



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

04013-9

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 5862-02
Date	Signature 84-05-23	Reception 84-05-28	Durée	Du 84-06-02	Au 87-06-01	Nombre de salariés régis par la convention collective	75

Association	Employeur
☒ Déposant Union Internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord Local 573 220, rue Emile Victoriaville, Qc G6P 1M6 Att: M. Richard Provencher	☐ Déposant Cercueils Atlas Caskets Inc. 96, rue Arcand Victoriaville, Qc G6P 3E6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 04-01 Activité 2580-05 Affiliation FTQ (7)

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 Therese Demers	Date 84-05-30

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

ARTICLE 1.- COOPERATION MUTUELLE & RECONNAISSANCE

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

1.02 L'employeur reconnaît l'union comme la seule agence négociatrice pour tous ses salariés, à l'exception des contremaîtres et ceux d'un rang supérieur et de ses employés de bureau.

ARTICLE 2.- DROITS DE GERANCE

2.01 L'union reconnait qu'il est de l'essor exclusif de l'employeur de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 3.- SECURITE SYNDICALE & RETENUE DES COTISATIONS

- 3.01 En plus de reconnaître l'accréditation de l'union par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, l'employeur reconnaît le droit aux salariés de devenir membres de l'union et consent à rejeter à leur égard, toute forme de discrimination, de coercition ou d'interférence du fait de l'appartenance à ladite union.
- 3.02 Dès qu'un salarié sera embauché, l'employeur en avertira l'union par écrit. Cet avis devra faire mention du nom du nouveau salarié ainsi que son numéro de téléphone, de sa date d'embauchage, de sa classification et de son taux horaire.
- 3.03 L'employeur reconnaît à l'union le droit de percevoir une cotisation de ses membres.
- 3.04 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention, sur sa paye régulière, les cotisations syndicales hebdomadaires, régulières et spéciales et les amendes d'un montant tel que déterminé par l'union.
- 3.05 La première cotisation syndicale sera perçue à compter du lundi suivant les trente (30) jours de travail de leur embauche.
- 3.06 Les nouveaux salariés devront adhérer à l'union dans les trente (30) jours de travail suivant la date de leur embauchage.
- 3.07 La période d'essai de tout nouveau salarié est limitée à trente (30) jours de travail à compter de sa date d'entrée. Sauf pour ce qui est du pilage de bois dans la coure, la période d'essai sera de quatre vingt dix (90) jours ouvrables.
- 3.08 Les frais d'initiation seront perçus à compter du lundi suivant la période d'essai mentionnée à l'article 3.06.
- 3.09 L'employeur s'engage à faire remise au secrétaire-trésorier de l'union le ou avant le quinze de chaque mois, les frais d'initiation, de cotisations syndicales hebdomadaires, régulières et spéciales, d'arrérages qu'il aura perçus au cours du mois précédant sur le salaire de tous les salariés couverts par la présente convention collective. Chaque remise devra être accompagnée d'un état indiquant les noms des salariés et les montants de chacune.
- 3.10 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, ils devront être perçus à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire ajoutée à chaque déduction régulière. Si le salariés le désire, l'arrérage pourra être perçu plus rapidement en supplément de chaque déduction régulière. Cependant, le salarié dont l'absence au travail,

3.10 (suite) pour quelque raison que ce soit, excède une période de trois (3) mois, au lieu de payer des arrérages et sans perdre un seul de ses droits antérieurs syndicaux pas plus que son ancienneté syndicale devra payer une somme globale de mise à jour égale aux frais d'initiation soit un montant de cinq (\$5.00) dollars déductible en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire après son retour au travail.

3.11 Tous les salariés seront obligés comme condition d'emploi d'être et de demeurer membres en règle de l'union. Dans le cas où un salarié ne se conformera à la condition ayant trait à son adhésion à l'union, tel que stipulé dans cette clause, soit en cessant d'être membre de l'union ou en refusant d'y adhérer, l'employeur devra renvoyer ce salarié à la demande écrite de l'union. L'employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour aucune autre raison, sauf les motifs énumérés à l'article 63 du Code du Travail.

