

DÉPÔT

04227-5

Dépôt N°: 80 04 271

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce dépôt, suivant l'article 60 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	H-14497-01	
Date	Signature: 80-03-31	Reception: 80-04-03	Durée: Du 80-03-31 Au 82-06-01	Nombre de salariés régis par la convention collective: 60

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Union Int. des Rebourneurs de l'Amérique du Nord, local 402 Att: M. Robert Legendre 50 ouest, Place Crémazie Montréal, Qué. H2P 1A2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Lullaby Products Inc. 10300 rue Sacant Ville d'Anjou, Qué. H1V 1R3 <i>OK bonney add 41-86 (lab 1460)</i>

Unité de négociation

"Tous les employés de Lullaby Products Inc. salariés au sens du code, à l'exception des contremaîtres et ceux d'un rang supérieur et des employés de bureau."

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Région	06-06	Activité	2660 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Le 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>Gene P. David</i>	80-04-18

renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /05

R06-06
2660 (5)

04227-5

14497-01
60nd.

'80 Apr -3 11 43

mk
PAR MESSAGEUR

MONTREAL
QUEBEC, CANADA

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LULLABY PRODUCTS INC.

Ci-après appelée "La Compagnie"
Partie de première part

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES
REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD
(F.T.O., C.T.C.) Local 402

Ci-après appelée "L'Union"
Partie de seconde part

*Copie conforme
à l'original
MB*

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 La Compagnie et l'Union ont négocié la présente convention de travail dans le but de déterminer et de consigner les termes et conditions d'emploi du personnel de l'usine de ladite compagnie.

C'est le désir des deux parties de développer et de maintenir d'excellentes relations entre la Compagnie et ses employés, de régler leurs différends éventuels d'une façon amicale, et de travailler ensemble à promouvoir le bon fonctionnement de l'usine, la santé et la sécurité des employés.

ARTICLE II - PORTEE DE LA CONVENTION

2.01 Aux fins d'application de la présente convention, les mots suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée.

Le mot "salarié" signifie tout travailleur couvert par le certificat d'accréditation.

Le mot "contremaître" ou "contremaîtresse" désigne une personne dont la responsabilité consiste à surveiller et diriger un ou plusieurs salariés.

2.02 (a) Le mot "CHEF D'EQUIPE" désigne un salarié qui, en plus d'effectuer du travail, distribue le travail à d'autres salariés et voit à son exécution selon les normes établies. Il ne possède aucune autorité disciplinaire.

(b) La preuve de l'employeur en cas de sanction disciplinaire imposée suite à la non exécution du travail selon les normes établies ne peut reposer sur le témoignage du chef d'équipe.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît à la Compagnie de droit de diriger ses affaires, de faire fonctionner son entreprise, de contrôler sa main d'Oeuvre, de la façon qu'elle croit la meilleure, mais sans violer les termes et conditions de la présente convention collective de travail. Il est également entendu que la Compagnie conserve tous les droits de direction non expressément mentionnés ou limités dans la présente convention. Le tout sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 La compagnie reconnaît l'union comme le seul agent autorisé à négocier une convention collective de travail au nom de tous les employés couverts par l'accréditation émise en faveur de l'union.

4.02 La Compagnie reconnaît le droit aux employés 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 leur appartenance à ladite union.

4.03 La Compagnie reconnaît à l'union le droit de continuer, en dehors des heures régulières de travail, d'organiser les employés couverts par la présente convention collective, d'administrer ses propres affaires, et de poursuivre des activités syndicales légitimes dans lesquelles la compagnie ne s'ingérera pas.

4.04 Aucun contrat ou arrangement individuel inférieur à la présente convention collective ne peut être conclu entre la Compagnie et tout employé, en ce qui concerne tout travail couvert par la présente convention, sans avoir obtenu de l'union, une permission écrite à cet effet, et à la condition que tel contrat ou arrangement ne vienne pas en contradiction avec l'une quelconque des clauses de la présente convention.

4.05 La période d'essai de tout nouvel employé est limitée à vingt-cinq (25) jours travaillés, à compter de sa date d'entrée. Durant cette période, il n'a aucun recours en cas de congédiement ou contre d'autre forme d'action disciplinaire. Si requis la Compagnie fournira verbalement au Président du Comité de l'usine le motif d'un tel congédiement.

4.06 Sauf par entente mutuelle ou il y a une pratique établie ou dans le preparation des échantillons ou en cas d'urgence ou travail expérimental ou d'entraînement des employés, ou en cas d'absence d'un employé régulier, à condition qu'il n'y ait pas d'employés sur mise-à-pied, les contremaîtres et contremaîtresses n'exécuteront pas de travail couvert par l'unité de négociation. Nonobstant de précédent, dans le cas où durant l'absence d'un employé régulier, d'autres employés sont sur mise-à-pied, les contremaîtres et contremaîtresses auront le droit de faire du travail à condition qu'un tel travail ne dépasse pas cumulativement deux (2) heures dans chaque journée de travail.

4.07 Aucun travail ordinairement accompli par les employés réçis par la présente convention, ne sera donné à forfait sauf si cela ne donne pas acte à la mise-à-pied.

4.08 Le jour de son entrée au travail, son contremaître ou contremaîtresse doit présenter chaque nouveau salarié à son délégué syndical.

ARTICLE 5 - RETENUES SYNDICALES

5.01 Excepté quand défendu par la loi, tous les salariés 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 durée 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. L'employeur convient d'incorporer le texte dans sa formule standard "formule de demande d'emploi de l'employé", avis à l'effet que l'éligibilité dans l'union est comme une condition de travail obligatoire selon les provisions ci-dessus contenues. L'employeur devra informer le président du comité d'usine du nom de chaque nouveau salarié, son numéro de poinçon et son département.

5.02 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, ou autrement tel que prévu par la loi, le montant hebdomadaire de cotisation syndicale et les frais d'entrée 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 (10ième) jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires, selon le cas, auront été faites, avec une liste indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

5.03 Pour ce qui est des arriérages de cotisations hebdomadaires possibles, elles devront être perçues 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 arriérages devra à nouveau payer les frais d'entrée à être déduits en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.

5.04 L'union remettra à la compagnie une autorisation écrite de chaque employé l'autorisant à faire les déductions prévues dans le présent article.

5.05 La Compagnie ne peut être tenue responsable que les contributions effectivement perçues et le syndicat convient d'indemniser celle-ci et s'en porter garant pour toute réclamation que pourra faire un salarié au sujet des sommes déduites de ses gages conformément aux présentes. La Compagnie avisera immédiatement le Syndicat de toute réclamation.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine régulière de travail sera de quarante-deux (42) heures à compter de la signature des présentes réparties comme suit:

7:30 heures a.m. à 12.30 heures p.m. -
de 1 heure p.m. à 4:30 heures p.m. du
lundi au jeudi inclusivement;
7:30 heures a.m. à 12.30 heures p.m. -
de 1 heure p.m. à 4 heures p.m. le vendredi.

