

No.

14162-01

NOM

Martin Inc.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 4 4 5 4 5	9 8 2 0 4 0 2

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	MARTIN INC	840331	820329	8740
A2				Employeur
A3	285 ST-JACQUES ST-JEAN	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal		M14167001	000021
	J3B2L1			
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	EMPL BOULANGERIE LAITERIE CREME GLA	8740		
A5	PROD ALIM VEND A COMM & IND # 973 <i>services</i>	Convention		

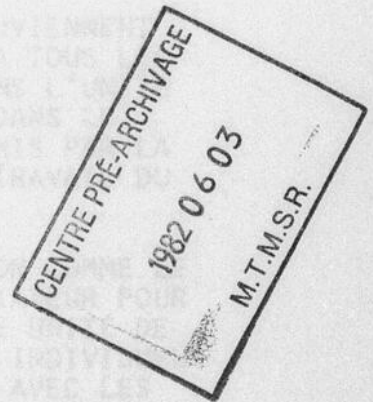
Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée	
				Municipalité	Région						
A13 01	A14 01	A15 11	A16 420	A17 5513	A18 062	A19 4	A20 00	A21 06	A22	A23 24	
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (partielle) 04 Sentence arbitrale (généralistes) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 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 éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. Locale éducation 11 Rég. Local santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEO 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Gâté-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 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 catégories			
Carte	Codificateur	Date				Verificateur					
A6	006	820520				101		004			

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

MARTIN INC.
DE ST-JEAN, QUÉBEC

(CI-APRÈS NOMMÉ «LA COMPAGNIE»)



ET :

EMPLOYÉS DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CRÈME GLACÉE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS A COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIÉES,
LOCAL 973

(CI-APRÈS NOMMÉ «L'UNION»)

MARS 1982

82 AVR - 2 10 52

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT QUE CETTE CONVENTION COUVRIRA TOUS LES EMPLOYÉS DE LA COMPAGNIE, DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, ET DÉSIGNÉS DANS LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION ÉMIS PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU QUÉBEC.
- 1.02 LA COMPAGNIE RECONNAÎT L'UNION COMME LE SEUL ET EXCLUSIF AGENT NÉGOCIATEUR POUR TOUS LES EMPLOYÉS DANS LADITE UNITÉ DE NÉGOCIATION ET AUCUN CONTRAT INDIVIDUEL QUI PUISSE ENTRER EN CONFLIT AVEC LES TERMES DE CETTE CONVENTION N'INTERVIENDRA ENTRE LES EMPLOYÉS ET LA COMPAGNIE.

ARTICLE 2 - RELATIONS

- 2.01 LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT QU'IL N'Y AURA PAS DE DISCRIMINATION OU COERCITION CONTRE TOUT EMPLOYÉ À CAUSE DE SON APPARTENANCE À L'UNION.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 LA CONDUITE DES AFFAIRES DE LA COMPAGNIE ET LA DIRECTION DE SON PERSONNEL SERONT DU SEUL RESSORT DE LA COMPAGNIE, Y COMPRIS LE DROIT D'EMBAUCHER, DE PROMOUVOIR DE RÉTROGRADER, DE DISCIPLINER, SUSPENDRE OU RENVOYER TOUT EMPLOYÉ POUR UNE JUSTE CAUSE, POURVU QU'UNE TELLE MESURE NE CONTREVIENNE À AUCUNE DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

ARTICLE 4 - CAPITAINES

- 4.01 LE CAPITAINE D'ATELIER SERA CHOISI PARMIL
LES EMPLOYÉS EN ACCORD AVEC LES RÉGLE-
MENTS DE L'UNION ET SES FONCTIONS CON-
SISTERONT À REPRÉSENTER LES EMPLOYÉS
DANS L'APPLICATION DES STIPULATIONS DE
CETTE CONVENTION.
- 4.02 LES CAPITAINES N'AURONT AUCUNE AUTORITÉ
DE VIOLER, ALTÉRER, AMENDER OU AUTREMENT
CHANGER TOUTE PARTIE DE CETTE CONVENTION.
- 4.03 LA COMPAGNIE DEVRA INFORMER LE CAPITAINE
AVANT DE METTRE À PIED DES EMPLOYÉS ET
DE TOUS CHANGEMENTS DANS LE PERSONNEL
COUVERT PAR LA CONVENTION, ET AUSSI L'IN-
FORMER DU NOM DE TOUS LES NOUVEAUX EM-
PLOYÉS AU MOMENT DE LEUR EMBAUCHAGE.
CETTE INFORMATION SERA CONSIDÉRÉE CONFID-
DENTIELLE.
- 4.04 AU SEUL CAS DE MISE-À-PIED, LE CAPITAI-
NE JOUIRA D'UNE SUPER-ANCIENNETÉ DANS
LE GROUPE OCCUPATIONNEL OÙ IL EST EM-
PLOYÉ.
- 4.05 LE CAPITAINE POURRA S'ABSENTER POUR LUI
PERMETTRE DE S'OCCUPER DES GRIEFS EN
CONFORMITÉ AVEC LES DISPOSITIONS DES
ARTICLES 10.03 ET SUIVANTS DE LA PRÉSEN-
TE CONVENTION, AINSI QUE POUR ASSISTER
AUX SÉANCES DE NÉGOCIATION POUR UNE NOU-
VELLE CONVENTION COLLECTIVE, ET CE,
SANS PERTE DE SALAIRE, SAUF DANS LES
CAS DE GRIEFS, LE REJET DE CE DERNIER.
- 4.06 LE CAPITAINE POURRA RENCONTRER LES RE-
PRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS DE LA COM-
PAGNIE, LE VENDREDI APRÈS-MIDI, AUX FINS
DE DISCUTER DES GRIEFS QUI LUI SONT SOU-
MIS, ETC., SANS PERTE DE SALAIRE

.../3

- 4.07 A CHAQUE ANNÉE DE LA CONVENTION, LE CAPITAINE SE VERRA ACCORDÉ JUSQU'À TROIS (3) JOURS DE CONGÉ AVEC PAIE AFIN D'ASSISTER AUX PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET/OU D'INFORMATION ORGANISÉS PAR L'UNION.

