



1363-1

01363-1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement 3 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 218-02
Date	Signature 85-06-03	Réception 85-07-05	Durée	Du 85-02-15	Au 88-02-15	Nombre de salariés régis par la convention collective 17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE MONTMORENCY 77, Ave. Ruel Montmorency G1C 2E4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant DOMINION TEXTILE INC. C.P. 6250 Montréal, Qué. H3C 3L1 Att.: M. Gilles Thibodeau.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>1830-05</u> Affiliation <u>05 CSD</u> Etablissement Visé: Usine Montmorency

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

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes

Remarques

ÉCALEMENT INCLUS:

- 1.- Lettre d'entente
- 2.- Mémoire d'entente - concernant modification article 21
- 3.- Mémoire d'entente pour rajouter l'article 1.07.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Dameris</i>	Date 85-07-18

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

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

En vertu du code du travail de la province de Québec

PAR ET ENTRE:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTMORENCY
77, avenue Ruel
Montmorency, Québec

Ci-après appelé,

"LE SYNDICAT"
Partie d'une part

05
011-5
12:50
H

ET:

DOMINION TEXTILE INC., corporation légalement constituée, ayant son siège social en la cité de Montréal, Québec en ce qui se rapporte à son usine Montmorency située dans la ville de Montmorency, province de Québec

Ci-après appelé,

"LA COMPAGNIE"
PARTIE DE SECONDE PART

ATTESTANT:

Que les parties, en vertu des ententes et accords mutuels ci-après mentionnés, ont convenu ce qui suit:

INDEX

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	Déclaration des parties	1
2	Pas d'arrêt de travail	3
3	Retenue syndicale	3
4	Comité des griefs	6
5	Services techniques	9
6	Procédures des griefs et de l'arbitrage	9
7	Discipline	13
8	Activités syndicales extérieures	15
9	Congés payés en cas de maladie ou accident	16
10	Heures de travail	17
11	Equipement opérant de façon continue	20
12	Surtemps	20
13	Réduction des opérations	21
14	Salaires	22
15	Ancienneté	25
16	Jours fériés	32
17	Fermeture d'usine, période des fêtes	34
18	Vacances annuelles payées	35
19	Assurance-groupe contributoire	36
20	Tableaux pour affichage	36
21	Travail accompli par des personnes non couvertes par l'unité de négociation	36
22	Pause-café	37
23	Préavis et certificat de travail	37
24	Lettres ou pièces annexes	38
25	Congé de maternité	38
26	Durée de la convention	40

SALAIRES

Lettre d'entente générale

ARTICLE 1DECLARATION DES PARTIES

1.00 Buts:

Les buts de cette convention sont de promouvoir des relations harmonieuses entre la compagnie, le syndicat et ses employés, d'établir certaines règles gouvernant leurs relations, et de faciliter la solution de tels problèmes, à l'intérieur de la juridiction de cette convention, qui peuvent survenir de temps à autre. De plus, c'est aussi le but de cette convention que de promouvoir l'opération efficace et économique de la compagnie.

1.01 Droits de la direction:

Sujet aux autres dispositions de cette convention et sous réserve à la procédure de griefs en toute matière relative à la présumée violation ou fausse interprétation d'aucune des autres dispositions d'icelle, le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de la compagnie et que ces fonctions comprennent, mais ne sont pas limitées aux suivantes:

- a) le droit de gérer de façon générale les usines et d'en diriger les opérations;
- b) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement et de sanctionner des règles et des règlements gouvernant la conduite des employés sur la propriété de la compagnie;
- c) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matières de congédiement pour cause, suspension, ou autres mesures disciplinaires, en matières de sélections, embauchages, transferts, promotions, démotions et mises à pied d'employés de même qu'en matières d'exigences d'une tâche, de standard de travail, de qualifications et de rendement;
- d) organiser et cédule le travail, diriger la main d'oeuvre; ces droits incluent le droit de classifier les employés et le droit de déterminer l'identité du personnel à qui le travail sera assigné, de changer le travail assigné, les méthodes d'opération, le droit de déterminer l'extention, la limitation, le retranchement ou la cessation des opérations et tout autre sujet relatif à l'opération des affaires de la compagnie.

1.02 Accréditation syndicale:

La compagnie reconnaît le syndicat mentionné ci-haut comme seul agent négociateur aux fins de la présente convention pour les employés couverts par le certificat d'accréditation syndical émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et Sécurité du Revenu, le 21 janvier 1965.