A compter du 1er décembre 1980, la semaine régulière de travail sera de quarante-une heures et demie réparties comme suit:

7:30 heures a.m. à 12:30 heures p.m. -
de 1 heure p.m. à 4:30 heures p.m. du
lundi au mercredi inclusivement;
7:30 heures a.m. à 12:30 heures p.m. -
de 1 heure p.m. à 4 heures p.m. les
jeudi et vendredi

Les heures de début et de fin de travail, ci-haut déterminées, peuvent être changées en tout temps, par entente mutuelle, entre la Compagnie et l'Union.

Advenant une réduction par une loi ou un décret gouvernemental des heures de travail hebdomadaires à un niveau inférieur à celles prévues par la présente convention, la réduction des heures sera compensée.

6.02 Tout salarié qui pour une raison quelconque ne peut se présenter au travail, doit communiquer avec la Compagnie aussitôt que possible mais pas plus tard que dans les trois (3) heures qui suivent le début de sa journée normale de travail, la raison de son absence. Tout salarié qui fait défaut de se conformer à cette procédure sera sujet à des mesures disciplinaires après une première offense pour laquelle il aura reçu un avertissement par écrit à moins que ce soit impossible raisonnablement pour le salarié d'aviser la Compagnie dans ces trois (3) heures.

6.03 Tout travail exécuté à domicile par un employé de l'usine, soit le jour ou le soir après les heures régulières de travail, est considéré comme du travail effectué à l'usine à ces heures sont cumulatives à celles de la journée ou de la semaine travaillées ailleurs pour fins de calcul de surtemps.

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.01 Tout travail accompli en plus ou en dehors des heures régulières en aucun des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé au paragraphe 6.01 de l'article 6, sera considéré comme du temps supplémentaire et rénuméré au taux de temps et demi. Il est convenu qu'après deux (2) heures de travail supplémentaire dans une même journée de travail, les heures supplémentaires additionnelles seront payées à temps double.

7.02 Les heures supplémentaires travaillées le samedi avant 1 p.m. seront payées à temps et demi aux mêmes conditions énoncées au paragraphe .07. Il est convenu que les heures supplémentaires travaillées le samedi après 1 p.m. seront payées à temps double.

7.03 Les employées qui travailleront moins de deux (2) heures à temps supplémentaire, après leur journée régulière de travail, auront droit à une période de repos payée de douze (12) minutes, avant la reprise du travail.

Les employés qui travailleront deux (2) heures ou plus à temps supplémentaire, après leur journée régulière de travail, auront droit à une période de repos payée de vingt (20) minutes, avant la reprise du travail.

7.04 Dans la distribution de temps supplémentaire, le salarié affecté à un poste de façon permanente aura toujours la priorité pour le temps supplémentaire. La Compagnie convient que le temps supplémentaire sera ensuite offert au salarié dans ce département par ancienneté pourvu que ces employés étant en droit de faire le temps supplémentaire, soient qualifiés.

7.05 Il est entendu et convenu que tous les employés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler des heures supplémentaires en dehors de leurs heures régulières de travail. L'Union coopèrera lorsqu'il y a nécessité de travailler des heures supplémentaires pour ne pas nuire aux opérations de l'usine.

7.06 L'employeur pourra recourir à des salariés qui travaillent dans d'autres départements pour leur faire accomplir du temps supplémentaire s'il lui es impossible d'obtenir les salariés nécessaires tel que mentionné au paragraphe .05 ci-dessus.

7.07 Sauf dans les cas hors de contrôle de l'employeur, les salariés requis pour faire du temps supplémentaire du lundi au vendredi seront avisés avant-midi la journée même où le travail supplémentaire est nécessaire, et dans la mesure du possible avant jeudi soir mais pas plus tard que vendredi midi pour le temps supplémentaire à accomplir le samedi.

ARTICLE 8 - DIMANCHES ET JOURS FERIES

8.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:

Le Premier Jour de l'An	La Fête du Travail
Le 2 janvier	La fête de l'Action de Grâce
Le Vendredi-saint	Le 24 décembre
La Fête de la Reine	Le Jour de Noël
La Saint-Jean-Baptiste	Le 26 décembre
La Confédération	Le 31 décembre

8.02 Tout travail exécuté le dimanche ou l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 8.01 du présent article entraîne une majoration de salaire de cent pourcent (100%).

8.03 Tout jour férié mentionné au paragraphe 8.01 du présent article tombant sur une journée non ouvrable, sera chômé et payé la première journée ouvrable qui suivra tel jour férié. Tout jour férié mentionné au paragraphe 8.01 du présent article tombant sur une journée ouvrable autre que le lundi ou le vendredi et qui ne sera pas suivi immédiatement d'un autre jour férié, pourra par entente mutuelle entre l'employeur et l'union reporté à l'un ou l'autre de ces deux (2) jours.

8.04 L'indemnité remise à chaque employé, pour chacun des jours fériés, chômés et payés mentionnés au paragraphe 8.01 du présent article, doit être égale au salaire qu'il aurait effectivement gagné au cours d'une journée normale de travail.

8.05 Pour bénéficier desdits jours fériés, chômés et payés, le salarié doit avoir terminé sa période de probation et être présent au travail la journée qui précède et qui suit, tel comme cédulé, le jour chômé et férié et payé à moins que son absence soit justifiée par une excuse sérieuse et valable. Le retard normal et raisonnable le jour précédent ou le jour suivant le jour chômé ou férié, ne servira pas comme disqualification pour le paiement.

8.06 Un salarié absent du travail, à cause d'une mise-à-pied temporaire, à la suite d'une pénurie de travail, d'accident certifié ou de maladie dûment certifiée par un certificat de médecin, d'une absence autorisée par la Compagnie, ou à cause de la fermeture temporaire de l'usine, est éligible auxdits jours fériés, chômés et payés, en autant que de telles absences n'excédant pas une période de trente (30) jours ouvrables précédant la date ou lesdits jours fériés, chômés et payés sont observés.

8.07 Un salarié absent du travail à cause d'accident de travail dûment certifié par un certificat du médecin, est éligible audits jours fériés, chômés et payés en autant que de telles absences n'excèdent pas une période de six (6) mois précédant la date ou lesdits jours fériés sont observés.

8.08 Après entente entre la Compagnie et l'Union, il sera permis de récupérer les heures perdues, pendant la journée qui précède ou la journée qui suit immédiatement tout jour férié, chômé et payé par suite de chômage, par un nombre égal d'heures de travail rémunérés au taux normal, au cours d'un ou plusieurs jours convenus mutuellement.

ARTICLE 9 - PAYE MINIMUM

9.01 Tout employé qui se présente au travail à l'heure normale, et qui n'a pas été au préalable avisé de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à quatre (4) heures de paye au taux normal. Pour bénéficier de cette indemnité, l'employé doit avoir été au travail la journée normale précédente. Cette disposition ne s'applique pas si l'arrêt de l'exploitation de l'usine ou d'un département résulte de circonstances indépendantes de la volonté de la Compagnie. Pour bénéficier de cet article, l'employé doit accepter d'effectuer tout travail requis par la Compagnie en autant que les mesures sécuritaires le permettront.