ARTICLE 4.- HEURES DE TRAVAIL

- 4.01 Pour la durée de la présente convention, la semaine régulière de travail est de quarante et une (41) heures par semaine réparties de la manière suivante;

Du lundi au jeudi inclusivement

De 07H00 à 12H00 et de 13H00 à 17H00

Le vendredi

De 07H00 à 12H00

- 4.02 La semaine régulière de travail pour les chauffeurs de baill-loire et des gardiens sera de quarant et une (41) heures par semaine sans aucune autre restriction. La cédule actuelle peut être modifiée après entente écrite entre les parties.

- 4.03 S'il y a équipe additionnelle, la semaine régulière de travail ne doit pas dépasser le nombre d'heures prévues pour l'équipe régulière et la cédule des heures de travail doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

ARTICLE 5.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 5.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
- 5.02 Il est entendu que tous les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail.
- 5.03 Si du travail à temps supplémentaire doit être exécuté, l'employeur doit l'offrir:
- a) au salarié ayant le plus d'ancienneté sur l'opération
 - b) au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département s'il est qualifié;
 - c) au salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'usine s'il est qualifié.
- 5.04 L'employeur convient que tous les salariés qui sont requis de travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire ont droit à une période de repos de douze (12) minutes.

ARTICLE 6.- PAIE MINIMUM

- 6.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux moyen.
- 6.02 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi.

ARTICLE 7.- CONGES CHOMES & PAYES

7.01 Tous les salariés ayant soixante(60) jours de calendrier pour le compte de l'employeur seront rétribués pour les jours de fête suivant et la rétribution que les salariés recevront pour chacun de ces jours de fête sera l'équivalent d'une journée de salaire au taux moyen gagné ~~incluant le boni au cours de l'année précédente du calendrier plus l'augmentation prévue par cette convention incluant le boni.~~

tel que stipulé par la clause 6.03 du Décret

- le 1^{er} janvier

- le 2 janvier
- le Vendredi-Saint
- le Lundi de Pâques
- la fête de Dollard
- la St-Jean-Baptiste
- la Confédération
- la fête du Travail
- l'Action de Grâces
- le 24 décembre
- le 25 décembre
- le 26 décembre
- le 31 décembre

Il est entendu que les 24 et 31 décembre seront considérés comme journées mobiles mentionnées dans le Décret du Cercueil.

7.02 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.

7.03 Il est entendu que pour avoir le droit d'être payé pour chacun des jours de fête ci-haut mentionnés un salarié doit être présent à son travail la journée complète qui précède et qui suit chacun de ces jours de fête à moins qu'il n'ait eu la permission de s'absenter par son employeur pour n'importe lequel de ces jours de travail ou toutes autres raisons valables, ou qu'il ne se soit présenté moins de deux(2) heures en retard au début du travail pour chacun de ces jours.

7.04 Tout travail exécuté le dimanche ou les jours de fête plus haut mentionnés, sera rétribué en double par rapport au taux régulier et en plus du paiement de la fête.

7.05 Dans le cas de licenciement temporaire à cause d'une pénurie de travail ou d'un salarié qui est malade, accidenté ou accident de travail et pouvant fournir un certificat médical si exigé par l'employeur, ce dernier convient de payer le salarié pour ces jours de fête ou ces jours tombent dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier précédant telle fête.

7.06 L'employeur convient qu'advenant qu'un jour de congé chômé et payé survient le vendredi, ladite fête sera chomée et payée à compter du jeudi midi précédant tel jour férié.

7.07 Les chauffeurs de bouilloire et gardiens seront rémunérés en tout temps selon l'article (6.04) du Décret relatif à l'industrie du Cercueils en ce qui touche les dimanches et les congés payés.

ARTICLE 8.- VACANCES

8.01 Tout salarié aura droit à des vacances payées, au taux de 4% du salaire gagné au cours de la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

ANNEES DE SERVICE	REMUNERATION	SEMAINES DE VACANCES
	84- 85- 86-	
1	4%- 4½%- 5%	2 sem.
2	4%- 4½%- 5%	2 sem.
3	6%- 6½%- 7%	3 sem.
4	6%- 6½%- 7%	3 sem.
5	7%- 7½%- 8%	3 sem.
6	7%- 7½%- 8%	3 sem.
7	7%- 7½%- 8%	3 sem.
8	7%- 7½%- 8%	3 sem.
9	7%- 7½%- 8%	3 sem.
10	8%- 8½%- 9%	4 sem.
11	8%- 8½%- 9%	4 sem.
12	8%- 8½%- 9%	4 sem.
13	8%- 8½%- 9%	4 sem.
14	8%- 8½%- 9%	4 sem.
15	9%- 9½%- 10%	4 sem.
16	9%- 9½%- 10%	4 sem.
17	9%- 9½%- 10%	4 sem.
18 ans et plus	10%- 10½%- 11%	5 sem.