ARTICLE 5 - VISITE D'USINE

- 5.01 LE REPRÉSENTANT À PLEIN TEMPS DE L'UNION AURA LE PRIVILÈGE DE VISITER LES LIEUX DE LA COMPAGNIE PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 CHAQUE EMPLOYÉ INCLUS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DOIT, COMME CONDITION D'EMPLOI, DEVENIR ET RESTER MEMBRE EN RÈGLE DE L'UNION.
- 6.02 CHAQUE NOUVEL EMPLOYÉ DOIT, COMME CONDITION D'EMPLOI, DEVENIR ET RESTER MEMBRE EN RÈGLE DE L'UNION APRÈS LE QUATRE-VINGT-DIXIÈME (90E) JOUR D'EMPLOI, ET CE, À COMPTER DE SON PREMIER JOUR D'EMPLOI AVEC LA COMPAGNIE.

ARTICLE 7 - COTISATIONS SYNDICALES ET INITIATION

- 7.01 LA COMPAGNIE DÉDUIRA HEBDOMADAIREMENT LES COTISATIONS SYNDICALES DE LA PAYE DES EMPLOYÉS, AU MONTANT ÉTABLI PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DU LOCAL ET EN ACCORD AVEC LES RÈGLEMENTS DU LOCAL.
- 7.02 LA COMPAGNIE DÉDUIRA LES FRAIS D'INITIATION DE LA PAYE D'UN NOUVEL EMPLOYÉ LORSQUE TEL EMPLOYÉ AURA COMPLÉTÉ LA

7.02(SUITE).... PÉRIODE DES QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS TELLE QUE SPÉCIFIÉE AU 6.02 CI-DESSUS, AU MONTANT ÉTABLI PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DU LOCAL ET EN ACCORD AVEC LES RÈGLEMENTS DU LOCAL.

7.03 LA COMPAGNIE ACHÉMINERA TELLES DÉDUCTIONS AU BUREAU DU LOCAL ACCOMPAGNÉES D'UNE LISTE DE TOUS LES EMPLOYÉS AVEC CHAQUE MONTANT DÉDUIT ET NON DÉDUIT. TELLE LISTE SERA ENVOYÉE PAR COURRIER POSTAL AU BUREAU DE L'UNION PAS PLUS TARD QUE LE QUINZIÈME (15IÈME) JOUR DE CHAQUE MOIS.

7.04 LA COMPAGNIE DEVRA, EN CONFORMITÉ AVEC L'ARTICLE 6.02, FAIRE SIGNER À TOUT NOUVEL EMPLOYÉ UNE CARTE D'ADHÉSION ET LA FORMULE DE RETENUE SYNDICALE ET ACHÉMINER LA CARTE D'ADHÉSION AU BUREAU DE L'UNION.

ARTICLE 8 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

8.01 LA COMPAGNIE FOURNIRA DES TABLEAUX D'AFFICHAGE EN DES ENDROITS MUTUELLEMENT SATISFAISANTS POUR LES BESOINS DE L'UNION QUI Y AFFICHERA LES AVIS D'ACTIVITÉS SYNDICALES, TELS AVIS AYANT REÇU L'APPROBATION PRÉALABLE D'UN REPRÉSENTANT AUTORISÉ DE LA COMPAGNIE.

ARTICLE 9 - GRÈVES ET LOCK-OUTS

9.01 EN CONFORMITÉ AVEC LES STIPULATIONS DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC, TOUTE GRÈVE OU LOCK-OUT EST PROHIBÉ(E) PENDANT LA DURÉE DE CETTE CONVENTION.

ARTICLE 10 - PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 10.01 UN GRIEF EST TOUTE MÉSENTENTE RELATIVE À L'INTERPRÉTATION OU À L'APPLICATION DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE.
- 10.02 TOUT AVIS DE GRIEF SERA SOUMIS PAR ÉCRIT ET SERA D'ABORD DISCUTÉ AVEC L'EMPLOYÉ OU LES EMPLOYÉ(S) CONCERNÉ(S), LE CAPITAINE D'ATELIER ET LE SURINTENDANT DU DÉPARTEMENT. TOUS LES GRIEFS DOIVENT ÊTRE SOUMIS DANS LES QUINZE (15) JOURS OUVRABLES DE L'INCIDENT QUI A ENGENDRÉ LE GRIEF ALLÉGUÉ.
- 10.03 EN DEDANS DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES SUIVANT LA RÉCEPTION DU GRIEF ÉCRIT, LE GÉRANT GÉNÉRAL DE LA COMPAGNIE ET/OU TELLES AUTRES PERSONNES QUI PEUVENT ÊTRE DÉSIGNÉES PAR LA COMPAGNIE RENCONTRERONT LES REPRÉSENTANTS À PLEIN TEMPS DE L'UNION ET LE CAPITAINE.
- 10.04 SI LA RENCONTRE STIPULÉE À L'ARTICLE 10.03 NE DONNE PAS COMME RÉSULTAT LE RÉGLEMENT DU GRIEF À LA SATISFACTION DES DEUX (2) PARTIES, ALORS, L'UNE DES PARTIES, EN DEDANS DE CINQ (5) JOURS, PEUT PORTER LE TOUT EN ARBITRAGE, EN ACCORD AVEC LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC.
- 10.05 DE CONSENTEMENT MUTUEL, TOUTE ALLOCATION DE TEMPS PRÉVUE DANS CET ARTICLE PEUT ÊTRE PROLONGÉE.
- 10.06 LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE N'AURA PAS LA JURIDICTION D'AMENDER, D'AJOUTER, SOUS-TRAIRE, OU D'ALTÉRER DE QUELQUE MANIÈRE LES TERMES DE CETTE CONVENTION.

APRÈS RÉCEPTION PAR LA COMPAGNIE, EXCEPTÉ QUAND TEL GRIEF EST PORTÉ EN ARBITRAGE EN ACCORD AVEC LE 10.04 ci-dessus.