9.02 Tout employé, rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, sera payé pour au moins quatre (4) heures de travail au taux de temps et demi.

9.03 Un employé au travail et renvoyé le même jour, pour une cause indépendante de sa volonté, recevra, pour ce jour, au moins quatre (4) heures de paye à son taux régulier.

ARTICLE 10 - VACANCES

10.01 Les employés auront droit à une allocation de vacances selon la cedula suivante:

<u>Années de service</u>	<u>% du salaire</u>	<u>Semaines de vacances</u>
0 - 1 an	4%	1 jour par mois maximum 2 semaines
1 - 4 ans	4%	2 semaines
4 - 6 ans	5%	2 semaines
6 - 10 ans	6%	3 semaines
10 - 17 ans	7%	3 semaines
17 - plus	8%	4 semaines

10.02 Il est entendu que pour la durée de la convention la période régulière des deux (2) semaines de vacances d'été sera les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et tous les employés seront obligés de prendre deux (2) semaines de vacances durant cette période.

10.03 Tout salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances ou plus pourra prendre sa troisième semaine de vacances avec sa première et sa deuxième semaine de vacances d'été dans la semaine précédant ou suivant les deux (2) semaines prévues au paragraphe .02 du présent article, pourvu que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.

10.04 Pour l'excédent de deux (2) semaines, les salariés qui ont droit, doivent choisir leur période de vacances entre le premier mars et le premier avril. La Compagnie affichera un avis à cet effet à compter de la dernière semaine de février. La Compagnie doit afficher le calendrier de vacances au plus tard le quinze (15) avril.

10.05 La préférence pour les périodes de vacances, à l'excès de deux (2) semaines, est accordée en fonction de l'ancienneté des salariés, par fonction et par département, en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.

10.06 Sujet aux dispositions des Articles 10.03, 10.05 ci-dessus mentionnés et 10.08 ci-dessous mentionné, le calendrier de vacances doit être approuvé par la Compagnie et une fois que le calendrier de vacances est affiché et approuvé par la Compagnie, les dates choisies par les salariés pour leur vacances ne peuvent être changées qu'après entente avec les salariés concernés.

10.07 L'indemnité qui doit être versé au salarié est calculée à partir du salaire total que le salarié a gagné durant la période de référence. Le salaire total comprend l'indemnité de congés payés qui peut avoir été payé au cours de cette période.

10.08 Il est convenu que la paye de vacances doit être remise au salarié le jeudi précédant son départ, sur des chèques séparés de sa paye régulière et il y aura un chèque pour chaque semaine de vacances. Egalement on devra inscrire sur le bulletin de paie le montant sur lequel on s'est basé pour établir le pourcentage.

10.09 La période de service continu, pendant laquelle un employé acquiert progressivement le droit au congé intégral, s'étend du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.

10.10 La durée des service continu signifie la période pendant laquelle l'employé est lié à la Compagnie par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.

10.11 Il est entendu que les renvois dus au manque de travail, aux jours de fermeture, aux périodes de congé annuel, que les absences dues à la maladie, aux accidents ou pour affaires de l'Union, ne seront pas considérées comme interrompant le service continu pour fins de calcul des allocations de vacances, à moins que la période de séparation n'excède une année entière; cela nonobstant le fait qu'aucune paie de vacances ne soit payée à l'employé pour toute période de séparation pour les raisons préalablement mentionnées.

10.12 Durant les vacances de son employé, la Compagnie doit continuer à lui procurer les avantages et autres auxquels il a droit, tels que la contribution à un fonds de pension, la contribution à divers genres d'assurance-groupe, etc.

10.13 Lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi ou est congédié de ses services pour quelque raison que ce soit, il devra recevoir comme paie de vacances ou de rupture, le pourcentage approprié de ses gages selon son éligibilité.

10.14 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-droit.

ARTICLE 11 - SALAIRES

11.01 La compagnie convient d'accorder à tous les employés couverts par cette convention, les augmentations de salaire suivantes:

- a) A compter de la signature de la convention, cinquante (\$0.50) sous l'heure.
- b) A compter de 1er décembre 1980, cinquante-cinq (\$0.55) sous l'heure plus huit (\$0.08) sous l'heure à titre de compensation pour la réduction des heures de travail de 42 à 41½ heures par semaine.
- c) A compter du 1er décembre 1981, trente-cinq (\$0.35) sous l'heure.

ARTICLE 12 - TRAVAIL A LA PIECE OU AVEC PRIME AU RENDEMENT

12.01 L'introduction ou la mise en vigueur d'un système de travail à la pièce ou avec prime au rendement devra être approuvée par l'Union. Si approuvée par l'Union, des négociations seront alors immédiatement entamées aux fins d'en déterminer l'application.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.01 Les parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi ainsi que le droit d'obtenir des promotions doivent augmenter en proportion de la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie.

13.02 L'ancienneté d'un salarié sera établi en termes d'années, de mois et de jours après que chaque salarié aura complété une période de probation de vingt-cinq (25) jours travaillés dans une ou des positions couvertes par cette convention. Cette ancienneté sera comptée de la date du premier jour de travail du salarié.

13.03 Sauf si stipulé autrement dans cette convention, l'ancienneté s'appliquera sur la base de l'usine en entier.

13.04 a) Dès que cette convention collective de travail sera en vigueur, une liste démontrant l'ancienneté respective de chacun des salariés de l'unité de négociation sera préparée et envoyée à l'Union de même qu'au président du comité d'usine et une autre sera affichée sur les tableaux de l'usine la dite liste devra être révisé tous les six (6) mois, affichée et remise à l'Union ainsi qu'au président du comité d'usine.

b) Toute contestation au sujet de la liste d'ancienneté doit être vérifiée par la Compagnie. Si preuve d'erreur est soumise par le salarié ou par l'Union, telle erreur devra être immédiatement corrigée.

c) La Compagnie doit envoyer chaque mois à l'Union Internationale des Rembourreurs une liste des noms rayés et ajoutés.

13.05 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps continu à l'emploi de la Compagnie plus le temps perdu:

A) N'excédant pas une année:

a- Pour renvois temporaires dûs au manque de travail.

b- Pour absences à l'usine qui seraient autorisées par écrit par la compagnie pour raisons personnelles ou pour affaires de l'union.

c- Pour maternité.

d- Pour maladie.

B) N'excédant pas trois mois:

a- Pour transferts en dehors de l'unité de négociation.

13.06 Dans les cas d'accidents de travail confirmés par un certificat médical, l'ancienneté se maintient mais ne s'accumule plus au-delà de la deuxième année d'absence.