8.02 Il est entendu que les renvois dûs au manque de travail, de maladie, d'accident ou d'accident de travail et absences pour affaires de l'union ne sont pas considérés comme interrompant la durée de service pour fins de calcul des allocations de vacances.

8.03 Il est entendu que les trois(3) semaines de vacances sont consécutives. Pour l'année 1984 elles seront cédulées de la manière suivante.

Du 14 juillet au 5 août 1984.

Pour l'année 1985 elles seront cédulées de la manière suivante

Du 13 juillet au 4 août 1985.

Pour l'année 1986 elles seront cédulées de la manière suivante

Du 12 juillet au 3 août 1986.

8.04 La période de service continue donnant droit à telles vacances s'établit du 1er mai de chaque année au 30 avril de l'année suivante.

8.05 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, selon le cas, à deux, trois, quatre ou cinq fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

8.06 La quatrième semaine de vacances sera prise dans la période des fêtes de Noël pour tous les salariés y ayant droit.

- 8.07 Toute paie de vacances doit être remise au salarié en même temps que sa paie régulière, le jour de la paie précédant immédiatement le jour de son départ pour ses vacances.
- 8.08 Un salarié qui quitte définitivement le service de la Compagnie aura droit à son allocation de vacances, le jour de paie régulier suivant.
- 8.09 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.
- 8.10 Il est entendu que la paie de vacances est remise au salarié sur des chèques séparés par tranche d'une semaine (2%).

ARTICLE 9.- SALAIRES

- 9.01 a) Il est entendu que le taux d'engagement est de 0 à 3 mois, taux prévu au Décret du Cercueil.
- De 3 mois à 6 mois, 50% du différentiel du taux de la classification et le Décret.
- De 6 mois et plus le taux de la classification.
- b) Il est entendu que la prime de nuit pour les gardiens et chauffeurs est incluse dans le salaire.
- 9.02 a) L'employeur convient d'accorder à tous ses salariés à boni une augmentation de salaire de trente-cinq(0.35\$) cents l'heure à être ajoutée sur les taux de la classification et ceci à compter du 3 juin 1984.
- b) L'employeur convient d'accorder à tous ses salariés payés à l'heure une augmentation de salaire de quarante-six(0.46\$) cents l'heure à être ajoutée sur les taux de la classification et ceci à compter du 3 juin 1984.
- 9.03 a) L'employeur convient d'accorder à tous ses salariés à boni une augmentation de salaire de trente-cinq(0.35\$) cents l'heure à être ajoutée sur le taux de la classification et ceci à compter du 2 juin 1985.
- b) L'employeur convient d'accorder à tous ses salariés payés à l'heure une augmentation de salaire de quarante-six(0.46\$) cents l'heure à être ajoutée sur les taux de la classification et ceci à compter du 2 juin 1985.
- 9.04 a) L'employeur convient d'accorder à tous ses salariés à boni une augmentation de salaire de quarante (0.40\$) cents l'heure à être ajoutée sur le taux de la classification et ceci à compter du premier juin 1986.
- b) L'employeur convient d'accorder à tous ses salariés payés à l'heure une augmentation de salaire de cinquante-deux (0.52\$) cents l'heure à être ajoutée sur les taux de classification et ceci à compter du premier juin 1986.
- 9.05 Il est entendu que les salariés travaillant normalement au boni lorsqu'ils travaillent à l'heure reçoivent 25% de boni basé sur leur taux de classification.
- 9.06 Il est entendu que le système de classification et d'évaluation font partie intégrante de la présente convention.
- 9.07 Les taux actuels de la classification des opérations de même que les standards pour le paiement du boni de production seront maintenus en vigueur pour la durée de la présente convention.

9.08 Advenant un changement dans la machinerie, l'outillage ou les méthodes de production, entraînant une modification dans la production elle-même, il y aura réajustement dans les standards de production pour l'application des bonis, de façon à ce que les salariés ne subissent ni diminution, ni augmentation de salaire par suite de ces changements, le tout sujet à la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention collective de travail. En autant que le salarié concerné travaille à un rythme normal équivalent à celui avant ce ou ces changements.