- 10.07 L'UNION OU LA COMPAGNIE PEUT SOULEVER UN GRIEF RELATIF À TOUTE DISPUTE OU INTERPRÉTATION OU À LA MANIÈRE DONT UNE PARTIE REMPLIT SES OBLIGATIONS ENVERS L'AUTRE, EN TANT QUE PARTIE PRINCIPALE À CETTE CONVENTION DE TRAVAIL. DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ TEL GRIEF N'EST PAS RÉGLÉ À LA SATISFACTION DES DEUX (2) PARTIES, IL PEUT ÊTRE PORTÉ EN ARBITRAGE TEL QUE DÉTAILLÉ CI-DESSUS.
- 10.08 LA COMPAGNIE CONVIENT QU'UNE FOIS QU'UN GRIEF A ATTEINT LE STAGE DE 10.03 CI-DESSUS, LA COMPAGNIE NE CONCLURA AUCUN ARRANGEMENT DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT AVEC LE OU LES EMPLOYÉ(S) IMPLIQUÉ(S) SANS LE CONSENTEMENT DE L'UNION.
- 10.09 QUAND UN RÈGLEMENT OU UN COMPROMIS AU SUJET D'UN GRIEF A ÉTÉ CONCLU PAR LES DEUX (2) PARTIES, TEL RÈGLEMENT SERA ÉNONCÉ PAR ÉCRIT.
- 10.10 QUAND UN GRIEF EST ENREGISTRÉ POUR QUELQUE RAISON QUE CE SOIT, LA PARTIE DÉPOSANT LE GRIEF AURA LE FARDEAU DE LA PREUVE, LE TOUT EN CONFORMITÉ AVEC LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC.

ARTICLE 11 - CONGÉDIEMENT

- 11.01 SI UN EMPLOYÉ CROIT QU'IL A ÉTÉ INJUSTEMENT CONGÉDIÉ, LE SUJET PEUT ÊTRE SOUMIS AU NIVEAU DE LA DIRECTION GÉNÉRALE, COMME GRIEF SPÉCIAL, EN DEDANS DES CINQ (5) JOURS OUVRABLES. LES GRIEFS RELATIFS AUX CONGÉDIEMENTS DEVRONT ÊTRE DÉCIDÉS DANS UN DÉLAI DE TROIS (3) JOURS APRÈS RÉCEPTION PAR LA COMPAGNIE, EXCEPTÉ QUAND TEL GRIEF EST PORTÉ EN ARBITRAGE EN ACCORD AVEC LE 10.04 CI-DESSUS.

- 11.02 LES EMPLOYÉS TROUVÉS INJUSTEMENT CONGÉDIÉS SERONT RÉINTÉGRÉS DANS LEUR EMPLOI PRÉCÉDENT AVEC ENTIÈRE COMPENSATION POUR LE TEMPS ET/OU SALAIRE PERDU, OU PAR TOUT AUTRE ARRANGEMENT JUSTE ET ÉQUITABLE DANS L'OPINION DES DEUX (2) PARTIES, OU PAR UNE DÉCISION MAJORITAIRE D'UN TRIBUNAL D'ARBITRAGE.
- 11.03 QUAND UN EMPLOYÉ EST CONGÉDIÉ SANS AVIS, LE CAPITAINE SERA AVISÉ ET L'EMPLOYÉ AURA LE DROIT D'INTERVIEWER SON CAPITAINE AVANT DE QUITTER LES LIEUX DE LA COMPAGNIE.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

- 12.01 UN NOUVEL EMPLOYÉ SERA CONSIDÉRÉ À L'ESSAI ET NE SERA PAS PLACÉ SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'AURA PAS COMPLÉTÉ QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS D'EMPLOI AVEC LA COMPAGNIE; L'ANCIENNETÉ SERA ALORS RÉTROACTIVE À LA PREMIÈRE DATE D'EMPLOI.
- 12.02 UNE LISTE INDIQUANT L'ANCIENNETÉ DE SERVICE SERA COMPILÉE ET RESTERA EN PERMANENCE AFFICHÉE SUR LE TABLEAU D'AVIS. CELLE-CI SERA RÉVISÉE À TOUS LES SIX (6) MOIS ET LES NOMS DES NOUVEAUX EMPLOYÉS Y SERONT AJOUTÉS ET VÉRIFIÉS PAR LE CAPITAINE POUR AFFICHAGE, ET UNE COPIE SERA ENVOYÉE AU BUREAU DE L'UNION.
- 12.03 DANS LE CAS DE PROMOTION, ÉLÉVATION DE GRADE ET TRANSFERT DES EMPLOYÉS À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, L'ARTICLE 14 S'APPLIQUERA.
- 12.04 LÀ OÙ IL EST NÉCESSAIRE DE RÉDUIRE L'EFFECTIF DES EMPLOYÉS À COMPÉTENCE ÉGALE, L'ANCIENNETÉ TOTALE À LA COMPAGNIE SERA LE FACTEUR DÉTERMINANT.

- 12.05 DANS LE CAS DE TRANSFERT OU DE CHANGEMENT D'EMPLOI, L'EMPLOYÉ QUI SERA TRANSFÉRÉ À LA SUITE D'UNE MISE-À-PIED, D'UN CONGÉDIEMENT, OU D'UNE PROMOTION RECEVRA ALORS LE SALAIRE PRÉVU AU CONTRAT POUR LES DIVERSES CATÉGORIES D'EMPLOI, SELON LES LISTES ANNEXÉES AU PRÉSENT CONTRAT ET SELON L'OUVRAGE QU'IL SERA APPELÉ À FAIRE.
- 12.06 LES EMPLOYÉS AINSI MIS À PIED SERONT SUJETS À ÊTRE RAPPELÉS DANS L'ORDRE INVERSE DE LEUR MISE-À-PIED, PAR LETTRE RECOMMANDÉE ADRESSÉE À LA DERNIÈRE ADRESSE ENREGISTRÉE AUPRÈS DE LA COMPAGNIE.
- 12.07 LES EMPLOYÉS MIS À PIED SERONT MAINTENUS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ DE LA COMPAGNIE POUR UNE PÉRIODE D'UN (1) AN.
- 12.08 L'ANCIENNETÉ SERA PERDUE ET LES SERVICES CONSIDÉRÉS COMME TERMINÉS SI UN EMPLOYÉ:
1. EST CONGÉDIÉ ET N'EST PAS RÉINTÉGRÉ;
 2. QUITTE VOLONTAIREMENT LES SERVICES DE LA COMPAGNIE;
 3. EST MIS À PIED POUR UNE PÉRIODE ININTERROMPUE DE PLUS D'UN (1) AN;
 4. SI UN EMPLOYÉ OMET SANS RAISON VALABLE D'AVISER LA COMPAGNIE EN DEDANS DE CINQ (5) JOURS DE LA RÉCEPTION DE LA LETTRE RECOMMANDÉE LUI NOTIFIANT DE SE RAPPORTER AU TRAVAIL

ARTICLE 13 - PERMISSION D'ABSENCE

- 13.01 LA COMPAGNIE PEUT ACCORDER PAR ÉCRIT UNE PERMISSION D'ABSENCE SANS PAYE JUSQU'À UN MAXIMUM D'UN (1) MOIS. TOUTE PERSONNE ABSENTE AVEC TELLE PERMISSION ÉCRITE

13.01(SUITE).....NE SERA PAS CONSIDÉRÉE COMME MISE À PIED ET SON ANCIENNETÉ CONTINUERA DE S'ACCUMULER PENDANT SON ABSENCE. CETTE PERMISSION D'ABSENCE POURRA ÊTRE RENOUVELÉE.