13.07 L'employé perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

a) Il laisse volontairement son emploi.

b) Il est congédié et qu'il n'est pas réintégré selon les dispositions de la présente convention.

c) Il est mis à pied et néglige de se rapporter au travail ou néglige de faire connaître ses intentions dans les délais prévus à la procédure de rappel - voir article 16.04.

d) Il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis et sans excuses raisonnables.

e) Après l'expiration des délais et des cas notés à l'article 13.05 ci-dessus.

f) Lorsqu'il travaille pour un autre employeur durant une absence permise sans avoir au préalable la permission de la Compagnie.

13.08 Lors d'une mise-à-pied, le président du comité d'usine et les délégués jouissent d'une ancienneté préférentielle en ce sens qu'ils sont les derniers mis-à-pied et les premiers rappelés au travail aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DES POSTES

14.01 Tout poste vacant, permanent ou nouvellement créé doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage. L'avis affiché devra spécifier la date de l'affichage, le titre du poste et le département, le taux de poste, le nombre de postes offerts, et une description sommaire du ou des postes; le taux de poste jamais inférieur au taux le plus bas accordé à des salariés sur la classification. Un employé, posant sa candidature, doit signer son nom sur cet avis. La position sera accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté sur la liste d'affichage et possédant les qualifications nécessaires pour accomplir le travail. L'employeur sera autorisé à payer moins que le plein tarif appelé pour le poste pour une période toutefois ne dépassant pas la période d'essai

Si aucun employé ne sollicite le nouvel emploi, ou si aucun employé n'est qualifié pour l'accepter, la Compagnie aura alors le droit d'engager quelqu'un de l'extérieur. L'avis affiché sera valide pour une période de deux (2) mois avant d'être affiché de nouveau s'il y a encore vacance.

14.02 La Compagnie doit faire son choix dans les trois (3) jours ouvrables suivants la fin de l'affichage et afficher un avis en conséquence; tel avis devra rester en place pendant trois (3) jours ouvrables. La Compagnie peut combler ce poste sur une base temporaire n'excédant pas une (1) semaine, après laquelle tout le travail exécuté dans tel poste vacant ou nouveau, sera exécuté par la candidat qui a obtenu le poste.

14.03 Il y aura une période d'essai de trente (30) jours ouvrables pour tous les postes affichés durant lesquels le salarié devra démontrer ses aptitudes à remplir le poste. Toutefois pour certains postes la période d'essai pourra dépasser trente (30) jours ouvrables et telles périodes seront déterminées par la Compagnie pour chaque poste spécifique.

14.04 Si le salarié ne démontre pas ses aptitudes à satisfaire aux exigences du poste pendant ladite période, ledit salarié sera réintégré à son ancien poste sans perte de salaire par rapport à son ancien poste. Dans ce cas la Compagnie devra faire un ou des nouveaux choix, selon les dispositions de l'article 14.01 parmi les salariés qui avaient fait application lors de l'affichage.

14.05 Le salarié qui remplit un nouveau poste pourra à sa demande réintégrer son ancien poste pendant la période de trente (30) jours ouvrables sans perte de salaire par rapport à cet ancien poste.

14.06 Une position, vacante pour moins de trente (30) jours, sera considérée comme une vacance temporaire. Une position, vacante pour trente (30) jours ou plus, sera considérée comme une vacance permanente à l'exception des absences prévues aux Articles 13.05 et 13.06.

Dans le cas d'une vacance temporaire, la Compagnie a le droit de choisir un employé pour combler ladite vacance en respectant autant que possible l'ancienneté mais cependant sans obligation de la faire. Cet employé, lorsque transféré, recevra la meilleure des deux rémunérations suivantes:

- a) Son taux de salaire actuel, ou
- b) le taux de la nouvelle position.

ARTICLE 15 - MISE-A-PIED

15.01 Dans tous les cas d'une mise-à-pied par suite de réduction de volume du travail, les salariés sont alors mis-à-pied dans l'ordre inverse d'ancienneté acquise par poste, par département, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans son poste dans le département, étant mis-à-pied en premier lieu. Le précédent ne s'appliquera pas dans le cas d'inventaire.

15.02 Sauf dans le cas d'inventaire, dans tous les cas de mise-à-pied d'une durée de trois (3) jours ouvrables ou plus, l'employé qui est mis-à-pied ou qui est déplacé de son poste à cause d'une mise-à-pied, a le droit d'exercer dès sa mise-à-pied ou déplacement, ses droits acquis d'ancienneté sur tout autre poste occupé par un salarié moins ancien dans le même département ou si un tel poste n'est pas disponible, sur un poste occupé dans un autre département par un salarié ayant moins d'ancienneté dans l'entreprise, en autant qu'il ait les qualifications nécessaires pour accomplir le travail et l'employé aura une période de deux (2) jours ouvrables pour démontrer ses aptitudes à remplir le poste et ce sans perte de salaire, sauf pour les postes suivants pour lesquels une expérience préalable est indispensable:

peinture au fusil,
taillage des tissus,
machine à coudre,
fermeture des matelas.

Tout employé mis-à-pied pour trois (3) jours ou moins, plus d'une fois dans toute période de quatre (4) mois, obtiendra, nonobstant le précédent, le droit de déplacement commençant le 1er jour d'une telle mise-à-pied ultérieure quelconque dans ladite période de quatre (4) mois.

15.03 La Compagnie convient, sauf dans les cas hors de son contrôle, d'afficher dans l'usine et de faire parvenir au président du comité d'usine, deux (2) jours ouvrables avant lesdites mises-à-pied, la liste des employés affectés. La Compagnie convient également de discuter de ces cas, s'il y a lieu, avec les membres du comité d'usine.

Dans le cas où dix (10) employés ou plus sont mis-à-pied, la compagnie rencontrera le syndicat une semaine à l'avance.

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 conditions des articles 13.05 et 13.06.

15.05 En cas de réduction du volume d'ouvrage, la semaine régulière de travail sera maintenue pour les salariés gardés à l'emploi de la Compagnie (voir art.6)

ARTICLE 16 - PROCEDURE DE RAPPEL

16.01 Les noms des salariés mis-à-pied seront inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste sera remise au président du comité d'usine et affichée aux tableaux d'entrée.

16.02 Lors d'un rappel, les salariés doivent être rappelés dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied et selon leur ancienneté respective.

16.03 Un salarié n'est pas tenu d'accepter un rappel pour un poste autre que le sien propre. La Compagnie est tenue de le rappeler pour tout poste y compris le sien à la condition que ces salariés aient les qualifications nécessaires.

16.04 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 connue. Les rappels au travail seront fait par la Compagnie, par lettre recommandée ou par télégramme, à la dernière adresse connue du salarié et il incombe au salariés de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours suivants ledit avis de rappel et d'avertir la Compagnie par n'importe quel moyen, dans les vingt-quatre (24) heures de réception de cet avis de rappel de son intention de revenir au travail. A défaut par l'employé de communiquer son intention dans les vingt-quatre (24) heures, le salarié perdra son droit au rappel pour cette occupation spécifique autre que la sienne. S'il s'agit d'un rappel de son propre poste, il incombe au salarié de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivants ledit avis de rappel et d'avertir par n'importe quel moyen la Compagnie dans les soixante-douze (72) heures de réception de cet avis de rappel de son intention de revenir au travail. Passé les délais ci-dessus prévus dans le cas d'un rappel de son propre poste, le salarié perdra tous ses droits d'ancienneté. Copie des avis de rappel ci-haut mentionnés seront remis au Président du Comité de l'usine.