ARTICLE 10.- PAIE

10.01 L'employeur s'engage à effectuer la paie le jeudi avant-midi de chaque semaine. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent.

10.02 L'employeur doit remettre au salarié avec sa paie un relevé comportant les mentions suivantes:

- le nom de l'employeur
- les nom et prénom 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 déductions
- le montant du salaire net
- le montant de boni réalisé.

10.03 L'employeur 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.

10.04 L'employeur convient de ne pas pénaliser les salariés pour deux (2) minutes de retard. Ceci ne veut pas dire cependant que les salariés débutent la journée de travail deux (2) minutes après l'heure régulière du commencement de travail.

ARTICLE 11.- CLASSIFICATION

- 11.01 Tout salarié requis de travailler temporairement à une classification autre que la sienne et dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé à son ancien taux.
- 11.02 L'employeur peut déplacer un salarié de son travail habituel en autant que son poste de travail n'est pas occupé par un autre salarié à moins d'entente avec le salarié.
- 11.03 Dans le cas de création d'un nouveau poste, l'employeur établira la classification et le salaire en se servant de la présente classification des tâches et ceci dans les vingt (20) jours ouvrables de la création du poste et en avisera par écrit le syndicat, le tout sujet à la procédure de règlement de grief advenant aucune entente entre les parties.

ARTICLE 12.- ASSURANCE GROUPE

12.01 L'assurance groupe sera maintenue en vigueur pour la durée de la présente convention et payée en entier par la COMPAGNIE CERCUEILS ATLAS INC:

12.02 L'employeur convient que l'assurance-groupe est modifiée pour les indemnités de salaire, soit de 66 2/3% à 75% du salaire.

ARTICLE 13.- SECURITE D'EMPLOI

- 13.01 L'ancienneté d'un salarié est établie après une période d'essai de trente (30) jours de travail, durant laquelle période, il est sujet à renvoi sans grief.
- 13.02 L'ancienneté est comptée de la date du premier jour de travail du salarié et s'applique sur la base de l'usine en entier.
- 13.03 Un salarié doit être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après la période d'essai.
- 13.04 Dès que cette convention est en vigueur, une liste d'ancienneté doit être préparée avec le nom de tous les salariés de l'employeur et de leur date d'engagement. Une copie de la liste d'ancienneté est affichée dans l'usine et une copie est remise au président du comité d'usine et une autre envoyée à l'union. Cette liste doit être révisée tous les six (6) mois.
- 13.05 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 est sujet à renvoi sans grief.
- 13.06 L'ancienneté est déterminée d'après le temps à l'emploi de la compagnie y compris le temps perdu n'excédant pas une ou deux années:
- a) pour renvois temporaires dûs au manque de travail (une année)
 - b) pour absence autorisée, par écrit, pour raisons personnelles ou pour affaires de l'union (une année)
 - c) pour maladie et accident (une année)
 - d) pour accident de travail (deux années).
- Si les absences pour chacun des motifs énumérés ci-haut doivent se prolonger au-delà d'une ou deux années, l'ancienneté se maintient mais ne s'accumule plus au-delà de la première ou de la deuxième année.
- 13.07 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.

13.08 Lors d'une mise à pied, le comité d'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.

ARTICLE 14.- AFFICHAGE DE POSTES

- 14.01 Dans les cas d'un poste devenu vacant ou d'un nouveau poste, un avis doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage. Cet avis doit comporter:
- a) la description du poste
 - b) la ou les pièces de machinerie à être opérée(s)
 - c) le taux horaire.
- 14.02 Les salariés désireux d'obtenir le poste signent leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage.
- 14.03 L'employeur doit attribuer le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté.
- 14.04
- a) Le salarié bénéficie d'une période de formation de dix (10) jours ouvrables. Cependant pour les postes de "moulurière, posage de couvercles et posage d'intérieur", la période de formation est de trente (30) jours ouvrables. L'employeur doit dans les cinq (5) jours suivant l'expiration de la période, confirmer le salarié dans ses nouvelles fonctions.
 - b) Durant la période de formation, le salarié conserve son taux horaire de base pour les dix (10) premiers jours ouvrables. Une fois cette période de formation complétée, le salarié reçoit le taux prévu à cette occupation.
 - c) Le salarié reçoit pour les dix (10) premiers jours ouvrables de formation un boni de 30% s'il s'agit d'un poste à boni. Pour un poste de trente (30) jours ouvrables de formation, le salarié reçoit un boni de 30% pour les dix (10) premiers jours ouvrables de formation et de 20% pour les vingt (20) derniers jours ouvrables de formation s'il s'agit d'un poste à boni.
- 14.05 Pendant ladite période, le salarié peut opter et retourner à son ancien poste sans perte de droits et de privilèges.
- 14.06 Il est entendu qu'il ne doit pas s'écouler plus de dix (10) jours ouvrables après la période d'affichage pour que le salarié soit transféré à cette position.
- 14.07 Il est entendu qu'une copie des noms des salariés ayant affichés est fournie au président du comité d'usine. Cette position vacante ou nouvelle est affichée dans les cinq (5) jours ouvrables qu'elle est libre