13.02 A LA CONDITION QUE LA CONVENTION DE L'UNION NE SOIT PAS TENUE DANS LA SEMAINE DE NOËL ET DANS LA SEMAINE DE PÂQUES, LA COMPAGNIE ACCORDERA UN CONGÉ SANS PAYE À PAS PLUS D'UN EMPLOYÉ À LA FOIS, AFIN DE PERMETTRE À TEL EMPLOYÉ D'ASSISTER À LA CONVENTION DU SYNDICAT ET TEL CONGÉ NE SERA PAS POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE SEPT (7) JOURS DE CALENDRIER; LE SYNDICAT AVISERA LA COMPAGNIE AU MOINS UNE SEMAINE AVANT LA DATE DE LADITE CONVENTION.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE D'EMPLOI

14.01 TOUS LES EMPLOIS QUI DEVIENNENT VACANTS ET TOUS LES NOUVEAUX EMPLOIS DOIVENT ÊTRE AFFICHÉS PUBLIQUEMENT PENDANT UNE PÉRIODE DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES, SUR TOUS LES TABLEAUX D'AFFICHAGE. TOUTES LES SOUMISSIONS DOIVENT ÊTRE FAITES PAR ÉCRIT ET DOIVENT L'ÊTRE EN DUPLICATA, UNE COPIE À LA COMPAGNIE ET L'AUTRE COPIE AU CAPITAINE D'UNION. TELS AVIS ET SOUMISSIONS DOIVENT ÊTRE DATÉS.

14.02 TOUS LES SOUMISSIONNAIRES SERONT CONSIDÉRÉS ET POUR REMPLIR LA VACANCE LA COMPAGNIE CHOISIRA L'EMPLOYÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ, CHAQUE FOIS QUE LA COMPÉTENCE ET L'HABILETÉ SONT ÉGALES.

L'OUVERTURE D'EMPLOI À LA SUITE DE LA PREMIÈRE SOUMISSION SERA AFFICHÉE PENDANT DEUX (2) JOURS OUVRABLES ET TOUTE OUVERTURE D'EMPLOI À LA SUITE DE LA SECONDE SOUMISSION NE SERA PAS SUJETTE À SOUMISSION.

- 14.03 ADVENANT LE CAS OÙ UN EMPLOYÉ ÉLIGIBLE N'EST PAS À SON TRAVAIL À CAUSE DE MALADIE OU VACANCES AU MOMENT DE L'AFFICHAGE DE TELS AVIS, IL SERA CONSIDÉRÉ EN MÊME TEMPS QUE LES AUTRES SOUMISSIONNAIRES ET S'IL EST CHOISI, L'EMPLOI NE SERA PAS REMPLI RÉGULIÈREMENT MAIS TEMPORAIREMENT JUSQU'À CE QU'IL RETOURNE AU TRAVAIL. CEPENDANT, SI L'EMPLOYÉ N'EST PAS À SON TRAVAIL POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE TRENTE (30) JOURS DE CALENDRIER, LA COMPAGNIE PEUT REMPLIR TELLE VACANCE EN PERMANENCE.
- 14.04 UN MINIMUM DE TROIS (3) SEMAINES SERA REQUIS POUR L'ENTRAÎNEMENT DE L'EMPLOYÉ. APRÈS TROIS (3) SEMAINES, L'EMPLOYÉ RECEVRA LE MÊME SALAIRE DE LA CLASSIFICATION CONCERNÉE À CONDITION QU'IL ATTEIGNE LES NORMES DE PRODUCTION ÉTABLIES. SI L'EMPLOYÉ NE RENCONTRE PAS LES NORMES, IL POURRA RETOURNER À SON ANCIEN EMPLOI, AU TAUX CLASSIFIÉ DE SON ANCIEN EMPLOI.
- 14.05 TOUT EMPLOYÉ QUI ACCEPTE UNE TÂCHE À LA SUITE D'UN AFFICHAGE D'EMPLOI, PERD LE DROIT D'APPLIQUER POUR UNE AUTRE TÂCHE POUR UNE PÉRIODE D'UN (1) AN.

ARTICLE 15 - PRIVILÈGES

- 15.01 LA COMPAGNIE CONSENT À ACCORDER À TOUS SES EMPLOYÉS COUVERTS PAR CETTE CONVENTION, TROIS (3) JOURS DE CONGÉ SANS PERTE DE SALAIRE À L'OCCASION DU DÉCÈS DE LEUR PÈRE, MÈRE, ÉPOUSE, MARI, ENFANT, FRÈRE, SOEUR, BEAU-PÈRE OU BELLE-MÈRE, À COMPTER DE LA DATE DU DÉCÈS, ET INCLUANT LA JOURNÉE DES FUNÉRAILLES.

.../11

- 15.02 SI UN EMPLOYÉ EST REQUIS DE SERVIR COMME JURÉ, LA COMPAGNIE COMBLERA LA DIFFÉRENCE ENTRE SON TRAVAIL HEBDOMADAIRE RÉGULIER ET L'ALLOCATION QU'IL RECEVRA EN TANT QUE JURÉ. IL EST ENTENDU QUE L'EMPLOYÉ FOURNIRA LES PIÈCES JUSTIFICATIVES À CET EFFET.
- 15.03 L'EMPLOYÉ QUI, AU COURS DE LA JOURNÉE, EST VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL ET QUE LA COMPAGNIE DÉCIDE DE LE DIRIGER VERS UN MÉDECIN OU À L'HOPITAL POUR SOINS MÉDICAUX, TEL EMPLOYÉ AURA DROIT À SA PAYE COMPLÈTE RÉGULIÈRE POUR LA JOURNÉE DE L'ACCIDENT, MOINS LA COMPENSATION QU'IL RECEVRA DE LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU QUÉBEC.
- 15.04 TOUT EMPLOYÉ RÉGULIER À PLEIN TEMPS QUI A COMPLÉTÉ UN (1) AN DE SERVICES OU PLUS AU PREMIER (1ER) AVRIL DE N'IMPORTE QUELLE ANNÉE AURA DROIT À CINQ (5) JOURS D'ABSENCE-MALADIE AVEC PAYE; CES JOURNÉES DE MALADIE NON UTILISÉES NE SERONT PAS ACCUMULABLES; LES JOURNÉES EN MALADIE AVEC PAYE QUI N'AURONT PAS ÉTÉ UTILISÉES AVANT LE PREMIER (1ER) AVRIL DE CHAQUE ANNÉE SERONT REMBOURSÉES À RAISON D'UN CINQUIÈME (1/5) DU SALAIRE RÉGULIER HEBDOMADAIRE DE CHAQUE EMPLOYÉ, DANS LES QUINZE (15) JOURS QUI SUIVRONT LE PREMIER (1ER) AVRIL.