16.05 Lorsque le rappel sur son propre poste est inférieur à trente (30) jours ouvrables, la Compagnie doit l'indiquer sur l'avis de rappel et un salarié peut alors sans perdre son statut d'ancienneté, signifier à la Compagnie son refus d'accepter un tel rappel.

16.06 Un salarié qui est déplacé de son poste à l'occasion d'une mise-à-pied peut s'il le désire retourner à son poste, si son ancienneté le permettant lorsque son poste régulier est ouvert de nouveau. Toutefois un salarié qui le désire pourra continuer à occuper le poste auquel il a été déplacé ou qu'il a accepté à l'occasion d'un rappel à condition que ce poste ne soit pas devenu vacant. Advenant ce cas, tel salarié devra se soumettre aux dispositions de l'article 14 (affichage des postes). Si l'ancienneté de ce salarié lui permet d'obtenir le poste auquel il avait été déplacé on soustraira de sa période d'essai le temps que ce salarié aura travaillé sur ce poste lors de la période de mis-à-pied.

16.07 Tout salarié élu pour remplir des fonctions d'officier de l'Union à temps plein sera sujet à considération spéciale de réembauchage lorsque ses fonctions seront terminées. Si une position est vacante, il aura la préférence sur les autres postulants, s'il est qualifié sans entrainement et si son expérience est égale ou supérieure aux autres postulants.

ARTICLE 17 - CONGEDIEMENT

17.01 Advenant le congédiement d'un employé et que ce dernier croit avoir été traité injustement, il pourra en aviser un membre du comité d'usine, lequel, à son tour, avisera la Compagnie des objections d'un tel congédiement.

Si la Compagnie et le comité d'usine ne s'entendent pas sur la justification dudit congédiement, il faudra alors suivre la procédure de l'arbitrage déterminée par l'article 19.

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

18.01 Un grief signifie toute mécontente concernant l'interprétation et l'application de cette convention. Un grief ou une plainte peut être formulé:

1. par le salarié concerné,
2. par la compagnie,
3. par le comité de griefs dans le cas d'un grief ou d'une plainte impliquant plusieurs salariés,
4. par n'importe lequel des délégués syndicaux dans le cas d'un salarié absent pour maladie, vacances, mise-à-pied, congé autorise, au nom du salarié, des salariés affecté (s) et avec son (leur) approbation.

18.02 Tout grief d'un salarié qui se croit injustement traité ou s'estime lésé par une décision de la Compagnie en matière de conditions de travail ou d'emploi que prévoit la présente convention, de même que tout grief découlant de l'interprétation, de l'application ou de la violation alléguée de la présente convention, sera réglé selon les dispositions qui suivent:

18.03 Première étape:

Sous peine de nullité, dans les douze (12) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits qui ont donné naissance au grief, le salarié accompagné de son délégué, doit soumettre ledit grief par écrit au gérant du Personnel et en discuter avec son contremaître afin d'en arriver à un règlement rapide.

18.04 Deuxième étape:

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'exposé dudit grief, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief sera soumis au gérant du personnel dans les deux (2) jours qui suivront ladite décision.

18.05 Troisième étape:

Si le gérant du personnel ne rend pas de décision dans les deux (2) jours ouvrables suivants, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, l'Union, par son comité des griefs, pourra en appeler au gérant général de la Compagnie ou à son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Les représentants autorisés des parties se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la date de réception par le gérant général de la demande de l'union de se réunir tel que mentionné ci-dessus et tenteront d'en arriver à un règlement.

18.06 Toutes les délais ci-dessus prévus pourraient être extensionnés par consentement mutuel écrit des parties en cause.

18.07 Si le désaccord continue faute de décision ou si la décision rendue n'est pas jugée satisfaisante, ledit grief sera soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 19 de la présente convention.

18.08 A chacune des étapes de la procédure de griefs, il y aura discussion au sujet du grief ou de la plainte, pendant les heures de travail, à condition que pas plus que le temps raisonnable ne soit pris. Selon ce que précède ceux qui s'occupent, peuvent s'absenter de leur poste de travail à l'usine avec la permission de leur contremaître ou assistant-contremaître, laquelle permission ne peut être refusée déraisonnablement.

18.09 Le ou les salarié(s) (maximum de trois) qui a signé un grief peut accompagner un délégué syndical à chacune des étapes de la procédure de griefs, à condition que de tel droit ne soit pas sujet à abus.

18.10 Si un grief ou une plainte impliquent plus d'un salarié il sera considéré comme collectif et pourra au choix du comité de griefs, être présenté à la troisième étape de la procédure de grief toujours cependant dans les délais prévus de l'Article 18.03 ci-dessus.

18.11 Si la Compagnie a un grief à loger, elle procédera à compter de la troisième étape, tel que prévu au paragraphe 18.05 du présent article dans les douze (12) jours ouvrables de l'évènement.

ARTICLE 19 - ARBITRAGE

19.01 Lorsque la Compagnie et l'Union ne pourront s'entendre sur toute question relevant d'un grief, le cas sera soumis à un arbitre seul choisi par entente mutuelle entre les parties sur le choix d'un arbitre à défaut de quoi choisi par le ministre du travail.

19.02 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.

19.03 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

19.04 L'arbitre nommé ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.

19.05 La compagnie ou l'union pourront se faire représenter à leurs frais par un agent extérieur lors de la négociation d'un grief au cours des procédures ultérieures faites dans le but de le solutionner.

19.06 Dans le 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.

19.07 Pour tout grief soumis à l'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'employeur.

19.08 Il est entendu que chaque partie payera ses propres frais et dépenses pour ses témoins en arbitrage.

ARTICLE 20 - PERIODE DE REPAS ET DE REPOS

20.01 Tous les employés auront droit à une période de repos payée de douze (12) minutes au cours de chaque demi-journée de travail. Il est entendu que ce douze (12) minutes représente le temps écoulé entre les deux (2) sons de cloche.

20.02 Les salariés auront droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour dîner. La période de dîner se situe entre 12:00 heures (midi) et 12:30 heures (midi et demi) pour le premier groupe et entre 12:30 heures (midi et demi) et 1 heure pour le deuxième groupe.

20.03 Une période de trois (3) minutes payées avant la fin de la journée régulière de travail sera accordée à tous les employés dans le but de se préparer au départ, et ils seront libres d'en disposer à leur gré.

