne remplissait pas les exigences normales de la tâche et ne fournissait pas un rendement normal à cette tâche.
- E) D'autre part, l'employé choisi peut retourner à son ancien poste à sa demande, avant l'expiration de la période d'essai ci-haut mentionnée.
- F) L'employeur informe l'union par écrit et le président ^{du comité d'usine} ~~de l'unité de~~ négociation du nom de l'employé choisi qui obtenu le poste.

ARTICLE 12.- SECURITE & SANTE

- 12.01 La compagnie convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles. La compagnie accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des salariés.
- 12.02 La compagnie devra maintenir à l'usine une trousse complète de premiers soins. Un secouriste qualifié sera en devoir durant les heures de travail dans l'usine. La compagnie assumera les frais d'un cours de secourisme à une personne. Cette personne sera choisie par le comité de sécurité.
- 12.03 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 requis par la loi.
- Une allocation de cinquante (\$50.00) dollars pour l'achat de bottines de sécurité sera versée aux salariés réguliers au 1er janvier avec la première paie du mois de janvier de chaque année.
- 12.04 La compagnie et l'exécutif syndical de l'usine coopéreront à former un comité de sécurité, de santé et d'hygiène. Le comité de sécurité, de santé et d'hygiène suggèrera des mesures sécuritaires et sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés. La compagnie avisera le comité de sécurité de l'état des travaux et démarches entreprises suite aux suggestions dudit comité à chaque rencontre du comité de sécurité au paragraphe .05 du présent article.
- 12.05 Le comité fera une visite de l'usine pendant la dernière semaine de chaque mois, durant les heures de travail, sans perte de salaire pour les membres syndicaux. Pendant la première semaine de chaque mois, le comité se rencontrera pour discuter des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir ainsi que de toutes les mesures de sécurité et d'hygiène prévues par les lois gouvernementales. Les minutes des assemblées mensuelles et des visites de sécurité seront envoyées à chacun des membres du comité et affichées sur les tableaux dans les départements.

- 12.06 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents et maladies industrielles et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents et maladies. Les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps devront lui être rapportés sans délai dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables. Dans ce cas, le comité devra faire enquête rapidement, toujours durant les heures de travail. Le comité de sécurité devra présenter les recommandations adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents et verra à leur application le plus tôt possible.
- 12.07 La compagnie s'engage à mettre en marche et à exécuter après enquête les recommandations du comité de sécurité sur la prévention des accidents et maladies industrielles.
- 12.08 Un salarié qui croit découvrir une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle d'un autre salarié doit en aviser immédiatement un membre syndical du comité de sécurité et son contremaître. Ce dernier avisera alors la compagnie qui vérifiera immédiatement la situation, accompagné du contremaître et du membre syndical du comité de sécurité. Une décision sera rendue dans un bref délai par la compagnie et cette décision sera communiquée au membre syndical du comité de sécurité.
- 12.09 En aucun temps, le salarié n'est tenu de s'exposer au-delà des risques normaux de l'occupation qui lui est assigné.
- 12.10 Si le représentant en prévention et le représentant de la compagnie ne s'entendent pas que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le comité de sécurité sera convoqué pour en décider et si le refus est justifié, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, sans perte de salaire.
- 12.11 S'il y a désaccord sur la nécessité d'être relevé de ses fonctions, tel que mentionné au paragraphe .10, le salarié aura droit de continuer d'exercer le droit de refus de travailler et ceci sans perte de salaire et ceci jusqu'à l'épuisement des recours prévus à la loi sur la santé et la sécurité au travail (loi 17).

12.12 La compagnie convoquera le responsable syndical membre du comité de sécurité lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet d'une plainte.

ARTICLE 13.- PERIODES DE REPOS & DE LAVAGE

13.01 Tous les employés auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et d'une période de repos payée de dix (10) minutes au cours de l'après-midi.

13.02 Une période de trois (3) minutes avant la fin de chaque période régulière de travail sera aussi accordée à tous les employés dans le but de se préparer au départ et ils seront libres d'en disposer à leur gré; cependant, aucun employé ne devra quitter son endroit de travail avant la cloche annonçant l'heure du départ.

ARTICLE 14.- CONGES DE DECES & DE NAISSANCE

14.01 L'employeur convient de donner congé avec paie à leur taux de salaire régulier à ses employés pour les jours ouvrables suivant immédiatement le décès d'un parent comme suit:

- a) conjoint légal ou enfant: période de quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
- b) père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: période de trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- c) grand-parent: période d'une journée.

14.02 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.