ARTICLE 16 - REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

- 16.01 TOUS LES EMPLOYÉS AURONT DROIT À UNE PÉRIODE DE REPAS D'UNE (1) HEURE.
- 16.02 LES EMPLOYÉS OBLIGÉS DE TRAVAILLER PLUS DE DEUX (2) HEURES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE À LA FIN DE LEUR QUART RÉGULIER, AURONT DROIT À UNE DEMI-HEURE (1/2) DE

16.02(SUITE).....PÉRIODE DE REPAS RÉTRIBUÉE À
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

16.03 TOUS LES EMPLOYÉS AURONT DROIT À DEUX
(2) PÉRIODES DE QUINZE (15) MINUTES
DE REPOS; UNE PÉRIODE PENDANT LA PREMIÈ-
RE PARTIE DU QUART ET L'AUTRE PÉRIODE
PENDANT LA DEUXIÈME PARTIE DU QUART.

ARTICLE 17 - DIVERS

17.01 IL N'EST PAS PERMIS AUX EMPLOYÉS DE
S'OCCUPER À TOUT TRAVAIL RÉGULIER POUR
AUTRE EMPLOYEUR OU DE LOUER LEURS SER-
VICES DANS UNE OCCUPATION MAJEURE OU
COMMERCE QUI IRAIT À L'ENCONTRE DES IN-
TÉRÊTS DE LA COMPAGNIE.

17.02 IL EST ENTENDU QUE PERSONNE EN DEHORS
DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION NE SERA AMENÉ
SUR LES LIEUX DE LA COMPAGNIE À ACCOM-
PLIR DU TRAVAIL DES MEMBRES DE L'UNITÉ
DE NÉGOCIATION PENDANT LA DURÉE DE CETTE
CONVENTION. IL SERA PERMIS DE TRAVAIL-
LER AUX OFFICIERS SUPÉRIEURS DE LA COM-
PAGNIE AINSI QU'AUX PARENTS, SOIT LE
PÈRE, LA MÈRE, LE FILS ET LA FEMME DES
PRINCIPAUX OFFICIERS DE LA COMPAGNIE À
LA CONDITION QUE CEUX-CI NE SOIENT PAS
LA CAUSE D'UNE MISE-À-PIED OU PERTE DE
TEMPS.

17.03 LA COMPAGNIE PUBLIERA DES RÈGLEMENTS
RAISONNABLES CONCERNANT LES EMPLOYÉS.

17.04 LA COMPAGNIE PRENDRA LES DISPOSITIONS
ADÉQUATES AFIN D'ASSURER AUX EMPLOYÉS
DES CONDITIONS DE TRAVAIL SAINES ET
SÉCURITAIRES. LES DISPOSITIFS DE PRO-
TECTION ET/OU AUTRES ÉQUIPEMENTS JUGÉS
NÉCESSAIRES À LA PROTECTION DES EMPLOYÉS
SERONT SOIT MIS EN PLACE OU FOURNIS PAR
LA COMPAGNIE.

17.05 TOUT EMPLOYÉ PAYÉ À L'HEURE QUI OUBLIE DE POINÇONNER DEVRA SE SOUMETTRE AU VERDICT RAISONNABLE DU GÉRANT EN CE QUI CONCERNE SON HEURE D'ARRIVÉE ET DÉPART DE SON TRAVAIL.

ARTICLE 18 - CLASSIFICATION DES TÂCHES, ECHELLE DE SALAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 LA CLASSIFICATION DES TÂCHES ET LE TAUX HORAIRE VERSÉ À CHAQUE EMPLOYÉ APPARAISSENT À LA LISTE ANNEXÉE À LA PRÉSENTE CONVENTION SOUS LA COTE A ET DEVANT ÊTRE CONSIDÉRÉE COMME FAISANT PARTIE INTÉGRANTE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COMME SI ELLE Y ÉTAIT RÉCITÉE TOUT AU LONG.

18.02 HEURES DE TRAVAIL

LES HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS RÉGIS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION APPARAISSENT À L'ANNEXE B ANNEXÉE À LA PRÉSENTE CONVENTION COMME DEVANT FAIRE PARTIE INTÉGRANTE ET POUR VALOIR COMME SI RÉCITÉE TOUT AU LONG.

- 18.03
- A) UN EMPLOYÉ QUI SE PRÉSENTE À SON TRAVAIL POUR SON ÉQUIPE AURA UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES GARANTIES, À CONDITION QUE CES HEURES N'ENTRENT PAS EN CONFLIT AVEC L'ANNEXE B.
 - B) LA GARANTIE CI-HAUT MENTIONNÉE NE SERA PAS APPLICABLE LORSQU'IL N'Y AURA PAS DE TRAVAIL DISPONIBLE À CAUSE DE CIRCONSTANCES HORS DU CONTRÔLE DE LA COMPAGNIE (ACT OF GOD).

