

17888-01

*hok*

'82 FEV 23 11 44

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**PAR MESSAGER**

ENTRE: RIDGEWOOD INDUSTRIES LIMITED, corps politique légalement constitué et ayant son siège social et principale place d'affaires au 4745 rue Lavoie, St-Vincent-de-Paul, Laval, Québec.

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD ci-après désignée L'UNION, par l'intermédiaire de son Agent le Local 388, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement LES EMPLOYES

**REÇU**  
AVR 30 1982  
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE

- 1.01 L'employeur reconnaît que l'union est dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec et qu'elle est conséquemment la seule agence autorisée à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés tel que prévu par le certificat d'accréditation.
  
- 1.02 Pour les fins de cette convention, l'expression "contremaître" désigne toute personne dont la responsabilité consiste à surveiller et diriger un ou plusieurs salariés ou qui n'accomplit pas de travail de production et de manutention ou qui a le pouvoir d'embaucher et de congédier.
  
- 1.03 L'union reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'embaucher, de suspendre et de congédier des employés conformément à ses obligations et sous réserve des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 2.- SECURITE SYNDICALE & RETENUES DES COTISATIONS

- 2.01 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 période que l'union maintiendra ce certificat et qu'il ne sera pas révoqué par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- 2.02 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail dès qu'il aura complété sa période d'essai, le montant hebdomadaire de cotisations syndicales et les frais d'initiation de même que les amendes d'un montant tel que déterminé par l'union et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'union, le ou avant le quinzième jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires, selon le cas auront été faites.
- 2.03 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, ils devront être perçus à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction; le membre de l'union dont l'absence au travail pour quelque raison que ce soit excède une période de trois (3) mois, au lieu de payer des arrérages devra à nouveau payer les frais d'initiation d'un montant de cinq (\$5.00) dollars à être déduit en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.
- 2.04 L'employeur n'est pas tenu, en vertu du présent article, de congédier un employé parce que l'union l'aura éliminé de ses cadres.

ARTICLE 3.- HEURES DE TRAVAIL

3.01 La semaine régulière de travail sera de quarante et demie (40½) heures réparties de la manière suivante:

Du lundi au jeudi

De 08H00 à 17H00

Le Vendredi

De 08H00 à 15H00 avec un arrêt de trente (30) minutes chaque jour pour le dîner.

3.02 La compagnie se réserve le droit d'établir une équipe de soir. Les modalités des heures de cette équipe seront établies après entente entre l'employeur et l'union.

3.03 Une prime de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure sera versée par l'employeur aux salariés de toute équipe additionnelle et/ou équipe de nuit.

ARTICLE 4.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

4.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières, en aucun des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article précédent sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

4.02 La deuxième équipe ne sera pas considérée comme temps supplémentaire.

ARTICLE 5.- DIMANCHES & JOURS DE FETE

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

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

Le tout pourvu que les conditions suivantes soient remplies.

1. L'employé a terminé sa période de probation et a l'ancienneté à la date de la fête;
2. L'employé travaille le jour ouvrable avant et après la fête à moins que son absence soit motivée par des raisons sérieuses et valides.

5.02 Tout travail exécuté le dimanche ou l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 5.01 du présent article entraîne une majoration de salaire de 100% en plus du paiement pour le jour de fête.

5.03 Tout jour férié mentionné au paragraphe 5.01 du présent article, tombant une journée non ouvrable, sera chômé et payé la première journée ouvrable qui précèdera ou suivra tel jour férié après entente entre l'employeur et l'union.

5.04 L'employé absent de son travail par maladie ou accident aura le droit d'être payé pour l'un des jours fériés mentionnés ci-haut à condition:

- a) Qu'il ait avisé l'employeur de son absence avant le jour férié ou le jour ouvrable suivant ce jour férié, le cas échéant;
- b) Que cette absence n'excède pas une durée continue de dix (10) jours ouvrables avant ou après le jour férié;
- c) Qu'à son retour, il justifie son absence par un certificat médical, si l'employeur l'exige.

5.05 Tout employé couvert par la présente convention collective de travail sera payé à un salaire équivalent à une journée régulière de travail pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées.