ARTICLE 21 - SALAIRE LE JOUR D'UN ACCIDENT

21.01 En cas d'accident industriel nécessitant des soins immédiats, pourvu que l'accident ait été rapporté immédiatement au contremaître ou au service des premiers soins et si tel salarié blessé a dû se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour y être traité et qu'il est autorisé par un médecin à ne pas reprendre le travail le même jour, il sera considéré comme étant à son travail habituel et devra être payé à son taux régulier pour la journée régulière de travail étant le jour de l'accident. Il est entendu aussi que son transport aller et retour si nécessaire, sera défrayé par la Compagnie.

21.02 Si un salarié accidenté auquel il est référé au paragraphe .01 doit se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour continuer les traitements déjà commencés et pourvu qu'il soit retourné à son travail après l'accident il aura droit au temps perdu jusqu'à son retour au travail après ses visites il aura droit au temps perdu à son taux horaire jusqu'à un maximum de deux (2) visites, n'excédant pas trois (3) heures chacune et pourvu qu'il se soit rendu au travail, moins la compensation reçue par la Commission des Accidents du Travail, ou toute autre compensation.

21.03 S'il s'agit d'un accident qui ne cause pas de perte temps au jour de l'accident, mais nécessite des traitements subséquents, le salarié peut obtenir ces traitements au cours de ses heures de travail sans subir de perte de salaire jusqu'à un maximum de deux (2) visites n'excédant pas trois (3) heures chacune et pourvu qu'il se soit rendu au travail, moins la compensation reçue par la Commission des Accidents de Travail ou toute autre compensation.

21.04 Aux fins de référence une copie conforme de la formule de la Commission des Accidents du Travail après avoir été remplie sera remise au comité de sécurité. Le rapport d'un accident sera immédiatement vérifié par le comité de sécurité et le service du personnel après quoi la formule de la Commission des Accidents du Travail sera dactylographiée et postée le plus rapidement possible.

ARTICLE 22 - CONGES SOCIAUX

22.01 a) En case de décès dans la famille immédiate (veut dire: épouse, époux et enfants) une permission d'absence de quatre (4) jours consécutifs à partir de la date de décès sera accordée par la Compagnie, sans perte de salaire, pour l'employé en deuil. Si telle absence comporte un ou des jours qui se situent dans le congé de fin de semaine, seuls les jours ouvrables seront payés par la Compagnie, le dernier jour sera celui du lendemain des funérailles.

b) En cas de décès du père, mère, frère, soeur, d'un employé une permission d'absence de trois (3) jours consécutifs à partir de la date de décès sera accordée par la Compagnie, sans perte de salaire, pour l'employé en deuil. Si telle absence comporte un ou des jours qui se situent dans le congé de fin de semaine, seuls les jours ouvrables seront payés par la Compagnie, le dernier jour sera celui du lendemain des funérailles.

c) En cas de décès du beau-père, de la belle-mère, grands-mères ou grands-pères d'un employé, une permission d'absence d'un (1) journée soit le jour des funérailles, sera accordée par la Compagnie sans perte de salaire pour l'employé en deuil.

Tous les avantages de ce paragraphe ci-dessus référés dans les sous-paragraphes a), b) et c) s'appliquant à tous les employés qui ont terminé leur période d'essai.

De plus, un employé en deuil aura sur demande, l'accord d'un jour additionnel sans paie, quand les funérailles prendront place à une distance au-delà d'un rayon de 200 miles de la ville de Montréal.

22.02 Dans le cas de la naissance d'un enfant, l'employé avant terminé sa période de probation bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant celui de la naissance s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait autrement se présenter au travail ce jour-là.

22.03 Sur demande de l'Employeur, le salarié devra fournir la preuve de l'évènement.

ARTICLE 23 - PAIE DE JURE ET DE TEMOIN

23.01 Lorsqu'un salarié est appelé à se présenter et à servir comme juré ou comme témoin (sauf en arbitrage ou quand appelé comme témoin contre l'employeur) 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. Des reçus indiquant aussi la liste des heures passées en Cour doivent être soumis au gérant du personnel. Afin de bénéficier des paiements ci-dessus mentionnés, l'employé doit retourner au travail dès qu'il est libéré.

ARTICLE 24 - PAIE

24.01 La Compagnie s'engage à effectuer la distribution des chèques de paye le jeudi de chaque semaine, à la période de repos de l'après-midi. Se le jeudi est un jour férié, la distribution se fera la journée précédente.

24.02 Tout montant rétroactif dû au salarié en vertu de l'application de la présente convention collective, sera fait sur des chèques séparés de sa paie régulière.

ARTICLE 25 - RETARDS

25.01 Un salarié qui poinçonnera plus de trois (3) minutes après l'heure réglementaire sera considéré comme en retard et perdra un quart ($\frac{1}{4}$) d'heure de salaire. Pour les retards excessifs, le salarié est sujet à des actions disciplinaires.

ARTICLE 26 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

26.01 Tout projet de modification d'ordre technique ou technologique sera discuté avec le comité d'usine et les salariés concernés afin d'expliquer et de limiter les effets que ces modifications pourraient avoir sur les conditions de travail de ces mêmes salariés. Une période d'essai raisonnable sera déterminé par l'employeur afin que les salariés puissent s'ajuster aux changements, toutefois toujours sujet et ayant égard aux exigences de l'entreprise.

26.02 Dans le cas où un ou plusieurs salariés voient leur poste aboli à cause d'un changement technique ou autre, le salarié ou les salariés ainsi affectés si qualifiés auront priorité, si il y a, sur les nouvelles machines ou les nouveaux postes créés par ces changements. La Compagnie accordera une période de recyclage raisonnable, ayant égard aux exigences de la Compagnie, pour juger des qualifications du candidat. Les salariés affectés pourront également déplacer un autre salarié conformément aux dispositions de l'articles 15.02 de la présente convention. Dans ces cas spécifiques, si le ou les salariés concernés, subissent une perte de salaire qu'ils jugent injuste, le tarif applicable de paie pourra déterminé par arbitrage suivant la procédure de grief exposée dans l'article 18, ayant égard à la nature d'un nouveau travail requis et les fonctions et responsabilités inhérentes à celui-ci tel que comparé avec le travail préalablement effectué par l'employé.

ARTICLE 27 - NON-DISCRIMINATION

27.01 La Compagnie et l'union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'aucun des salariés pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de sexe, de statut civil, d'adhésion à l'Union, d'affiliation politique ou toute autre forme de discrimination.

ARTICLE 28 - PRIVILEGES

28.01 Sujet aux dispositions de cette Convention, tout salarié qui présentement bénéficie de salaire ou autres conditions de travail supérieures à celles prévues dans cette convention, continuera d'en bénéficier pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 29 - ASSURANCE

29.01 La Compagnie s'engage à faire partie du fond de santé et de bien-être de l'Union et à y contribuer chaque mois pendant la durée de cette convention collective de travail d'un montant égal à soixante-quinze pourcent (75%) de la prime, laquelle prime est égal à trois point deux pourcent (3.2%) du total des gages bruts mensuels des salariés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention collective: excepté cependant que la Compagnie sera exempte de rapporter au fonds et de payer les contributions pour les salariés nouvellement embauchés, avant le premier mois de calendrier suivant immédiatement l'expiration de leurs périodes d'essai sauf dans le cas de salariés qui ont été antérieurement assurés par le fond, dans lequel cas la Compagnie reportera ces salariés au fond et fera les contributions tel que requis dans cette convention à partir du premier mois de calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels salariés.