ARTICLE 19 - CONGÉS STATUTAIRES ET FÉRIÉS

19.01 TOUS LES EMPLOYÉS COUVERTS PAR CETTE CONVENTION AURONT DROIT AUX CONGÉS STATUTAIRES PAYÉS TELS QUE DÉCRITS CI-APRÈS, QUEL QUE SOIT LE JOUR SUR LEQUEL ILS PEUVENT TOMBER:

LE PREMIER DE L'AN
LE LENDEMAIN DU PREMIER DE L'AN
LE LUNDI DE PÂQUES
LA FÊTE DE LA REINE
LA ST-JEAN BAPTISTE
LE PREMIER JUILLET
LA FÊTE DU TRAVAIL
L'ACTION DE GRÂCES
LE JOUR DE NOËL
LE LENDEMAIN DE NOËL
LE JOUR DE L'ANNIVERSAIRE DE NAISSANCE DE L'EMPLOYÉ

UNE FOIS L'AN, LE VENDREDI PRÉCÉDANT LE DÉPART D'UN EMPLOYÉ POUR SA PÉRIODE DE VACANCES, TEL EMPLOYÉ SE VERRA ACCORDÉ NEUF (9) HEURES DE PAYE À SON TAUX DE PAYE RÉGULIER CLASSIFIÉ EN PLUS DE SES HEURES TRAVAILLÉES LEDIT VENDREDI.

N.B.

- A) LA CÉDULE DE TRAVAIL POUR LES CONGÉS DE NOËL ET DU PREMIER DE L'AN DEVRA ÊTRE AFFICHÉE UN (1) MOIS À L'AVANCE.
- B) AFIN D'OBTENIR SON CONGÉ À LA DATE EXACTE DE SON ANNIVERSAIRE DE NAISSANCE, L'EMPLOYÉ DEVRA EN AVISER LA COMPAGNIE AU MOINS UNE (1) SEMAINE

- 19.01 B)(SUITE).....À L'AVANCE, SANS QUOI SON CONGÉ POURRA ÊTRE REPORTÉ.
- 19.02 TOUT EMPLOYÉ AURA DROIT À CES JOURS FÉRIÉS PAYÉS POURVU QU'IL AIT TRAVAILLÉ LE JOUR OUVRABLE PRÉCÉDANT IMMÉDIATEMENT, ET LE JOUR OUVRABLE SUIVANT IMMÉDIATEMENT LE JOUR FÉRIÉ, EXCEPTÉ QUAND UN EMPLOYÉ PEUT PROUVER ET JUSTIFIER SON ABSENCE.
- 19.03 UN EMPLOYÉ SERA RÉMUNÉRÉ POUR CHACUN DES JOURS FÉRIÉS CI-DESSUS, UNE JOURNÉE RÉGULIÈRE TELLE QUE CÉDULÉE, ET CALCULÉE À SON TAUX DE SALAIRE HORAIRE CLASSIFIÉ RÉGULIER.
- 19.04 UN EMPLOYÉ REQUIS DE TRAVAILLER N'IMPORTE QUEL DE CES JOURS FÉRIÉS MENTIONNÉS CI-DESSUS, RECEVRA LA PAYE DU JOUR FÉRIÉ PLUS LE TEMPS ET DEMI (1 1/2) DE SON TAUX DE SALAIRE RÉGULIER CLASSIFIÉ POUR LES HEURES REQUISES DE TRAVAIL. TEL EMPLOYÉ AURA LA GARANTIE ET SERA PAYÉ UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES À TEMPS ET DEMI (1 1/2) DE SON TAUX HORAIRE RÉGULIER.
- 19.05 LE VENDREDI APRÈS-MIDI JUSQU'À 5:00 P.M., OU LE LUNDI MATIN SUIVANT LE CONGÉ DU LENDEMAIN DU PREMIER DE L'AN ET CELUI DU LENDEMAIN DE NOËL, POURRONT ÊTRE AJOUTÉS À LA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.

ARTICLE 20 - VACANCES

- 20.01 LA COMPAGNIE ACCORDERA DES VACANCES PAYÉES À TOUS LES EMPLOYÉS COUVERTS PAR CETTE CONVENTION.
- EMPLOYÉ AVEC UN (1) AN OU PLUS DE SERVICES: 2 SEMAINES

20.01 EMPLOYÉ AVEC SIX (6) ANS OU PLUS DE SERVICES: 3 SEMAINES

EMPLOYÉ AVEC DOUZE (12) ANS OU PLUS DE SERVICES: 4 SEMAINES

EMPLOYÉ AVEC VINGT (20) ANS OU PLUS DE SERVICES: 5 SEMAINES

EMPLOYÉ AVEC VINGT-QUATRE (24) ANS OU PLUS DE SERVICES: 6 SEMAINES

N.B. UN EMPLOYÉ DONT LA DATE ANNIVERSAIRE D'EMPLOI DONNE UNE (1) SEMAINE DE VACANCES ADDITIONNELLE DANS UNE ANNÉE DE CALENDRIER, POURRA CHOISIR SA SEMAINE ADDITIONNELLE EN CONFORMITÉ AVEC CET ARTICLE.

20.02 LA RÉMUNÉRATION POUR LES VACANCES SERA DE DEUX POUR CENT (2%) DES GAINS TOTAUX ANNUELS SELON LA FORMULE D'IMPÔT T-4 DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE, POUR CHAQUE SEMAINE DE VACANCES À LAQUELLE L'EMPLOYÉ A DROIT.

20.03 TOUS LES EMPLOYÉS RECEVRONT LEUR PAYE DE VACANCES EN AVANCE, TELLE PAYE ÉTANT SÉPARÉE DE LA SEMAINE DE SALAIRE.

20.04 A) LES LISTES DE VACANCES MENTIONNANT LE NOMBRE DE SEMAINES AUXQUELLES CHAQUE EMPLOYÉ A DROIT SERONT AFFICHÉES PAS PLUS TARD QUE LE QUINZIÈME (15^E) JOUR D'AVRIL DE CHAQUE ANNÉE, ET LES EMPLOYÉS AVEC LE PLUS D'ANCIENNETÉ À L'INTÉRIEUR DE CHAQUE DÉPARTEMENT AURONT PRIORITÉ POUR LE CHOIX DE LEUR DATE DE VACANCES. SI LA COMPAGNIE FERME SON USINE, AUCUN EMPLOYÉ NE POURRA PRENDRE SES VACANCES EN D'AUTRES TEMPS, À L'EXCEPTION DES EMPLOYÉS ÉLIGIBLES POUR LEUR TROISIÈME (3^E) SEMAINE DE VACANCES.