ARTICLE 6.- PAYE MINIMUM

- 6.01 Tout employé qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire, sans avoir été avisé du contraire au préalable sera payé pour au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier, sauf dans les cas de force majeure.
- 6.02 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi.
- 6.03 Si un salarié se rapporte au travail et ne commence pas ou ayant à travailler est obligé d'arrêter, dans n'importe quel cas parce que les opérations de production sont suspendues ou interrompues par panne d'électricité ou autre événement hors de contrôle de la compagnie et que le salarié concerné est requis de demeurer à son poste et ainsi demeure disponible pour travailler, le salarié sera payé à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 7 - VACANCES PAYEES

- 7.01 Tous les salaries auront droit a des vacances dont la duree et la remuneration seront determinees comme suit:
- A. Tous les salaries qui au 1er mai de chaque annee auront complete moins d'un an de service continu, pour le compte de l'employeur auront droit a deux (2) semaines de vacances et recevront l'equivalent d'un jour de paye par mois de service jusqu'a concurrence de 10 jours comme allocation pour telles vacances.
  - B. Tous les salaries qui au 1er mai de chaque annee auront complete un (1) annee de service continu pour le compte de l'employeur, auront droit a deux (2) semaines de vacances et recevront 4% de leurs gains pour la periode du 1er mai au 30 avril comme allocation pour telles vacances.
  - C. Tous les salaries qui au 1er mai de chaque annee auront complete trois (3) annees de service continu pour le compte de l'employeur, auront droit a deux (2) semaines de vacances et recevront 5% de leurs gains pour la periode de 1er mai au 30 avril comme allocation pour telles vacances.
  - D. Tous les salaries qui au 1er mai de chaque annee auront complete cinq (5) annees de service continu pour le compte de l'employeur, auront droit a trois (3) semaines de vacances et recevront 6% de leurs gains pour la periode de 1er mai au 30 avril comme allocation pour telles vacances.
  - E. Tous les salaries qui au 1er mai de chaque annee auront complete huit (8) annees de service continu pour le compte de l'employeur, auront droit a trois (3) semaines de vacances et recevront 7% de leurs gains pour la periode de 1er mai au 30 avril comme allocation pour telles vacances.
- 7.02 Le montant verse pour chacune des semaines de vacances au credit du salarie ne doit pas etre inferieur a l'equivalent du nombre d'heures regulieres par semaine au taux horaire du salaire paye a l'heure. Le salarie pour beneficier des dispositions du paragraphe 7.02 b) doit avoir complete cent-soixante-treize (173) jours ouvrables au cours des douze (12) mois precedant le 1er mai.
- 7.03 La periode de prise de vacances pour les deux (2) premieres semaines sera determinee par les deux (2) semaines de vacances prises par l'Industrie de la Construction, soit normalement les deux (2) dernieres semaines completes de juillet de chaque annee.
- 7.04 L'employeur convient de plus de fermer l'usine entre la veille de Noel et le 2 janvier mais sans remuneration pour les employes pour les jours non - prevus a l'article 5.01 ci-haut.
- 7.05 Il est entendu que les renvois dus au manque de travail, a la maladie, aux accidents et aux absences pour affaires de l'union, ne seront pas consideres comme interrompant le service continu pour les fins de calculer les allocations de vacances.
- 7.06 La compagnie doit verser a l'employe l'indemnite de vacances a laquelle il a droit avant le depart pour les vacances d'ete.
- 7.07 Les employes qui ont droit a une ou a des semaines supplementaires tel que determine a l'article 7.01 devront avertir l'employeur trente (30) jours a l'avance de leur date de prise de vacances.

- 7.08 Les mises à pied ainsi que les absences pour maladie et/ou accident n'interrompent pas le service continu pour fins de calcul les allocations de vacances basées sur les gains.
- 7.09 Tout jour de congé férié et payé coïncidant avec un jour de vacance annuelle d'un salarié sera ajouté à la période de vacances ou fixé à une autre date après entente entre les concernés.
- 7.10 Dans le cas de décès d'un salarié, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remise à ses héritiers ou ayant-droits.

ARTICLE 8. - SALAIRES

8.01 L'employeur convient, effectif le 14 novembre 1981 d'accorder à tous ses employés une augmentation de salaire de soixante-quinze (\$0.75) cents l'heure.

8.02 L'employeur convient, effectif le 14 novembre 1982 d'accorder à tous ses employés une augmentation de salaire de quatre-vingt (\$0.80) cents l'heure.

ARTICLE 9.- FONDS DE SANTE

9.01 Les salariés pourront souscrire à la police d'assurance déjà en vigueur s'ils veulent en partager le coût à 50% entre la compagnie et les salariés.