14.08 Lorsque de nouveaux taux sont établis ou reconstruits, l'employeur convient d'accorder aux salariés concernés une période de cinq (5) jours ouvrables mais ne devant pas excéder quinze (15) jours ouvrables dans le but de démontrer si le ou les taux sont acceptables ou rejetables avant que le tout soit sujet à la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention collective de travail.

14.09 Les chauffeurs de bouilloire, conducteurs de lift-truck et mécaniciens embauchés après le trois(3) juin 1984, ne peuvent se prévaloir de la clause d'affichage de la présente convention collective de travail, qui est (14.02).

ARTICLE 15.- MISES A PIED & PROCEDURE DE RAPPELS

- 15.01 Advenant le cas où le travail diminuerait dans l'usine, la semaine de travail sera maintenu tel que déterminé à l'article 4.01.
- 15.02 Les mises à pied se feront sur la base de l'usine, en commençant par les salariés ayant le moins d'ancienneté. Lors du rappel au travail, les plus anciens seront les premiers rappelés.
- 15.03 Le salarié et le comité d'usine devront être avisés de la mise à pied cinq (5) jours ouvrables précédant telle mise à pied.
- 15.04 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 dispositions de l'article 13.08.
- 15.05 Les noms des salariés mis à pied seront inscrits sur une liste. 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.
- 15.06 Advenant le cas où une opération serait discontinuée d'une manière temporaire, les salariés 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 salariés qu'ils auront à remplacer.
- 15.07 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 et l'employeur sera tenu de communiquer cette nouvelle adresse au comité d'usine. Les rappels au travail seront faits par lettre recommandée ou certifiée 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 ou pour retourner au travail. Les délais sont comptés à partir de la date de la réception 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 13.07 c).
- 15.08 Dans le cas de rappel au travail, le salarié rappelé se doit de reprendre son poste régulier, sauf si son poste régulier est occupé par un salarié ayant plus d'ancienneté. Dans ce dernier cas, le salarié ayant plus d'ancienneté doit reprendre son poste lorsque ce dernier est ré-ouvert.

ARTICLE 16.- SECURITE SANTE & HYGIENE

- 16.01 L'employeur 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.
L'employeur accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés.
- 16.02 L'employeur devra maintenir dans l'usine une trousse complète de premiers soins.
- 16.03 L'employeur 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.
- 16.04 L'employeur et le comité d'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. L'employeur 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 prévue au paragraphe .05 du présent article.
- 16.05 Le comité de sécurité et santé fera une visite de l'usine une fois tous les trois (3) mois durant les heures de travail sans perte de salaire régulier, majoré de 25% de boni s'il y a lieu.
- 16.06 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 en tout temps. Les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps devront lui être rapportés sans délai dans les huit (8) heures ouvrables. Dans ce cas, le comité devra présenter les recommandations adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents et verra à leur application le plus tôt possible.
- 16.07 L'employeur s'engage à prendre en considération les recommandations du comité de sécurité sur la prévention des accidents et des maladies industrielles.

- 16.08 En aucun temps, les salariés ne sont tenus de s'exposer au-delà des risques normaux du travail qui leur sont assignés.
- 16.09 Si l'employeur ou l'agent à la prévention conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire.
- 16.10 Le salarié pourra si l'employeur ou l'agent à la prévention ne s'entend pas sur l'arrêt de l'opération, continuer de refuser d'exécuter l'opération concernée jusqu'à ce que le processus d'enquête établi dans la loi sur la santé et la sécurité soit complété et qu'une décision finale et exécutoire soit rendue ou jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté suite aux recommandations de l'inspecteur et ceci sans perte de salaire.
- 16.11 L'employeur convoquera le membre de l'unité de négociation qui a déposé la plainte lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet de cette plainte.
- 16.12 L'employeur convoquera l'agent à la prévention lorsqu'un inspecteur fera une visite de l'usine.