14.03 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé devra fournir sur demande du gérant du personnel la preuve ou l'attestation de ces faits.

14.04 L'employeur convient de donner deux (2) jours de congé avec paie à leur taux de salaire régulier, à ses employés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 15.- SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT

- 15.01 Un salarié victime d'un accident à son travail ou dans tout autre endroit de l'usine qui a besoin des premiers soins, d'un médecin ou d'une garde-malade, sera considéré à son travail habituel et payé en conséquence durant sa visite au médecin ou à la garde-malade.
- 15.02 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 considéré à son travail habituel et payé en conséquence pour la journée entière.
- 15.03 Lorsqu'un salarié qui a été victime d'un accident de travail et qui a été autorisé à reprendre le travail, doit s'absenter en dehors de l'usine pour subir des traitements additionnels en rapport avec l'accident dont il a été victime, il sera considéré à son travail et payé en conséquence pour le temps perdu pour tels soins sur présentation de documents précis justifiant une telle absence et indiquant l'heure du départ de l'hôpital.
- 15.04 Lorsque la réclamation d'un employé accidenté au travail est incontestable, la compagnie s'engage à lui verser hebdomadairement des avances équivalentes à celles prévues par la C.S.S.T. pour un montant maximum de quatre (4) semaines.
- 15.05 Le salarié ayant bénéficié des présentes dispositions doit signer tous les reçus attestant les avances qui lui ont été versées par la compagnie. Il est entendu qu'à la suite de cette disposition, tous les chèques qui seront émis par la C.S.S.T. pour perte de salaire seront faits à l'ordre de: ARTOPEX INC. (DIVISION OPUS)
- 15.06 Des ajustements monétaires seront faits, s'il y a lieu sur réception des chèques de la C.S.S.T. Les montants payés en trop à l'employé seront remboursés par l'employé. Tout employé, dont les avances seraient supérieures aux montants prévus et réellement payés par la C.S.S.T. devra rembourser la compagnie. Le montant de remboursement devra être d'un minimum de vingt-cinq (\$25.00) dollars par semaine.

ARTICLE 16.- AFFICHAGE D'AVIS & AVANTAGES

- 16.01 Les avis de l'union pourront être affichés dans les départements aux endroits habituels dans l'usine sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'employeur.
- 16.02 Seuls les avis de convocation d'assemblée 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.
- 16.03 Les employés continueront après la signature de cette convention, de jouir des mêmes avantages qu'auparavant, lesquels ne sont pas couverts par cette convention.

ARTICLE 17.- ABOLITION DES POSTES

- 17.01 Dans les 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 10.10.
- 17.02 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, ledit salarié pourra déplacer un autre salarié sur un autre poste en invoquant son ancienneté. Le salarié ainsi déplacé pourra à son tour faire valoir son ancienneté et obtenir un autre poste.

ARTICLE 18.- CHANGEMENTS TECHNIQUES

18.01 Les modifications d'ordre technique ou technologiques pouvant affecter de façon important les conditions de travail des salariés concernés, seront discutés avec le comité d'usine afin de limiter dans la mesure du possible les effets que ces modifications pourraient avoir.

18.02 Dans les cas où un ou plusieurs salariés voient leur tâche transformée à cause d'un changement technologique, le salarié ou les salariés ainsi affectés auront priorité sur ces tâches modifiées.

ARTICLE 19.- CONTRATS A FORFAIT

19.01 La compagnie ne peut octroyer à sous-contrats du travail régulièrement accompli par les employés membres de l'unité de négociation si cet octroi de sous-contrats est la cause directe de mises à pied des employés membres de l'unité de négociation ou empêche le rappel au travail des employés mis à pied.

ARTICLE 20.- LIBERTES SYNDICALES

- 20.01 A l'occasion de la négociation des griefs ou de la convention collective de travail avec les autorités de l'employeur ou ses représentants, trois (3) membres du comité d'usine de l'union peuvent après en avoir avisé l'employeur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise et ce, sans perte de salaire.
- 20.02 Lorsqu'un représentant autorisé de l'Union Internationale qui 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 et après entente il peut alors appeler le ou les représentants des salariés à un endroit où ils peuvent conférer privément.
- 20.03 Un salarié qui se sentira lésé dans ses droits aura toujours la possibilité avec la permission de son contremaître dans un délai raisonnable de rencontrer son délégué ou le président du comité d'usine et ceci sans perte de salaire. Le salarié convoqué par la direction sera informé auparavant si le sujet à être discuté est d'ordre personnel ou relatif à la convention collective de travail. Dans ce dernier cas, il est convenu que le salarié peut demander de se faire accompagner par son délégué.
- 20.04 La compagnie s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses locaux, les représentants autorisés de l'union, ses conseillers techniques et ses agents d'affaires pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention. La compagnie leur fournira les informations et les documents pertinents.
- 20.05 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.
Les employés qui veulent s'absenter pour de tels congés devront en donner à la compagnie un avis d'une durée au moins égale à la durée de l'absence projetée. (minimum deux (2) jours).
- 20.06 La compagnie convient de fournir, si requis par l'exécutif syndical de l'usine, un document écrit rendant compte des décisions finales auxquelles on est arrivé au sujet des discussions ou de problèmes touchant toute clause de la présente convention ainsi que des propositions faites par la compagnie affectant plusieurs salariés à l'occasion d'une rencontre des deux (2) parties.