ARTICLE 10.- ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié. Sur la base de ce fait, les parties aux présentes établissent le droit d'ancienneté comme celui qui accorde au salarié plus ancien une série d'avantages et privilèges qu'on résumerait dans la possibilité de priorité en matière de sécurité d'emploi, de promotion, de transfert, de vacance ou autres bénéfiques conformément aux règles de la présente convention.
- 10.02 Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter sa période d'essai de trente-cinq (35) jours ouvrables dans un poste couvert par la présente unité de négociation. Une fois complétée ladite période d'essai, le salarié acquiert son droit à l'ancienneté et celle-ci est calculée à compter de la date d'embauchage, s'appliquant sur la base de l'usine en entier.
- 10.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté et peut être congédié sans droit de grief.
- 10.04 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'employeur plus le temps perdu n'excédant pas quinze (15) mois:
1. pour renvois temporaires dûs au manque de travail;
  2. pour raisons de maladie ou d'accident;
  3. pour absences autorisées pour raisons personnelles ou pour affaires de l'union;
  4. pour transferts en dehors de l'unité de négociation.
- Pour les fins du paragraphe 10.04-1, si le salarié à moins d'un an de service, il ne peut pas accumuler plus que le temps actuellement consacré au service de la compagnie.
- 10.05 Le statut d'ancienneté d'un employé sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:
1. laissé volontairement son emploi;
  2. été congédié pour cause;
  3. été absent de son travail pour maladie, un accident ou pour le service militaire ou encore, s'il a eu la permission de s'absenter pour ses affaires personnelles ou pour les affaires de l'union et enfin dans le cas où l'usine ou son département aient été fermés pour une période égale à son ancienneté mais n'excédant pas une année;
  4. manqué, sans raison valable de se rapporter à l'usine dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis après avoir été rappelé à la suite d'un renvoi temporaire, mais une copie de cet avis de rappel devra être envoyée à l'union en même temps.

- 10.06 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.
- 10.07 Dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de cette convention, l'employeur s'engage à fournir au syndicat une liste complète de ses salariés en y spécifiant les années de service de chacun. A tous les six (6) mois, ladite liste sera révisée et la même procédure sera suivie.
- 10.08 Les parties conviennent, comme principe général et sujet aux dispositions des articles suivants d'accorder la préférence au salarié plus ancien, s'il est qualifié ou jugé apte à se qualifier.
- 10.09 a) Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales d'une tâche et de fournir un rendement normal à cette tâche.
- b) Salarié jugé apte à se qualifier (qualifiable): Aux fins de la présente convention, un salarié jugé apte à se qualifier est celui qui a effectivement progressé quant à l'accomplissement des exigences et du rendement normal de la tâche, tel employé devra démontrer son aptitude à fournir un rendement normal sur sa nouvelle tâche dans une période de dix (10) jours ouvrables. Cette période pourra toutefois, être prolongée après entente entre les parties.

ARTICLE 11.- AFFICHAGE DE POSTES

11.01 Il est entendu que toute position nouvelle ou vacante sera affichée durant un minimum de cinq (5) jours et cette publication sera valide pour une durée de deux (2) mois avant d'être répétée; s'il y a vacance, la compagnie peut remplir temporairement la position vacante sans égard à l'ancienneté.

11.02 Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation signent leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi selon son ancienneté s'il est qualifié ou jugé apte à se qualifier.

Aux fins de la présente convention, un salarié jugé apte à se qualifier est celui qui a effectivement progressé quant à l'accomplissement des exigences et du rendement normal de la tâche, tel employé devra démontrer son aptitude à fournir un rendement normal sur sa nouvelle tâche dans une période de dix (10) jours ouvrables. Cette période pourra toutefois, être prolongée après entente entre les parties.

11.03 Un salarié transféré sur une autre occupation à la demande de l'employeur ou à sa demande personnelle ou promu à un poste non régi par la présente convention, a un maximum de trente (30) jours pour démontrer son aptitude à se qualifier pour retourner à son ancienne occupation si l'employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si le salarié lui-même veut retourner à son ancienne occupation.

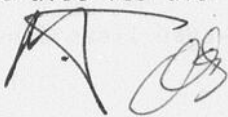
11.04 Tout employé qui est transféré temporairement ou en permanence de son occupation régulière devra recevoir son taux de salaire régulier.