ARTICLE 17.- AFFICHAGE D'AVIS

17.01 L'union pourra afficher sur les tableaux déjà existants dans l'usine les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'union, mais ces avis et communiqués devront être approuvés par l'employeur.

ARTICLE 18.- COMITE D'USINE

- 18.01 Les salariés seront représentés par un comité d'usine formé de cinq (5) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.
- 18.02 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.
- 18.03 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.
- 18.04 Les réunions entre le comité d'usine et l'employeur seront tenues durant les heures de travail, sans perte de salaire au taux régulier et majoré de 25% de boni dans le cas des membres du comité d'usine qui occupe un poste à boni.

ARTICLE 19.- LIBERTES SYNDICALES

- 19.01 A l'occasion de la négociation des griefs avec les autorités de l'employeur ou ses représentants, trois (3) membres du comité d'usine peuvent après en avoir avisé l'employeur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise et ce au taux de salaire majoré de 25% de boni dans le cas des membres du comité d'usine qui occupe un poste à boni.
- 19.02 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, il doit alors appeler le ou les représentants des salariés à un endroit où ils peuvent conférer privément.
- 19.03 Un salarié qui se sentira lésé dans ses droits aura toujours la possibilité de rencontrer son délégué ou un membre du comité de grief après en avoir avisé son contremaître. 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. Dans ce dernier cas, il est entendu que le salarié peut demander de se faire accompagner par son délégué.
- 19.04 L'employeur 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. L'employeur leur fournira les information et les documents pertinents.
- 19.05 Tous les membres de l'union n'excédant pas trois (3) en même temps et de départements différents ont la permission de prendre congé sans paie pour transiger les affaires de l'union.

ARTICLE 20.- PERIODES DE REPOS & DE LAVAGE

20.01 Tous les salariés auront droit à une période de repos payée de douze (12) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.

20.02 Une période de trois (3) minutes avant la fin de chaque période régulière de travail sera accordée à tous les salariés.

20.03 Les salariés qui travaillent au FILLER, au POLISSAGE, sur la COLLEUSE A PANNEAUX, 1^e MECANICIEN-SEALER et le LACQUER peuvent terminer dix (10) minutes avant la fin régulière de la demi-journée régulière de travail pour se laver et se changer.

ARTICLE 21.- CONGES DE DECES & DE NAISSANCE

- 21.01 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera de quatre (4) jours de congés ouvrables sans perte de salaire moyen à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, et pour la troisième année de la convention s'ajoute, son père et sa mère.
- 21.02 En cas de décès dans la famille immédiate du salarié: père, mère, frère, soeur, conjoint du père ou de la mère, une permission d'absence de trois(3) jours ouvrables sera accordée par l'employeur. Pour ce qui est du père et de la mère ils seront enlevés pour la troisième année de la convention, voir (21.01).
En cas du décès du beau-père, belle-mère, une permission d'absence de deux(2) jours ouvrables sera accordée par l'employeur.
En cas du décès du beau-frère, belle-soeur, gendre et bru, une permission d'absence d'une journée sera accordée, sans perte de salaire pour le salarié en deuil.
Seuls les jours ouvrables qui se situent entre le décès et le jour des funérailles inclusivement seront payés par l'employeur.
- 21.03 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera s'il le désire de cinq(5) jours de congés supplémentaires sans solde à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant. Pour la troisième année de la convention s'ajoute son père et sa mère.
- 21.04 Lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, ou à la sortie de l'hôpital de sa conjointe, un salarié a droit à un (1) jour ouvrable de congé sans perte de salaire.

ARTICLE 22.- SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT

22.01 Un salarié victime d'un accident de travail et qui doit se rendre chez un médecin ou à l'hôpital pour y être traité et s'il est de retour la même journée ou n'est pas autorisé à reprendre le travail la même journée, sera considéré comme à son travail habituel et payé en conséquence pour la journée entière.