- 1.03 a) Aucun membre du personnel de cadre n'accomplira de travail fait ou qui peut être fait par les employés de l'unité de négociation sauf quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les employés, dans le cas de *situation exceptionnelle, lorsqu'il s'agit de procéder à des travaux d'expérimentation, de développement ou d'autres travaux de recherche reliés à l'installation de nouveaux procédés ou de nouvel équipement.

* Pour les employés rémunérés sur une base horaire, situation exceptionnelle signifie une situation nécessitant une intervention immédiate reliée au besoin de normaliser un procédé dans la chaîne de production. Il est aussi établi qu'une intervention de cette nature n'aura pour effet de créer un préjudice aux employés de l'occupation en cause.

* Pour les employés rémunérés sur une base hebdomadaire, situation exceptionnelle signifie un refus des employés de travailler en temps supplémentaire pour combler les absences et les retards ou si le temps supplémentaire ne suffit pas pour accomplir des travaux qui doivent être accomplis immédiatement.

- b) Un grief prétendant violation des dispositions de cet article pourra être soumis, soit par l'employé ou les employés concernés, soit par le délégué d'atelier de l'atelier concerné, directement à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soit la naissance soit la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Le grief suivra les étapes prévues dans les dispositions subséquentes de la procédure des griefs et d'arbitrage.
- c) Dans ce grief, l'employé concerné ou le délégué d'atelier au nom de l'employé concerné pourra réclamer les indemnités de salaire appropriées pour le travail fait à sa place en violation des dispositions de cet article.

- 1.04 a) Jour ouvrable:

Aux fins de cette convention, l'expression "jour ouvrable" signifie un jour de la semaine à l'exception des samedis, dimanches, jours fériés mentionnés à l'article 16 et des jours au cours desquels une section est fermée ou un employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

- b) Jour:

Aux fins de cette convention, l'expression "jour" signifie un jour de calendrier.

- c) Conjoint:

Aux fins de cette convention, l'expression "conjoint" signifie l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

- i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
- ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

d) Aux fins de cette convention, le pronom masculin comprend le féminin et vice-versa.

1.05 Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs s'appliquera dans les cas de plaintes relatives à l'application de la loi sur les normes du travail.

ARTICLE 2

PAS D'ARRET DE TRAVAIL

2.00 Les deux parties conviennent que ni le syndicat, ni la compagnie ni aucun de leurs membres, employés ou représentants ne causera, n'aidera, ne participera, ni n'appuiera aucune grève ou contre-grève, ni aucun ralentissement de production ou arrêt de travail constituant, une contre-grève ou une grève de quelque nature que ce soit, aux usines de la compagnie, pendant la durée de la présente convention.

De plus, le syndicat renonce à utiliser le piquetage même paisible des usines de la compagnie au cours de la durée de la convention.

Les deux parties conviennent de faire tout ce qui leur est possible pour éviter de telles actions et/ou d'ordonner à leurs membres, employés ou représentants de les cesser ou de s'en désister.

ARTICLE 3

RETENUE SYNDICALE

3.00 Retenue syndicale:

Pendant la durée de cette convention, la compagnie acceptera toute autorisation signée par un employé, selon le paragraphe 3.05 de déduire de son salaire la cotisation syndicale qui est mentionnée.

3.01 Période de révocation:

L'employé pourra annuler ou révoquer cette autorisation seulement entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement d'icelle. La révocation se fera en donnant un avis à la compagnie selon le paragraphe 3.06 ci-dessous. La révocation ne prendra effet qu'à la date d'expiration de cette convention.

Toute autorisation donnée en vertu du présent article devra être propre, lisible et signée en duplicata par l'employé. La compagnie en gardera une copie et remettra l'autre à l'employé concerné.

3.02 Avis relatif aux taux de la cotisation:

Le syndicat convient d'aviser la compagnie du taux de la cotisation syndicale en vigueur lors de la signature de la présente convention et de lui communiquer, au moins dix (10) jours avant la date de la déduction, toute modification apportée à ladite cotisation au cours de la durée de la convention. Le syndicat avisera aussi la compagnie par écrit du nom et de l'adresse du trésorier de même que tout changement ultérieur au moins dix (10) jours précédant la date que la compagnie envoie à ce dernier le montant des sommes ainsi déduites.