ARTICLE 12.- MISES A PIED & RAPPELS

- 12.01 Advenant le cas où le travail diminuerait dans l'usine, la semaine de travail sera maintenue tel que déterminé à l'article 3.01, sauf dans les cas de force majeure (Act of God). Cependant, la semaine peut être réduite après entente écrite entre les parties.
- 12.02 Dans le cas de mises à pied le droit d'ancienneté interviendra et les mises à pied se feront en commençant par les moins anciens, à moins que le salarié plus ancien ne doit pas qualifié, ni jugé apte à se qualifier.
- 12.03 Le salarié doit être avisé de sa mise à pied cinq (5) jours ouvrables précédant telle mise à pied.
- 12.04 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, avec le consentement de l'employeur, ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté sous réserve des dispositions de l'article 10.05.
- 12.05 Les noms des salariés mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste sera remise au président de l'exécutif syndical et une autre sera affichée au tableau d'entrée. Lors d'un rappel, les salariés doivent être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- 12.06 Il incombe au salarié qui a été mis à pied et sujet à être rappelé d'aviser par écrit le bureau du personnel de sa dernière adresse. Les rappels au travail seront faits par lettre recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié ou encore, par appel téléphonique personnel pourvu qu'un avis écrit soit remis à l'exécutif syndical le jour même de l'appel. Le salarié mis à pied aura un délai de cinq (5) jours pour communiquer avec son employeur pour retourner au travail. Les délais sont comptés à partir de la date de l'oblitération de la lettre ou de l'avis de l'appel téléphonique remis à l'exécutif syndical. Passé ces délais, le salarié perdra son droit de rappel et l'ancienneté conformément à l'article 10.05.

ARTICLE 13.- SECURITE & SANTE

- 13.01 La compagnie convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine, en vue de prévenir les accidents les maladies industrielles. La compagnie accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des salariés.
- 13.02 La compagnie devra maintenir dans l'usine deux (2) trousse complètes de premiers soins. Un secouriste qualifié sera en devoir durant les heures de travail dans l'usine. Le syndicat s'engage à fournir les noms de deux (2) employés par département qui suivront les cours de secouriste offerts par l'employeur après les heures de travail.
- 13.03 La compagnie s'engage à fournir gratuitement et à entretenir l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés sur leur occupation, tel que requis par la loi.
- 13.04 La compagnie et l'exécutif syndical de l'usine coopéreront à former un comité de sécurité, de santé et d'hygiène composé de deux (2) représentants des salariés et de deux (2) représentants de l'employeur. Le comité de sécurité, de santé et d'hygiène suggèrera des mesures sécuritaires et sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés. La compagnie avisera le comité de sécurité de l'état des travaux et démarches entreprises suite aux suggestions dudit comité à chaque rencontre du comité de sécurité prévue au paragraphe .05 du présent article.
- 13.05 Le comité fera une visite de l'usine pendant la dernière semaine de chaque mois, durant les heures de travail, sans perte de salaire pour les membres syndicaux. Pendant la première semaine de chaque mois, le comité se rencontrera pour discuter des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir ainsi que de toutes les mesures de sécurité et d'hygiène prévues par les lois gouvernementales. Les minutes des assemblées mensuelles et des visites de sécurité seront envoyées à chacun des membres du comité et affichées sur les tableaux dans les départements.
- 13.06 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents et maladies industrielles et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents et maladies. Les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps devront lui être rapportés sans délai dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables. Dans ce cas, le comité pourra faire enquête rapidement, toujours durant les heures de travail. Le comité de sécurité pourra présenter les recommandations

- 13.06 (suite) adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents et verra à leur application le plus tôt possible.
- 13.07 La compagnie s'engage à mettre en marche et à exécuter après enquête les recommandations unanimes du comité de sécurité sur la prévention des accidents et maladies industrielles.
- 13.08 Un salarié qui découvre une situation dangereuse pour sa sécurité ou celle d'un autre salarié doit en aviser immédiatement un membre syndical du comité de sécurité et son contremaître. Ce dernier en avisera alors la compagnie qui vérifiera immédiatement la situation, accompagné du contremaître et du membre syndical du comité de sécurité. Une décision sera rendue dans un bref délai par la compagnie et cette décision sera communiquée au membre syndical du comité de sécurité.
- ~~13.09 Si le comité de sécurité convient 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.~~ 
- 13.10 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 à un autre poste disponible dans l'usine, en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire.
- 13.11 S'il y a désaccord sur la nécessité d'être relevé de ses fonctions, tel que mentionné au paragraphe .10, le salarié aura droit de continuer d'exercer le droit de refus de travailler et ceci sans perte de salaire et ceci jusqu'à l'épuisement des recours prévus à la loi sur la santé et la sécurité au travail. (Loi 17).
- 13.12 La compagnie convoquera le membre syndical du comité de sécurité qui a déposé la plainte lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet de cette plainte.
- 13.13 La compagnie convoquera un membre syndical du comité de sécurité lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite de l'usine.