ARTICLE 23.- CONGES DE MATERNITE

23.01 Sur demande, la salariée enceinte obtient un congé spécial, sans traitement qui lui permet de quitter son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

23.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin-traitant le lui recommande; elle peut cependant, quitter son poste au septième mois de grossesse;
- b) dès son retour au travail, après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin-traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie;
- c) pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur, en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi;
- d) la salariée doit reprendre son travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'accouchement à moins que son état de santé ne le lui permette, le tout confirmé par son médecin-traitant;
- e) la salariée qui ne retourne pas au travail tel que convenu perd ses droits.

23.03 Les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie sont maintenus en vigueur durant la période du congé.

ARTICLE 24.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Toute réprimande faite à un salarié par l'employeur, pour être noté au dossier doit être fait par écrit, en donnant les précisions sur ladite réprimande et en avoir remis copie par écrit, au salarié et au syndicat. Toute réprimande est susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires. Tout avis disciplinaire doit être remis avant l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 24.02 Tout salarié au service de l'employeur a le droit de consulter son dossier disciplinaire.
- 24.03 Une suspension pour mesure disciplinaire n'interrompt pas le service d'un salarié, spécialement en ce qui a trait à l'ancienneté.
- 24.04 L'employeur a le droit de réprimander, suspendre ou congédier des salariés pour des raisons justes et équitables; il est entendu que ces mesures disciplinaires sont prises en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute.
- 24.05 Tout reproche datant de plus de douze (12) mois doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.
- 24.06 Si le salarié ou le syndicat considère qu'il ne mérite pas les sanctions imposées en vertu de la clause 24.04, le salarié peut soumettre son cas à la procédure de grief.
- 24.07 L'employeur doit aviser par écrit le comité d'usine de toutes mesures disciplinaires prises contre un salarié.
- 24.08 Dans les cas de congédiement, suspension ou terminaison d'emploi, la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 25.- ABSENCE POUR DONNEUR DE SANG

25.01 Tout salarié requis par l'hôpital 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 26.- PROCEDURES DE REGLEMENTS DE GRIEFS

26.01 Un grief comprend toute mécontente relative aux conditions de travail ou d'emploi prévue à la convention, concernant, un, plusieurs ou la totalité des salariés ou l'union.

Il est entendu que l'union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective ainsi que dans les cas de mesures disciplinaires ou de renvois.

Dans le cas de griefs logés par l'union, les griefs devront être mis par écrit et seront présentés à la deuxième étape de la procédure de grief.

26.02 PREMIERE ETAPE: En premier lieu, accompagné de son délégué présenter un grief écrit et tenter de régler le cas avec son contremaître et le grief peut être présenté dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la naissance des faits. Le contremaître doit rendre une décision détaillée et écrite au cours des trois(3) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

DEUXIEME ETAPE: Si le salarié ou l'union n'est pas satisfait de la décision ou que le contremaître ne rend pas sa décision dans les jours prescrits, le comité d'usine peut soumettre le grief écrit au directeur de production et une décision écrite devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt du grief en deuxième étape.

TROISIEME ETAPE: Si le salarié ou l'union n'est pas satisfait de la décision ou que le directeur de production ne rend pas sa décision dans les jours prescrits, le comité d'usine peut soumettre le grief écrit au directeur général et une décision écrite devra être rendue dans les dix (10) jours ouvrables du dépôt du grief en troisième étape.

26.03 Si un grief implique plus d'un salarié, il sera considéré comme collectif et pourra être déposé directement à la deuxième étape.

26.04 Si le salarié ou l'union n'est pas satisfait de la décision ou que le directeur général ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, l'union peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions du Code du Travail du Québec.

ARTICLE 27.- ARBITRAGE

- 27.01 Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Lorsque l'employeur et l'union ne pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une des parties peut alors demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer ledit arbitre.
- 27.02 Pour tout grief soumis à l'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'employeur.
- 27.03 Dans les cas de mesures disciplinaires lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:
- a) réintégrer le salarié à son poste s'il s'agit de congédiement ou de suspension;
 - b) maintenir les mesures disciplinaires;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances
- 27.04 L'arbitre nommé ne pourra amender, altérer ou modifier les termes de la présente convention ou y ajouter quoi ce soit.
- 27.05 Chacune des parties paie son représentant et la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 27.06 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement de grief, ainsi que la décision de l'arbitre seront finales et lieront l'employeur, l'union et le ou les salariés concernés.
- 27.07 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date de la dernière séance d'arbitrage.