ARTICLE 30 - SECURITE ET SANTE

30.01 La Compagnie convient de maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles, et les employés s'engagent à collaborer pleinement à une telle fin.

30.02 La Compagnie devra maintenir dans chaque département de l'usine une trousse fixée d'une manière permanente. Chaque telle trousse sera fermée à clef et le Président du Comité d'Usine, le Gérant du Personnel et les membres du comité de sécurité auront chacun les clefs de ces trousse. La Compagnie assumera les frais d'un cours de secourisme à une personne de chacun des départements.

30.03 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.

30.04 Un comité de sécurité sera formé de deux (2) représentants de l'Union et deux (2) représentants de la Compagnie et de leurs substituts respectifs. Il est entendu que le substitut ne peut agir que lorsque le représentant est absent. Le comité de sécurité 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 entrepris suite aux suggestions du dit comité à chaque rencontre du comité de sécurité prévu au paragraphe .05 du présent article.

30.05 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 et 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.

30.06 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents et maladies industriels et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents et maladies. Les accidents industriels qui auront occasionnés 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.

30.07 La Compagnie après enquête sur les recommandations du comité de sécurité, si en accord, mettra ces recommandations en marche.

30.08 Un salarié qui croit découvrir une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres doit en aviser immédiatement un membre syndical du comité de sécurité et son contremaître. Ces derniers en aviseront alors la Compagnie qui vérifiera immédiatement la situation, accompagnée 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.

30.09 En aucun temps le salarié n'est tenu de s'exposer, dans l'assignation de ses fonctions, à un état de risque physique dangereux.

30.10 Si la Compagnie et un membre syndical du comité de sécurité conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné sans perte de salaire à un autre poste disponible dans l'usine, ou si un tel poste n'est pas disponible, le ou les salariés affectés pourront déplacer un autre salarié conformément aux dispositions de l'Article 15.02 de la présente convention.

30.11 Tout grief en vertu de cet article procèdera à compter de la troisième étape tel que prévu au paragraphe 18.05 de la présente convention et sera traité sans délai.

30.12 La Compagnie convoquera celui qui a déposé la plainte lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet de cette plainte à la condition que la Compagnie soit avertie dès qu'une plainte sera déposée.

ARTICLE 31 - CHAUSSURES ET VETEMENTS

31.01 La Compagnie fournira:

a) Des salopettes aux préposés à la peinture. Les salopettes seront changées deux fois par années et le nettoyage sera la responsabilité de salarié.

b) Un casque, des gants et tabliers protecteurs pour les soudeurs.

D'autres accessoires protecteurs seront disponibles pour les salariés à certaines occasions tel qu'exigé par les règlements de sécurité et d'hygiène.

31.02 La Compagnie fournira une (1) paire de chaussures de sécurité une fois par année à tous les salariés à qui elles sont fournies actuellement. Tout salarié qui considère que sa fonction nécessite le port d'une (1) paire de chaussures de sécurité en fera la demande au comité de sécurité qui statuera sur sa demande. Il est entendu qu'ils devront porter leurs chaussures de sécurité en tout temps et qu'ils devront les remplacer à leurs frais si elles sont perdues ou volées. Par contre, si elles sont défectueuses, la Compagnie les remplacera. Il est recommandé à chaque salarié de ranger ses chaussures de sécurité dans son armoire.

ARTICLE 32 - COMITE D'USINE - COMITE DE NEGOCIATION

32.01 Les salariés sont représentés par un comité d'usine formé de trois (3) délégués choisis parmi et par eux-mêmes, ainsi que d'un substitut qui ne peut agir qu'en l'absence d'un délégué.

32.02 L'employeur doit être informé des noms des délégués du comité d'usine ainsi que du substitut et de toute personne qui pourrait être appointée pour les remplacer.

32.03 Les fonctions du comité d'usine sont de s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation y compris les discussions et règlements de tout grief.

32.04 Un salarié qui se sentira lésé dans ses droits aura toujours la possibilité de rencontrer son délégué, sans perte de salaire pour les délais raisonnables avec la permission du contremaître ou de l'assistant-contremaître.

32.05 A la demande de l'Union, la Compagnie accordera jusqu'à trois (3) salariés nommés par l'Union, la permission de s'absenter sans paye pour participer à des activités syndicales extérieures, n'excédant pas un total cumulatif de trois (3) semaines les trois par année contractuelle et à condition que l'Union donne chaque fois un préavis écrit raisonnable à la Compagnie.

32.06 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 autre affaire syndicale relative à la convention, il doit obtenir la permission du gérant de l'usine ou d'un agent autorisé de la Compagnie et si accordée, il doit alors appeler le ou les salariés à un endroit où ils peuvent conférer privéement. Ces rencontres n'entraînent aucun perte de salaire pour les salariés concernés.

32.07 Sur rendez-vous, dans ses locaux, les représentants autorisés de l'Union, ses conseillers techniques et ses agents d'affaires peuvent se présenter dans les locaux de la Compagnie pour discuter et régler tout grief, actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention. La Compagnie leur fournira les informations et les documents pertinents.

32.08 Les employés seront représentés par un comité de négociation formé de trois (3) personnes choisies parmi et par eux-mêmes et provenant de départements différents.

Si le nombre de salariés couverts par la convention est supérieur à 60, le nombre de membres du comité pourra être porté à quatre (4).

32.09 L'Employeur convient de rémunérer à temps simple les membres du comité de négociation décrit en 32.08 jusqu'à concurrence de 60 heures totales (pour tout le comité et non pour chaque membre) de négociations en direct avec l'Employeur. Les heures de négociation en présence d'un officier du ministère du travail ne sont pas rémunérées.

ARTICLE 33 - CONGE DE MATERNITE ET DE MALADIE

33.01 Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité. La durée du congé s'établit comme suit:

a) La salariée enceinte peut continuer son travail au cours de sa grossesse à la condition de produire en certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à travailler. Toutefois, elle doit notifier la Compagnie au moins deux (2) semaines à l'avance de la date de son départ, à moins que des complications physiques ne l'en empêchent.

b) La salariée doit revenir au travail entre le trentième (30ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour suivant l'accouchement. Toutefois elle doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à accomplir son travail régulier et elle doit aussi notifier la Compagnie quinze (15) jours à l'avance de son retour au travail. En cas d'impossibilité de ce faire et sur présentation d'un certificat médical de son médecin, le délai pour le retour au travail pourrait être prolongé selon l'article 13.05.

c) L'ancienneté de la salariée en congé de maternité se maintient et s'accumule durant toute la période précédant son accouchement jusqu'à son retour au travail.