ARTICLE 14.- SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT

- 14.01 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 à reprendre le travail le même jour, il sera considéré comme étant à son travail habituel et devra être payé à son salaire moyen de la semaine.
- 14.02 Si un salarié accidenté auquel il est référé au paragraphe antérieur 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 le jour de l'accident, il aura droit au temps perdu jusqu'à concurrence de trois (3) heures à son salaire moyen de la semaine et à son transport par autobus.
- 14.03 Lorsque, dans la même journée où il subit un accident de travail nécessitant de se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour y être traité et s'il n'est pas autorisé à reprendre le travail la même journée, il sera considéré à son travail habituel et payé en conséquence pour cette journée entière.
- 14.04 Lorsque la réclamation d'un salarié accidenté au travail depuis plus de deux (2) semaines est incontestable, la compagnie s'engage à lui verser, au plus tard deux (2) semaines après l'accident et hebdomadairement par la suite des avances équivalentes à celles prévues par la C.S.S.T.
- 14.05 Le salarié ayant bénéficié des présentes dispositions doit signer tous les reçus attestant les avances qui lui ont été versées par la compagnie. Il est entendu que, par suite de cette disposition tous les chèques qui seront reçus par la C.S.S.T. seront faits à l'ordre de la compagnie.

ARTICLE 15.- AFFICHAGE D'AVIS

15.01 Les avis de l'union pourront être affichés aux endroits habituels dans l'usine sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'employeur.

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

ARTICLE 16.- PERIODES DE REPOS & DE LAVAGE

16.01 Tous les salariés auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail, mais le salarié ne devra pas être absent de son poste pendant plus que lesdites quinze (15) minutes.

16.02 Une période de cinq (5) minutes avant la fin de chaque journée de travail sera aussi accordée à tous les salariés dans le but de se préparer au départ et ils seront libres d'en disposer à leur gré. Il est bien entendu cependant, qu'aucun salarié ne devra cesser le travail et quitter son poste de travail avant le signal annonçant le début de cette période de préparation du départ.

ARTICLE 17.- LIBERTES SYNDICALES

- 17.01 Un salarié qui se sentira lésé dans ses droits aura toujours la possibilité avec la permission de son contremaître, de rencontrer son délégué et ceci sans perte de salaire pour une période n'excédant pas quinze (15) minutes. 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 convenu que le salarié peut demander de se faire accompagner par son délégué.
- 17.02 Il est convenu qu'occasionnellement et après entente avec la direction, la compagnie accordera au président de l'exécutif syndical de l'usine un quart d'heure pour parler aux salariés, sans perte de salaire. Ce quart d'heure sera pris durant la pause-café.
- 17.03 A l'occasion de la négociation de la convention collective, le comité syndical de négociation a le droit à une période de dix (10) jours ouvrables de libération syndicale pour travailler à la préparation des négociations, sans solde.
- 17.04 Lorsqu'un représentant 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 obtenir la permission du contremaître laquelle permission ne sera pas refusée sans motif sérieux.
- 17.05 La compagnie s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses locaux, les représentants autorisés de l'union, ses conseillers techniques et ses agents d'affaires pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention. La compagnie leur fournira les informations et les documents pertinents.
- 17.06 Tous les membres de l'union, n'excédant pas trois (3) en même temps, pourront avec préavis raisonnable, prendre congé sans paie, pour transiger les affaires de l'union, mais pour une période totale qui n'excède pas trente (30) jours-hommes et doivent demander la permission de leurs contremaîtres avant de partir et telle permission ne sera pas refusée injustement.
- 17.07 A moins qu'il n'en soit autrement, tous les avis prévus à la présente convention doivent être faits par écrit.

ARTICLE 18.- COMITE D'USINE

18.01 Les employés seront représentés par un comité d'usine formé de quatre (4) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.

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

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

18.04 Les réunions entre le comité d'usine et la compagnie seront tenues durant les heures de travail sans perte de salaire. Un maximum de trois (3) membres peuvent assister aux réunions.