3.03 Perception:

- a) La compagnie percevra la cotisation syndicale de la paie de chaque salarié hebdomadairement, mais versera chaque mois au trésorier du syndicat les sommes déduites.
- b) La compagnie ne déduira pas de cotisations syndicales d'un employé qui n'a pas reçu de salaire dans une semaine quelconque alors qu'il est absent, soit en vacance, en congé, ou dû à une maladie ou à une mise à pied et la seule obligation de la compagnie sera de recommencer les déductions de la première période de salaires suivant le retour de l'employé au travail.

3.04 Liste des employés:

- a) Avec cette remise, elle fournira au syndicat des listes complètes indiquant par section:
 - les noms de tous les employés apparaissant à la feuille de paie lors de la déduction;
 - pour chaque employé ayant autorisé telle déduction le montant hebdomadaire perçu;
 - les noms des employés ayant dûment révoqué, conformément à cet article, leur autorisation de déduire la cotisation syndicale;
 - les noms des employés qui, depuis la dernière remise, ont quitté le service de la compagnie;
 - autant que possible, mais sans garantie d'exactitude, pour le mois précédent, les noms des employés mutés d'une section à une autre et les noms des employés qui par suite d'un mariage, portent un nouveau nom.
- b) Une (1) fois par année au mois de janvier, la compagnie fournira au syndicat une liste comprenant les renseignements suivants au sujet de ses employés:
 - 1) nom
 - 2) adresse complète incluant le code postal
 - 3) numéro de téléphone
 - 4) section
 - 5) occupation
 - 6) numéro d'assurance sociale
 - 7) nouveaux employés payant des cotisations syndicales

- c) La compagnie avisera par écrit le syndicat aussitôt qu'un employé change de section ou de grade.

3.05 Formule d'autorisation:

Date

Je, soussigné, autorise par la présente Dominion Textile Inc., à déduire de ma paie une fois par semaine, la somme de dollars et cents comme cotisation syndicale et à remettre cet argent une fois par mois au trésorier du Syndicat des Employés de Bureau de Montmorency. La présente autorisation prendra effet le jour de l'embauchage. Je reconnais que je ne pourrai révoquer la présente autorisation qu'en accord avec les dispositions de la convention collective de travail entre la compagnie et le syndicat.

Employé

Témoïn

3.06 Formule de révocation:

Date

Je, soussigné, révoque toutes autorisations données en tout temps par moi à Dominion Textile Inc., de déduire de mes salaires mes cotisations syndicales et de remettre cet argent au trésorier du Syndicat des Employés de Bureau de Montmorency et je demande que, pour ces cotisations syndicales, aucune autre déduction ne soit faite de mes salaires.

Employé

Témoïn

3.07 Retenue syndicale:

Comme condition d'emploi, chaque employé devra signer une formule d'autorisation pour cotisations syndicales selon le paragraphe 3.05 autorisant la compagnie à déduire de ses salaires un montant équivalent aux cotisations syndicales.

Cette autorisation peut être révoquée seulement d'après les dispositions du paragraphe 3.01 du présent article.

ARTICLE 4

COMITE DE GRIEFS

4.00 Composition:

Suivant la signature de la présente convention collective de travail les parties conviennent de former un comité de griefs composé de trois (3) représentants nommés par le syndicat et trois (3) représentants nommés par la compagnie.

Chacun des membres doit avoir complété sa période de probation.

4.01 Représentant extérieur local:

Il est convenu que si le syndicat a retenu les services d'un représentant extérieur local, ce dernier peut être l'un des représentants du syndicat.

4.02 Fonctions:

Le comité de griefs a pour fonction d'assister les parties dans l'étude et le règlement des griefs. Il peut aussi aborder l'étude et la discussion d'un sujet d'intérêt commun soumis à son attention par les représentants de l'une ou l'autre des parties.

4.03 Réunion:

Le comité de griefs tient généralement une réunion mensuelle et peut se réunir plus souvent si nécessaire, sur entente mutuelle, si les circonstances l'exigent. Toute réunion aura lieu dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la communication écrite de la demande de l'une ou l'autre des parties.

4.04 Ordre du jour:

Dans les trois (3) jours ouvrables précédant chaque réunion, chacune des parties à la présente convention devra transmettre par écrit à l'autre partie l'ordre du jour des questions dont elle veut discuter à telle réunion. Cependant, tout grief référé au comité conformément aux dispositions des paragraphes 6.04 ou 7.05 avant l'ouverture de la réunion fait partie de l'ordre du jour du comité.