- 20.04 B) LES SEMAINES DE PÂQUES, DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN NE SERONT PAS INCLUSES DANS LES LISTES DE CHOIX DE VACANCES À MOINS D'ENTENTE AVEC LA COMPAGNIE.
- 20.05 DANS LES DEUX (2) SEMAINES DE LA DATE D'AFFICHAGE, LES EMPLOYÉS DEVRONT AVOIR FAIT CONNAÎTRE À LEUR CONTREMAÎTRE LEUR CHOIX DE LEUR DATE DE VACANCES ET DEVRONT INSCRIRE LEUR CHOIX SUR LA LISTE DES VACANCES, ACCOMPAGNÉ DE LEUR SIGNATURE. LA LISTE SERA RÉVISÉE ET AFFICHÉE PAS PLUS TARD QUE LE PREMIER (1ER) MAI DE CHAQUE ANNÉE. LES ERREURS SERONT CORRIGÉES DANS LES SEPT (7) JOURS SUIVANTS. ALORS LES DATES DE VACANCES NE SERONT PAS CHANGÉES, SAUF DE CONSENTEMENT MUTUEL DES EMPLOYÉS CONCERNÉS ET DE LA COMPAGNIE.
- 20.06 SI UNE PÉRIODE D'ABSENCE D'UN EMPLOYÉ RÉSULTANT DE MALADIE, ACCIDENT, CORRESPOND AVEC LA PÉRIODE DE SES VACANCES, LEDIT EMPLOYÉ DEVRA EN AVISER LA COMPAGNIE PAR ÉCRIT AUSSITÔT; LA COMPAGNIE AURA LE LOISIR DE FAIRE EXAMINER L'EMPLOYÉ PAR UN MÉDECIN DE SON CHOIX ET SUR RAPPORT SATISFAISANT DU MÉDECIN DE LA COMPAGNIE OU SUR PRODUCTION D'UN CERTIFICAT D'UN AUTRE MÉDECIN, LES VACANCES DE CET EMPLOYÉ SERONT RETARDÉES ET LUI SERONT DONNÉES À LA PREMIÈRE PÉRIODE DISPONIBLE APRÈS QUE L'EMPLOYÉ SERA DE RETOUR AU TRAVAIL, ET CE, À LA DISCRETION DE LA COMPAGNIE CONCERNANT LA DATE DE CES VACANCES.
- 20.07 SI UN EMPLOYÉ QUITTE LE SERVICE DE LA COMPAGNIE ET QUE TEL EMPLOYÉ A TRAVAILLÉ MOINS DE DOUZE (12) MOIS À COMPTER DE SA DERNIÈRE PÉRIODE DE VACANCES, IL SERA PAYÉ SUR LA BASE DE DEUX POUR CENT (2%), QUATRE POUR CENT (4%), SIX POUR

20.07(SUITE),.....CENT (6%), HUIT POUR CENT (8%),
DIX POUR CENT (10%) OU DOUZE POUR CENT
(12%) DE SES GAINS TOTAUX POUR TELLE
PÉRIODE, DÉPENDANT DU NOMBRE D'ANNÉES
DE SERVICES QU'IL A ACCUMULÉES AVEC LA
COMPAGNIE.

ARTICLE 21 - PLAN DE BIEN-ÊTRE

21.01 LA COMPAGNIE PAIERA CINQUANTE POUR CENT
(50%) DU PLAN DE BIEN-ÊTRE ACCEPTÉ PAR
LES EMPLOYÉS.

ARTICLE 22 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET CLAUSE SPÉCIALES

22.01 TOUT TRAVAIL ACCOMPLI AVANT OU APRÈS LES
HEURES CÉDULÉES SERONT PAYÉES AU TAUX DE
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (TEMPS ET DEMI).

22.02 TOUT EMPLOYÉ QUI N'AURA PAS FAIT LE MI-
NIMUM D'HEURES REQUISES AU COURS DE SA
SEMAINE BÉNÉFICIERA QUAND MÊME DES AVAN-
TAGES DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE S'IL EST
REQUIS DE TRAVAILLER LE SOIR TEL QUE
STIPULÉ DANS LA CLAUSE 22.01

22.03 TOUT EMPLOYÉ QUI EST APPELÉ À FAIRE UN
TRAVAIL NON PRÉVU À LA CONVENTION, C'EST
À DIRE, BALAYER, FAIRE DES RÉPARATIONS
MINEURES DE MENUISERIE OU ENTRER DE LA
MARCHANDISE LE LUNDI MATIN, ETC., ET
CE, SANS RESTRICTION ET SANS LIMITATION,
NE SERA PAS PAYÉ TEMPS ET DEMI, ET CE
NE SERA PAS CONSIDÉRÉ COMME ÉTANT DU TEMPS
SUPPLÉMENTAIRE.

22.04 TOUT EMPLOYÉ QUI DEVRA FAIRE DU TEMPS
SUPPLÉMENTAIRE EN SERA AVISÉ AVANT TROIS
(3) HEURES P.M. DE LA JOURNÉE POUR LA-
QUELLE IL DEVRA ACCOMPLIR DU TEMPS SUP-
PLÉMENTAIRE.

- 22.05 LORS DE MISES-À-PIED, LA COMPAGNIE DEVRA AVISER LES EMPLOYÉS AU MOINS UNE (1) SEMAINE À L'AVANCE.
- 22.06 LORSQUE RAPPORTÉE À LA COMPAGNIE, LA RÉPARATION DE L'ÉQUIPEMENT DÉFECTUEUX DEVRA ÊTRE FAITE DANS UN TEMPS RAISONNABLE.

ARTICLE 23 - DURÉE

- 23.01 CETTE CONVENTION SERA EN VIGUEUR ET AURA PLEINE FORCE ET EFFETS À PARTIR DU PREMIER (1ER) AVRIL 1982 JUSQU'À ET INCLUANT LE TRENTE ET UN (31) MARS 1984.
- 23.02 AVIS QUE DES AMENDEMENTS SONT REQUIS OU QUE L'UNE OU L'AUTRE PARTIE DÉSIRE METTRE FIN À CETTE CONVENTION NE PEUT ÊTRE DONNÉ QUE PENDANT LA PÉRIODE SPÉCIFIÉE AU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC. SI TEL AVIS N'EST PAS DONNÉ, CETTE CONVENTION RESTERA EN PLEINE FORCE ET EFFETS D'ANNÉE EN ANNÉE, JUSQU'À CE QUE TEL AVIS SOIT DONNÉ.
- 23.03 ADVENANT QU'UN AVIS ÉCRIT DE METTRE FIN À OU AU DÉSIR D'AMENDER LA PRÉSENTE CONVENTION AYANT ÉTÉ DONNÉ ET REÇU PAR L'AUTRE PARTIE, LES NÉGOCIATIONS COMMENCERONT DANS LES QUINZE (15) JOURS APRÈS LA RÉCEPTION DE TEL AVIS.