ARTICLE 19.- PROCEDURES DE REGLEMENTS DE GRIEFS

- 19.01 Toute mésentente concernant l'interprétation et l'application de la convention collective constitue un grief: Sont compris dans cette définition; les litiges portant sur toute forme de suspension ou de congédiement.
- 19.02 Les griefs, de quelque nature qu'ils soient, peuvent être logés par les personnes suivantes:
- a) le salarié concerné
  - ou
  - b) un membre du comité de grief.
- 19.03 Un grief collectif peut être logé lorsque le litige met en cause plus d'un salarié.
- 19.04 A chacune des étapes de la procédure de grief, il y aura discussion sur les heures de travail, sans perte de salaire.
- 19.05 Le grief devra être logé dans les quinze (15) jours ouvrables du fait donnant ouverture au grief ou de sa connaissance.
- 19.06 PREMIERE ETAPE: Le grief est soumis verbalement au contremaître, lequel a cinq (5) jours ouvrables pour donner une réponse écrite détaillée dont copie doit être transmise au syndicat .
- Lors de la soumission du grief, un salarié peut être accompagné de son délégué ou d'un membre du comité de grief.
- DEUXIEME ETAPE: Si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante le grief doit être mis par écrit et soumis au directeur général ou toute autre personne responsable représentant l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du contremaître.
- Le grief est considéré soumis lorsqu'il est mis à la poste par courrier recommandé à l'intérieur du délai ci-avant indiqué.
- Le représentant de l'employeur doit donner une réponse écrite dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle le grief lui est soumis. Cependant, lors d'un grief collectif, l'employeur doit donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la date à laquelle le grief collectif lui est soumis.
- 19.07 Le grief collectif peut être logé directement en deuxième étape dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident causant le grief.

ARTICLE 20.- ARBITRAGE

20.01 Lorsque l'employeur et l'union à l'expiration des délais mentionnés à l'article 21 ne pourront s'entendre sur toute question tel que stipulé à l'article 19, le cas pourra être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

20.02 Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut de quoi, l'une des parties pourra demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer l'arbitre.

20.03 L'arbitre ne pourra amender, altérer ou modifier les termes de la convention collective, mais il pourra en matière disciplinaire maintenir, casser ou substituer toute décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

ARTICLE 21.- CAFETERIA

- 21.01 L'employeur aménage une cafétéria propre et bien éclairée pour les périodes de repos et de repas des salariés. L'entretien de la cafétéria est à la charge de l'employeur.
- 21.02 L'employeur convient que la cafétéria et le système de machines distributrices sont gérés par le comité d'usine au nom des salariés.
- 21.03 L'employeur convient de n'exiger aucun loyer pour la cafétéria ou le système de machines distributrices.

ARTICLE 22.- PAIE

22.01 La compagnie s'engage à effectuer la paie le jeudi après-midi de chaque semaine. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.

22.02 A compter du 1er février 1982, tout salarié doit recevoir avec sa paie un bulletin qui comporte 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 retenues faites

le montant du salaire net versé au salarié

le montant du cumulatif des vacances.

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

ARTICLE 23.- CONGES DE MATERNITE

- 23.01 La salariéeenceinte qui désire revenir au travail après l'accouchement doit signaler son intention à son chef de service avant son départ par écrit.
- 23.02 Sur demande, la salariée obtient un congé spécial sans traitement qui lui permet de quitter son poste temporairement et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.
- 23.03 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 pourra cependant quitter son poste au septième mois de sa 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.
- 23.04 Les régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie collectives sont maintenues en vigueur durant la période du congé.

ARTICLE 24.- CONGES SANS PAIE

24.01 A la demande d'un salarié qui occupe un poste depuis au moins un an, un congé sans solde d'un an peut être accordé à condition que le salarié indique trente (30) jours à l'avance et ceci pour les raisons suivantes:

- a) pour une salariée qui donne naissance à un enfant;
- b) pour retour aux études.

ARTICLE 25.- EQUIPEMENT DE TRAVAIL - OUTILS

25.01 L'employeur doit fournir aux salariés, tous les outils nécessaires et en bon état pour accomplir leur travail.

25.02 L'employeur convient d'accorder à tous les salariés une allocation de vingt-cinq (\$25.00) dollars par année pour les bottines de sécurité aux salariés les 13 novembre 1982 et 13 novembre 1983.