ARTICLE 21 - COMITE D'USINE

- 2 101 Les employés seront représentés par un comité d'usine formé de trois (3) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.
- 2 102 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.
- 2 103 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.
- 2 104 Les réunions entre le comité d'usine et la compagnie seront tenues durant les heures de travail sans perte de salaire.

ARTICLE 22.- PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS

22.01 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, congédiement ou terminaison d'emploi.

22.02 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 d'usine ou
- c) un représentant syndical.

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

22.04 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.

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

22.07 Première étape: Dans les dix (10) jours de la survenance ou de la connaissance des faits donnant lieu à un grief, le salarié devra soumettre son cas à son délégué et présenter un grief à son contremaître. Il devra, soit seul ou accompagné par ce dernier tenter de régler son cas avec le contremaître. Le contremaître devra rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivront la présentation du grief ou de la plainte.

Deuxième étape: Si le contremaître ou chef du département ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours suivant l'exposé dudit grief ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief sera soumis, par écrit, au directeur de la production dans les quinze (15) jours qui suivent ladite décision.

Troisième étape: Si le directeur de production ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours suivant ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, l'union, par son comité de grief pourra en appeler au vice-président exécutif ou à son représentant dans les cinq (5) jours suivants. Les représentants autorisés des parties se rencontreront dans les cinq (5) jours suivant la date de réception, par le gérant du grief soumis, par écrit, par l'union et tenteront d'en arriver à un règlement. Ce délai pourra être extentionné par consentement mutuel des parties en cause.

2208 Le grief individuel doit être soumis par l'employé concerné à la première étape de la procédure de grief dans le délai indiqué.

2209 Le grief collectif, d'interprétation syndicale, peut être logé directement en troisième étape dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident causant le grief.

ARTICLE 23.- ARBITRAGE

- 23.01 A défaut d'entente, l'une des parties devra s'il elle le désire soumettre le cas à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la décision écrite prévue à la deuxième étape de la procédure de grief.
- 23.02 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.
- 23.03 Pour tout grief soumis à l'arbitrage concernant une mesure disciplinaire ou quelque forme de terminaison d'emploi, la preuve incombe à l'employeur.
- 23.04 L'arbitre ne pourra amender, altérer ou modifier les termes de la convention collective, mais il pourra en matière disciplinaire substituer toute décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- 23.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 23.06 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas nécessairement.

ARTICLE 24.- MESURES DISCIPLINAIRES

24.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé 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 donnant les précisions à ce sujet. Un avertisse-

ment écrit n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire mais sa ~~sevérité~~ ^{SEVERITE} peut être contestée, s'il y a lieu copie d'un tel avertissement doit être transmise au président du syndicat.

24.02 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

24.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un travailleur est retiré après six (6) mois, sauf pour les offenses de même nature, douze (12) mois.

24.04 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

24.05 Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, de suspension ou de congédiement, en est informé par écrit, indiquant les motifs de cette mesure disciplinaire et dont copie est remise au syndicat.

24.06 Tout travailleur au service de la compagnie a le droit, après entente avec le directeur de production, de consulter son dossier disciplinaire.

ARTICLE 25.- PAIE

- 25.01 La compagnie s'engage à effectuer la paie par département le jeudi avant-midi de chaque semaine. Si le jour de paie ou le vendredi est un jour chômé, la paie aura lieu le jour ouvrable précédent.
- 25.02 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 taux horaire.
- 25.03 La compagnie s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial le montant de cotisations syndicales totales payées par l'employé concerné, pour l'année précédente.

ARTICLE 26.- VETEMENTS & OUTILS

26.01 La compagnie fournira des vêtements aux préposés de la maintenance et aux peintres. Ces vêtements seront changés chaque semaine et le nettoyage sera la responsabilité de la compagnie.