4.05 Procès-verbaux:

L'un des membres de la compagnie sur le comité agira comme secrétaire aux fins de rédiger et conserver les procès-verbaux. Le procès-verbal signé par un représentant du syndicat et de la compagnie sera officiel et une (1) copie sera remise à un membre syndical du comité dans les dix (10) jours ouvrables de la tenue de la réunion du comité. La prescription des délais prévus à ce paragraphe s'appliquera s'il n'y a pas d'entente écrite à l'effet du contraire et celà, de la façon prévue à l'article 6.06 de cette convention.

4.06 Tout employé dont le grief a été référé au comité des griefs pourra assister à la discussion de son grief lors de la réunion du comité des griefs. S'il y a plus d'un grief de soumis à l'agenda, les employés signataires des griefs pourront assister à tour de rôle. Dans le cas d'un grief collectif, un des employés signataires pourra assister à la discussion du grief.

La compagnie pourra appeler le supérieur immédiat concerné afin d'assister à une telle réunion.

4.07 Délégués:

- a) La compagnie reconnaît le droit du syndicat de nommer des délégués pour représenter les employés de la façon permise par cette convention, pour un maximum d'un (1) délégué par section.
- b) Aux fins de cet article, les délégués de section représenteront exclusivement et seront choisis parmi les employés des sections indiquées ci-dessous:
 - a) coût, paie et comptes généraux
 - b) personnel de sûreté et général
- c) Le syndicat avisera la compagnie, par écrit, des noms de ses officiers et délégués de section ou de tout changement.
- d) Advenant qu'un délégué de section du syndicat soit transféré d'une section pour laquelle il a été nommé à une autre, il doit cesser dès ce moment d'être reconnu comme délégué de section mandaté dans son ancienne section.

4.08 Fonctions:

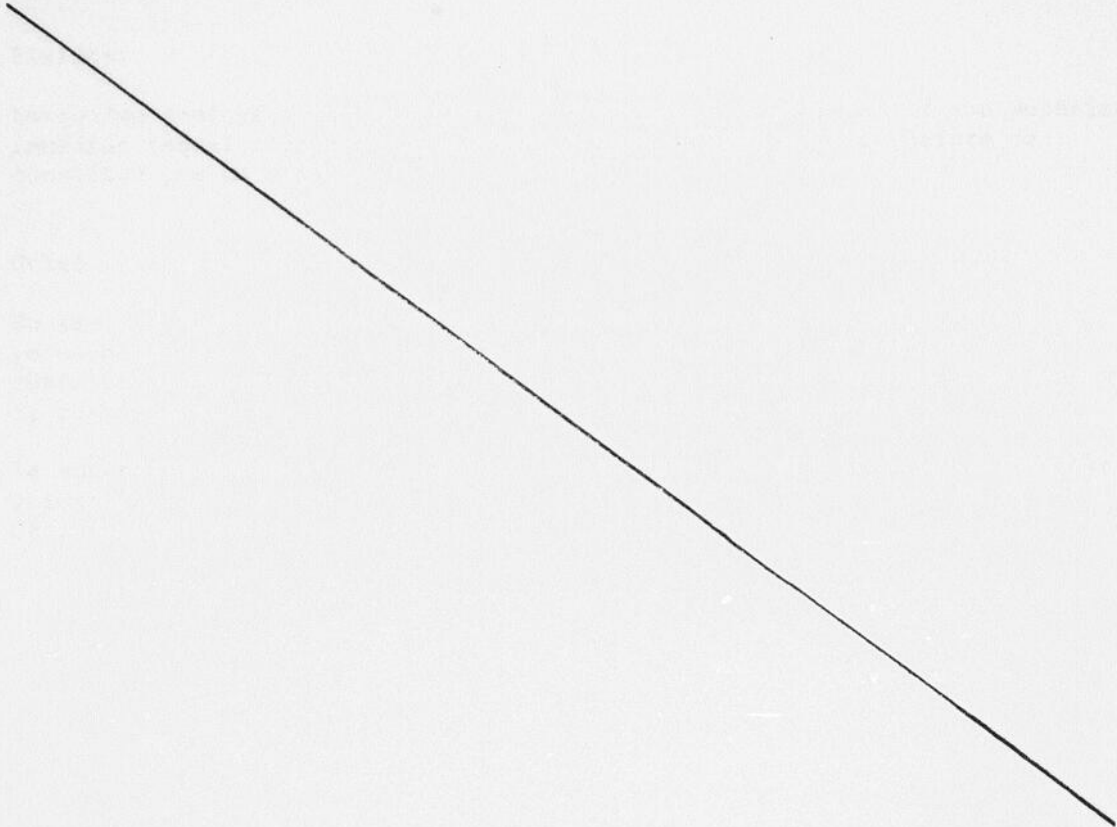
Ce délégué aura pour fonction d'enquêter sur tous les griefs ou difficultés dont il sera saisi par les employés de sa section et il conformera ses actions à la procédure décrite à l'article 6.