ARTICLE 26.- GREVE & CONTRE GREVE

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

ARTICLE 27.- LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

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

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

1. Les agents dûment autorisés de l'union seront:
  - a) L'agent d'affaires ou (président de l'union locale où l'union locale n'a pas d'agent d'affaires payé à plein temps) de l'union locale;
  - b) Toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été communiquées par écrit par l'union à l'employeur.
2. Les agents dûment autorisés de l'employeur seront:
  - a) Le gérant de l'usine;
  - b) Les contremaîtres;
  - c) Toute autre personne autorisée par l'employeur à agir comme son agent dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été communiquées par écrit à l'union par l'employeur.

ARTICLE 28.- NON RESPONSABILITE

28.01 Il ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention par les membres de l'union au service de l'employeur, de refuser de traverser les lignes de piquetage établies par d'autres organisations ouvrières bona fide, si ces lignes de piquetage résultent d'une manifestation ouvrière à l'échelle provincial ou nationale.

ARTICLE 29.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 29.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur, avant d'imposer telle mesure, communique, par écrit, au travailleur concerné et au syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet.
- 29.02 Tout travailleur au service de l'employeur a le droit, après entente avec le directeur de production, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année.
- 29.03 L'employeur doit fournir à l'exécutif syndical de l'usine, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.
- 29.04 Tout travailleur qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.
- 29.05 Une suspension n'interrompt pas le service d'un travailleur, spécialement en ce qui a trait à l'ancienneté.
- 29.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un travailleur est retiré après un an.

ARTICLE 30.- CONTRATS A FORFAIT

30.01 L'employeur convient que tout travail qui était accompli, dans le passé, par des salariés régis par cette convention ou tout travail similaire que l'employeur déciderait de faire accomplir dans l'avenir doit être accompli par des salariés régis par cette convention collective, sous réserve des exceptions suivantes:

<u>MACHINES</u>	<u>NOMBRE DE SALARIES</u>	<u>EFFECTIF</u>
Laminator	4	01-01-82
Kikakawa	4	01-01-82
Giben	4	01-02-82

ARTICLE 31.- CONGES SOCIAUX

31.01 Tous les salariés ayant complété leur période de probation bénéficieront de leur plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée:

- a) Dans le cas du décès de leur conjoint ou de leur enfant, jusqu'à concurrence de quatre (4) jours ouvrables suivant la date du décès;
- b) Dans le cas du décès de leur père, leur mère, leur frère, et leur soeur, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables incluant la date du décès;
- c) Dans le cas du décès de leur beau-frère, leur belle-soeur, de leur beau-père et de leur belle-mère, le bénéfice sera d'une journée régulière, soit le jour des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable.

31.02 A l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié aura droit à un congé payé d'un jour ouvrable, soit le jour de la naissance ou de la sortie de l'hôpital de sa conjointe, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

ARTICLE 32.- DUREE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention demeurera en vigueur à compter du 14 novembre 1981 au 13 novembre 1983.

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

32.03 EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, Québec, ce 12ième jour du mois de février 1982.

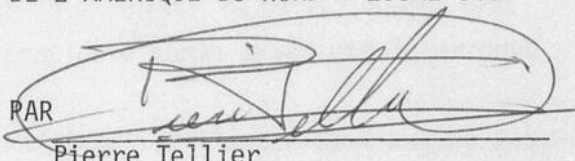
RIDGEWOOD INDUSTRIES LIMITED

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

PAR

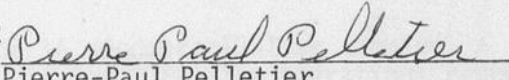
  
Allan Schawortz

PAR

  
Pierre Tellier

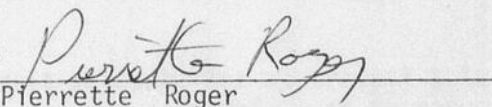
PAR

PAR

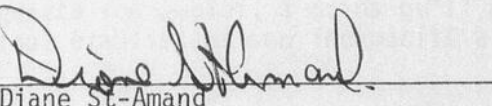
  
Pierre-Paul Pelletier

PAR

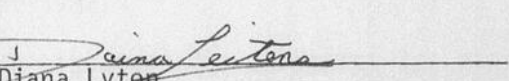
PAR

  
Pierrette Roger

PAR

  
Diane St-Amand

PAR

  
Diana Lyton

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL,

'82 FEV 23 11 44

*hes*  
**PAR MESSENGER**

ENTRE: LES INDUSTRIES RIDGEWOOD LIMITEE  
ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS  
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 388  
ci-après appelée: L'UNION