ARTICLE 27.- CONGES DE JURE & DONNEUR DE SANG

27.01 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.

27.02 Il est convenu que tout salarié requis pour donner du sang de type particulier ou d'urgence 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 28.- CAFETERIA

28.01 La compagnie s'engage à maintenir les chaises, les tables, le plancher de la cafétéria propre et disponible aux employés ainsi que l'espace actuel alloué pour les machines distributrices dont la charge est autorisée au syndicat.

ARTICLE 29 - STATIONNEMENT

29.01 La compagnie mettra à la disposition des salariés qui utilisent leur automobile pour se rendre au travail un stationnement. L'entretien du stationnement est à la charge de la compagnie.

ARTICLE 30- AGENTS AUTORISES

30.01 Il est entendu qu'une personne n'est autorisée à agir ou à se considérer comme un agent autorisé 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 partie par écrit, d'une telle nomination et de la portée de l'autorité d'un tel agent.

30.02 Il est par la présente entendu que les personnes suivantes seulement seront considérées les agents autorisés des parties respectives pour le but de remplir les termes de cette convention.

1. Les agents dûment autorisés de l'employeur seront:

- a) contremaîtres;
- b) surintendant;
- c) gérant d'usine et/ou directeur du personnel;
- d) toute autre personne autorisée par l'employeur d'agir comme son agent dont l'identité et l'étendue de l'autorité a été fait connaître à l'Union Internationale ou à l'union locale par communication écrite dudit employeur.

2. Les agents dûment autorisés de l'union seront:

- a) L'agent d'affaires (ou président de l'union locale où l'union locale n'a pas d'agent d'affaires payé à plein temps) de l'union locale;
- b) Toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale dont l'identité et l'étendue de l'autorité est fait connaître à l'employeur par communication écrite de l'Union Internationale;

ARTICLE 31 - GREVE & CONTRE GREVE

31.01 Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'union et il n'y aura pas de contre grève de la part de l'employeur au cours de la durée de la présente convention.

ARTICLE 32.- NON RESPONSABILITE

32.01 Ni l'union, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages pour toute grève non autorisée, arrêt ou réduction de travail de toute sorte, ni que la compagnie ne sera responsable pour toute contre grève de toute sorte non autorisée.

ARTICLE 33. - LIGNE DE PIQUETAGE

3 301 Il ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention par les membres de l'union au service de la compagnie, de refuser de traverser les lignes de piquetage établies par d'autres organisations ouvrières bona fide, lorsque de telles lignes de piquetages ont été reconnues légitimes par l'union.

3 302 Les employés sujets à et couverts par la présente convention qui, durant les heures de travail s'abstiennent de traverser une ligne de piquetage reconnue comme légitime par l'union ne feront pas l'objet de renvoi, de sanctions quelles qu'elles soient et conserveront tous leurs droits.

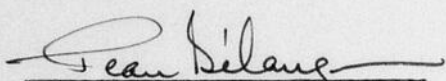
ARTICLE 34.- DUREE DE LA CONVENTION

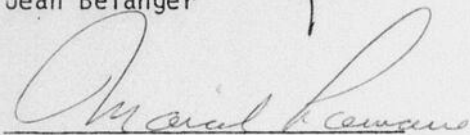
34.01 La présente convention collective de travail demeurera en vigueur du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983.

34.02 Les termes de cette convention demeurent effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

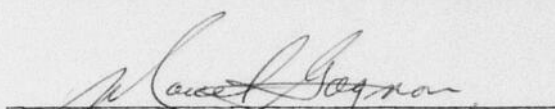
34.03 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Ste-Thérèse, Québec, ce 12^{ième} jour du mois de janvier 1982.

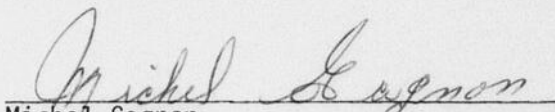
ARTOPEX INC. (DIVISION OPUS)

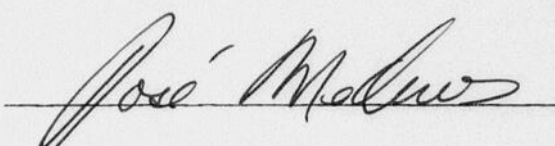

Jean Bélanger

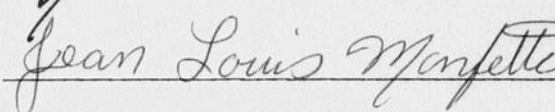

Marcel Lamontagne

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 388


Marcel Gagnon


Michel Gagnon


José Malou


Jean Louis Manfette