ARTICLE 34 - TABLEAU D'AFFICHAGE

34.01 La Compagnie accepte de fournir à l'Union l'usage de tableaux d'affichage, en autant que ces tableaux ne serviront qu'à afficher des avis signés par le président ou par d'autres officiers autorisés de l'Union et qu'ils aient été au préalable approuvés par le gérant ou son représentant, sauf et à l'exception des avis réguliers d'assemblées syndicales ou des avis d'événements spéciaux ou récréatifs de l'Union ou des avis contenant une information ou des renseignements usuels pour les membres de l'Union, qui pourront être affichés sans l'approbation du gérant ou son représentant. L'Union convient de ne pas distribuer des pamphlets circulaires ou autres publications à l'intérieur de l'usine sans autorisation écrite au préalable de la direction.

ARTICLE 35 - INVENTAIRE

35.01 Il est convenu que, lorsque la Compagnie procédera à la compilation de l'inventaire, seulement un nombre limité d'employés de son choix seront affectés à cette tâche.

35.02 Cependant, les salariés qui ne sont pas requis pour faire l'inventaire ne doivent pas perdre plus d'une journée et demie de travail à chaque occasion.

ARTICLE 36 - REGLEMENT D'USINE

36.01 La Compagnie pourra établir des règlements régissant la conduite des salariés dans l'usine. Toutefois, ces règlements pourront être contestés par l'Union et toutes mesures disciplinaires découlant de ces règlements seront sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 37 - GREVE ET CONTRE-GREVE

37.01 Toute grève ou contre-grève est interdite en toute circonstance pendant la durée de la présente convention collective,

ARTICLE 38 - STATIONNEMENT

38.01 Les employés pourront garer leurs voitures sur le terrain de stationnement à l'arrière de l'usine, dans les limites de l'espace disponible.

La Compagnie n'assume aucune responsabilité quant aux dommages à ces véhicules ainsi stationnés ainsi qu'à tout vol à l'intérieur et l'extérieur du véhicule ou du véhicule lui-même.

ARTICLE 39 - RETROACTIVITE

39.01 Tous les salariés à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la présente convention et qui ont complété leur période de probation recevront pour toutes les heures travaillées et les heures correspondant aux congés chomés et payés auxquels ils ont droit, à partir du 1er décembre 1979 jusqu'à l'entrée en vigueur des augmentations de salaire prévues à l'article 11.01, un montant de \$0.50 l'heure, de la manière suivante:

- a) au plus tard le 25 avril 1980
la moitié du montant
- b) au plus tard le 23 mai 1980
la balance du montant.

ARTICLE 40 - ALLOCATION AU COUT DE LA VIE

40.01 La base de calcul de l'allocation au coût de la vie sera l'indice des prix à la consommation pour le Canada, indice d'ensemble (non désaisonnalisé), tel que publié par le Bureau Fédéral de la Statistique. (1971- 100%).

40.02 L'augmentation du coût de la vie sera calculée sur une base annuelle pour chacune des années de la convention, soit du:

le décembre 1979 au le décembre 1980
le décembre 1980 au le décembre 1981
le décembre 1981 au le juin 1982.

40.03 Pour chacune des années, lorsque l'augmentation annuelle du coût de la vie dépassera 9%, les salaires de base de tous les salariés seront majorés d'un montant de sept (\$0.07) sous l'heure.

40.05 Pour l'année allant du le décembre 1979 au le décembre 1980, la base de calcul sera l'indice des prix à la consommation en date du 30 novembre 1979, publiée en décembre 1979.

Cet indice était: 197.8

ARTICLE 41 - DUREE DE LA CONVENTION

41.01 La présente convention demeurera en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 1er juin 1982. Jusqu'à ce que le droit de grève et de lock-out soit acquis, toutes les clauses de la présente convention demeureront en vigueur et devront être observées durant la période de négociations touchant le renouvellement de la présente convention.

ARTICLE 42 - TEXTE OFFICIEL, IMPRESSION ET DISTRIBUTION
DE LA CONVENTION ET LANGUE DE TRAVAIL

42.01 Le texte officiel de la présente convention est le français.

42.02 La Compagnie et l'Union désirent que chaque salarié se familiarise avec les dispositions de la présente convention et avec les droits et devoirs qui en découlent. Pour cette raison la Compagnie et l'Union imprimeront la convention en français à leurs frais communs et la Compagnie en donnera une copie à chaque salarié déjà à l'emploi de la Compagnie et à tout nouveau salarié qui aura complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie. Le tout se fera le plus rapidement possible.

40.03 Toute communication entre la Compagnie, le syndicat et les salariés sera faite selon la Loi.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à
MONTREAL, QUEBEC, ce _____ jour de _____ 1980.

LULLABY PRODUCTS INC.

UNION INTERNATIONALES DES
REMBOURREURS DE L'AMERIQUE
DUE NORD, LOCAL 402

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que Monsieur Antonio Lorente, recevra la paie de rétroactivité décrite à l'article 39 de la nouvelle convention ainsi que la paie de vacance selon la cédule de l'article 10 de la convention.

Paie sera effectué le ou avant le 4 avril 1980.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à MONTREAL, QUEBEC, ce _____ jour de _____ 1980.

LULLABY PRODUCTS INC.

UNION INTERNATIONALES DES
REMBOURREURS DE L'AMERIQUE
DUE NORD, LOCAL 402

PROTOCLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: LULLABY PRODUCTS INC., ci-après appelée LA COMPAGNIE,
partie de première part.

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU
NORD (F.T.Q. - C.T.C.) LOCAL 402
ci-après appelée L'UNION
partie de seconde part.

Suite au conflit de travail intervenu le 6 mars 1980, les parties
conviennent ce qui suit:

- 1.- Tous les employés sont rappelés au travail le 17 mars 1980;
- 2.- La rétroactivité des salaires sera payée sur les fêtes et les
heures travaillées depuis le 1er décembre 1979;
- 3.- La rétroactivité sera payée comme suit:
la moitié le 25 avril 1980 sur un chèque séparé de la paie nor-
male et l'autre moitié le 23 mai 1980 sur un chèque séparé de la
paie normale;
- 4.- Aucune poursuite, sanction, mesures disciplinaires, ne seront prises
contre le syndicat, ses représentants et ses membres;
- 5.- De part et d'autre, les parties s'engagent à ne faire aucune re-
présaille ou mesure discriminatoire à l'égard soit de leurs emplo-
yés ou de leurs membres;
- 6.- L'ancienneté des employés ne sera pas interrompue par le lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, Québec, ce ième
jours de mars 1980.

LULLABY PRODUCTS INC

Peter Sill

Shank

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE
L'AMERIQUE DU NORD (F.T.Q. - C.T.C.) LOCAL 402

[Faint handwritten text]

[Faint handwritten text]

[Faint handwritten text]

[Faint handwritten text]