Suite à l'arrêt de travail intervenue en date du 16 décembre 1981, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Aucune mesure disciplinaire et aucun congédiement ne sera imposé par l'employeur ou aucun de ses représentants à l'endroit de tout salarié pour les gestes ou actes posés lors dudit arrêt de travail.
2. Le service continu n'est pas considéré comme ayant été interrompu durant cet arrêt de travail.
3. L'employeur et l'union conviennent qu'ils n'exerceront aucune poursuite judiciaire contre l'autre partie, ses officiers, membres ou salariés à la suite des événements survenus durant la période de temps qui s'est écoulée entre le 16 décembre 1981 et le 18 janvier 1982.
4. L'arrêt de travail qui a débuté le 16 décembre 1981 se termine le 18 janvier 1982. A compter du 18 janvier 1982, les opérations reprendront à l'usine de l'employeur à Laval et les trente (30) salariés seront rappelés au travail et dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, cinq (5) autres salariés.
5. Tout salarié rappelé au travail doit se rapporter au travail à la date indiquée par l'employeur. Le salarié qui fait défaut de se rapporter dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel au travail sera considéré comme ayant volontairement quitté son emploi, à moins qu'il ne produise alors un certificat médical établissant son incapacité à reprendre le travail.
6. Les sommes dûes aux salariés en vertu de la convention, des ententes, des lettres d'entente et du protocole de retour au travail seront payées à chaque salarié dès le 21 janvier 1982.
7. L'union convient de retirer dès la signature des présentes les piquets de grève. L'union aura une période de quinze (15) jours pour enlever la roulotte.
8. L'employeur convient de verser le plein salaire à tous les salariés pour chacun des jours de fête énumérés à l'article 5 de la convention survenus entre le 16 décembre 1981 et le 18 janvier 1982.
9. L'employeur convient d'accorder rétroactivement l'augmentation de salaire prévue pour le 14 novembre 1981.
10. L'employeur convient de payer s'il y a lieu les primes d'assurance prévues à l'article 9 de la convention pour la période du 16 décembre 1981 au 18 janvier 1982.
11. L'employeur convient de n'exiger les bottines de sécurité pour tous les salariés qu'à compter du 13 novembre 1982.
12. L'employeur convient d'accorder la somme de \$500.00 à titre de dommages et intérêts à Madame Noëlla Carrière pour le grief de mise à pied. L'union considère le grief réglé entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, Québec ce 14ième jour du mois de janvier 1982.

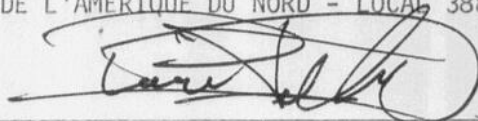
LES INDUSTRIES RIDGEWOOD LIMITEE



Allan Schawortz

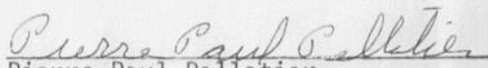
---

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

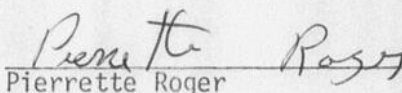


~~Marcel Gagnon~~

Pierre Tehier



Pierre-Paul Pelletier



Pierrette Roger

---

Diane St-Amand

---

Diana Lyton



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 042.57282	0223

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	BRIDGEWORLD INDUSTRIES		8.31.11.13	8.20.21.12	2619
A2	LTD				Employeur
A3	4745 LAVOIE		A08 No. C.C. maîtresse		
	ST-VINCENT DE PAUL LAVALH.7C1A1		A10 Numéro d'accréditation		A11 Nombre d'employés
			M17888001		000055
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	UN INT REMBOURSEURS		2619		
A5	AM DU NORD		Convention		
	production				# 388

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 03	A15 09	A16 440	A17 6424	A18 063	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (secrétaires) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif 02 Un empl. un etab plus synd plus certif 03 Un empl. plus etab un syndicat un certif 04 Un empl. plus etab un synd plus certif 05 Plus empl. un etab un synd plus certif 06 Plus empl plus etab un synd plus certif 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif  Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reaj Locale education 11 Reaj Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEO 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au releve alphabetique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec  Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technicien 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof. et soutien adm 11 Techn. et soutien adm 12 Prof. techn. et sout. adm 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm 99 Autres categories		
Carte	Codificateur		Date		Verificateur					
A6	0.0.6		8.20.4.19		0.0.4					