23.04

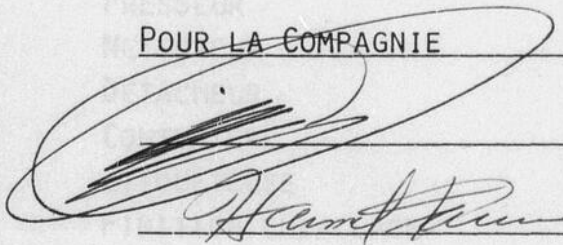
PENDANT LA PÉRIODE DE TELLES NÉGOCIA-
TIONS, TOUTES LES STIPULATIONS DE CETTE
CONVENTION RESTERONT EN PLEINE FORCE ET
EFFETS.

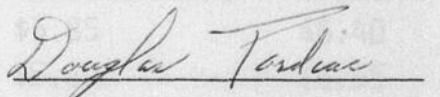
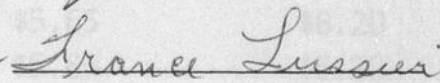
SIGNÉE À ST-JEAN, QUÉBEC CE

29 IÈME JOUR DE *mars* 1982

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION



DÉPARTEMENT DU SVÈDE

TEINTURIER	\$7.05	\$7.50
TRESSEUR	\$6.55	\$7.10
RESPONSABLE DE LA QUALITE	\$6.55	\$7.10
FINITION - MANIQUER	\$6.10	\$6.65
STAMPAGE - AIDE GENERALE	\$5.80	\$6.35

PRESSEURS SVÈDE - POTENNE - 15 MOINS A L'UNION

PRESSEURS (NOUVEAUX) - PRODUCTION 45 A 50 MOINS A L'UNION
50 A 55 MOINS A L'UNION
55 A 60 MOINS A L'UNION
61 ET PLUS A L'UNION

PRESSEURS PARTIALONS - PRODUCTION 51 ET PLUS A L'UNION

PRESSEURS PARTIALONS - PRODUCTION 46 ET PLUS A L'UNION

(ANNEX «A»)SUITE)

PRESSEURS GILET - PRODUCTION: 50 ET PLUS:+ .07¢MCX.
(TRENCH 2, MANCHE FAITE)

TOUS LES PRESSEURS DEVRONT ACCEPTER DE TRAVAILLER À LA PRODUCTION DÈS QU'IL Y AURA SUFFISAMMENT DE LINGE EN AVANCE.

CES NORMES POUR LES PANTALONS S'APPLIQUENT SUR UN LEGGER SIMPLE.

LE PRESSEUR GÉNÉRAL DEVRA MAINTENIR UN MINIMUM DE TRENTE (30) MORCEAUX À L'HEURE.

POUR UN TOTAL DE 39 HEURES.

ÉTENDARDS - AVEC M. JONES

LUNDI	8:00 A 7:00	= 8
MARDI	8:00 A 7:00	= 8
MERCREDI	8:00 A 7:00	= 8
JEUDI	8:00 A 7:00	= 8
VENREDI	8:00 A 12:00	= 4

POUR UN TOTAL DE 44 HEURES.

LAVESSE - DETACHEUR EN LINGE - E. J. MONTGOMERY

LUNDI	8:00 A 7:00	= 8
MARDI	8:00 A 7:00	= 8
MERCREDI	8:00 A 7:00	= 8
JEUDI	8:00 A 7:00	= 8
VENREDI	8:00 A 12:00	= 4

POUR UN TOTAL DE 40 HEURES.

DEPARTAMENT DE SURETE - CLAYTON EN PRODUCTION

LUNDI	8:00 A 7:00	= 8
MARDI	8:00 A 7:00	= 8
MERCREDI	8:00 A 7:00	= 8
JEUDI	8:00 A 7:00	= 8
VENREDI	8:00 A 12:00	= 4

POUR UN TOTAL DE 40 HEURES.

A N N E X E «B»

PRESSEURS -CHEMISES - DÉTACHEURS-CLASSEUSE AVANT-TUNNEL

LUNDI:	12:00	À	5:00	=	5
MARDI:	7:00	À	5:00	=	9
MERCREDI:	7:00	À	5:00	=	9
JEUDI:	7:00	À	5:00	=	9
VENDREDI:	7:00	À	12:00	=	5

POUR UN TOTAL DE 37 HEURES.

FINITION EMBALLAGE -COUTURIÈRE -ASSISTANTE PRODUCTION

LUNDI:	12:00	À	5:30	=	5 1/2
MARDI:	7:00	À	5:30	=	9 1/2
MERCREDI:	7:00	À	5:30	=	9 1/2
JEUDI:	7:00	À	5:00	=	9
VENDREDI:	7:00	À	12:30	=	5 1/2

POUR UN TOTAL DE 39 HEURES.

NETTOYEURS - AIDE NETTOYEUR

LUNDI:	8:00	À	5:00	=	8
MARDI:	6:00	À	5:00	=	10
MERCREDI:	6:00	À	5:00	=	10
JEUDI:	6:00	À	5:00	=	10
VENDREDI:	6:00	À	12:00	=	6

POUR UN TOTAL DE 44 HEURES.

LAVEUSE - DÉTACHEUR EN CHEF - ETIQUETEUSE

LUNDI:	8:00	À	5:00	=	8	ETIQUETEUSE:
MARDI:	7:00	À	5:00	=	9	
MERCREDI:	7:00	À	5:00	=	9	VENDREDI: 7:00 À 10:00 = 3
JEUDI:	7:00	À	5:00	=	9	
VENDREDI:	7:00	À	12:00	=	5	

POUR UN TOTAL DE 40 HEURES.

POUR UN TOTAL DE 38 HEURES

DEPARTEMENT DU SUEDE - CLASSEUSE ET FINITION - PRESSEUR

LUNDI:	8:00	À	5:00	=	8
MARDI:	7:00	À	4:00	=	8
MERCREDI:	7:00	À	4:00	=	8
JEUDI:	7:00	À	4:00	=	8
VENDREDI:	7:00	À	1:00	=	6

POUR UN TOTAL DE 38 HEURES.