ARTICLE 28.- GREVE & CONTRE GREVE

28.01 Aucune grève ou cessation de travail ou ralentissement de production ne seront autorisés 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 29.- REPRESENTANTS AUTORISES

29.01 Il est entendu qu'aucune personne n'est autorisée à agir ou à se considérer comme un représentant autorisé de l'une ou l'autre des parties à la présente convention, à moins que la partie qui désigne un tel représentant n'ait, en premier lieu, avisé l'autre partie par écrit d'une telle désignation, en mentionnant l'étendue de l'autorité de tout tel représentant.

29.02 Il est également entendu que seules les personnes suivantes sont considérées comme les représentants autorisés des parties pour la durée de la présente convention.

29.03 1. Les représentants de l'union sont:

- a) L'Agent d'affaires ou président de l'union locale;
- b) Toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale, dont l'identité et l'étendue de l'autorité sont révélées par écrit à l'employeur.

2. Les représentants de l'employeur sont:

- a) Les gérants;
- b) Toute autre personne spécialement autorisée par l'employeur dont l'identité et l'étendue de l'autorité sont révélées par écrit à l'Union Internationale ou à l'union locale.

ARTICLE 30.- NON DISCRIMINATION

30.01 L'employeur et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les salariés régis par cette convention, à cause de leur race, âge, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 31.- CONGES SANS PAIE

31.01 A la demande d'un salarié qui occupe un poste depuis au moins cinq (5) ans, un congé sans solde doit être accordé à condition que le salarié indique par écrit la durée entière du congé demandé (maximum deux (2) ans), et ceci, au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance pour les motifs suivants:

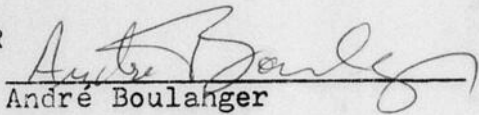
- a) pour retour aux études - deux ans;
- b) pour congés supplémentaires de maternité - deux ans.
- c) pour son commerce -Un-an. Cependant ne peut revenir pour l'employeur avant l'année écoulée. S'il y a retour, le salarié doit en avertir l'employeur au moins un mois à l'avance. A son retour si son poste est rempli par un salarié ayant plus d'ancienneté que lui-même, ne peut le déplacer. Cependant il aura droit de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui sur d'autres postes. L'ancienneté se maintient pendant cette période mais ne s'accumule pas.

ARTICLE 32.- DUREE DE LA CONVENTION

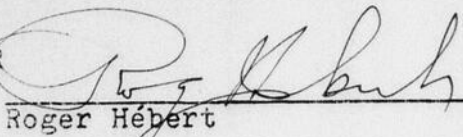
- 32.01 La présente convention est en vigueur à partir du 2 juin 1984 jusqu'au 1^{er} juin 1987.
- 32.02 Les termes de cette convention demeurent en vigueur durant les négociations relatives à son renouvellement.
- 32.03 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Victoriaville, Québec, ce 23^e jour du mois de mai 1984.

CERCUEILS ATLAS INC:

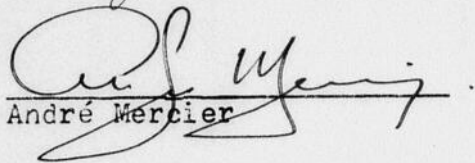
PAR


André Boulanger

PAR

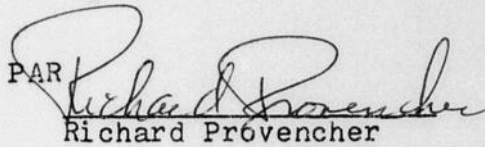

Roger Hébert

PAR

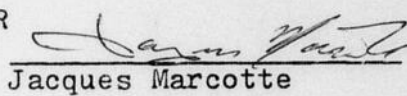

André Mercier

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

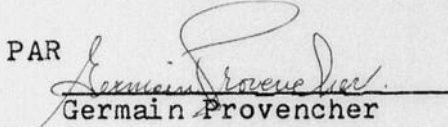
PAR


Richard Provencher

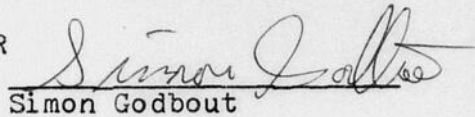
PAR


Jacques Marcotte

PAR


Germain Provencher

PAR


Simon Godbout