4.09 Responsabilités:

Ce délégué n'est investi d'aucun pouvoir ou autorité pour régler les cas qui lui sont soumis. Ses tâches et responsabilités sont strictement limitées à celles d'un enquêteur. Ses fonctions sont de faire rapport directement au chef de section, ou à l'assistant de ce dernier, ainsi qu'au syndicat. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le délégué pourra participer à la discussion.

4.10 Rémunération:

Le syndicat convient que ses délégués doivent dans toute la mesure du possible, s'acquitter de leurs responsabilités sans nuire à la production dans la section. Tout abus dans l'exercice de ses fonctions par un délégué sera référé au syndicat. La compagnie paiera au délégué de section autorisé, le temps passé durant une absence permise en vertu des dispositions des paragraphes 4.08 et 4.09 ci-dessus pourvu que ces absences surviennent pendant les heures de travail de l'employé.



ARTICLE 5SERVICES TECHNIQUES

- 5.00 Il est entendu que le responsable syndical en génie industriel de l'usine donnera les mêmes services aux employés membres du Syndicat des Employés de Bureau de Montmorency.

ARTICLE 6PROCEDURE DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE

- 6.00 Préambule:

Tout employé régi par cette convention qui se croit lésé par suite d'une présumée violation ou fausse interprétation d'aucune des dispositions de cette convention peut soumettre son grief selon la procédure décrite ci-dessous.

- 6.01 Plainte:

Lorsqu'un employé a une plainte, il la soumettra verbalement à son supérieur immédiat lequel répondra verbalement à cette plainte. Une plainte ne constitue pas un grief.

- 6.02 Grief - 1ère étape:

Un employé ayant un grief soumettra son grief par écrit, soit personnellement ou par l'intermédiaire de son délégué de section à son supérieur immédiat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'origine ou la connaissance des circonstances ayant donné lieu au grief.

Le supérieur immédiat de l'employé devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle le grief lui a été soumis, communiquer sa décision par écrit à celui qui aura soumis le grief.

6.03 a) Grief - 2ième étape:

Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au délégué de section n'est pas jugée satisfaisante, l'employé soit personnellement ou par l'intermédiaire de son délégué de section ou par le syndicat peut alors soumettre son grief par écrit au directeur du personnel en dedans de dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision écrite du supérieur immédiat tel qu'énoncé au paragraphe 6.02.

- b) Le directeur du personnel devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la communication de la soumission écrite du grief communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

6.04 Grief - 3ième étape:

Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au délégué de section n'est pas jugée satisfaisante, l'employé ou le syndicat peut référer le grief par écrit au comité des griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision écrite du chef de section tel qu'énoncé au paragraphe 6.03.

6.05 Grief collectif:

- a) Un grief collectif peut être soumis par le syndicat directement à la deuxième étape au directeur du personnel dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02 pourvu que le grief soit signé par au moins un des employés impliqués ou par le délégué de la section concernée ou par le président du syndicat.
- b) Un grief collectif impliquant plus d'une section peut être soumis par le syndicat directement à la deuxième (2ième) étape au directeur du personnel dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02 pourvu que le grief soit signé par un officier du syndicat.

6.06 Prescription:

Un grief sera considéré comme ayant été réglé de façon satisfaisante ou abandonné à défaut de l'employé ou de son représentant autorisé de procéder à l'étape suivante de la procédure des griefs incluant l'arbitrage en dedans des délais énoncés ci-dessus. Si la réponse écrite de la compagnie n'est pas soumise dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes, le grief sera considéré comme accepté et réglé de manière définitive tel que soumis. Cependant, les parties peuvent par entente écrite, prolonger en tout temps les délais prévus à toutes étapes de la procédure des griefs.

6.07 Délais d'appel à l'arbitrage:

Si un grief qui est soumis au comité des griefs, conformément au paragraphe 6.04 ou 7.05, n'est pas réglé de façon satisfaisante par ledit comité, le syndicat devra envoyer à la compagnie, par lettre recommandée, un avis écrit d'appel à l'arbitrage, prévu au paragraphe 6.08.

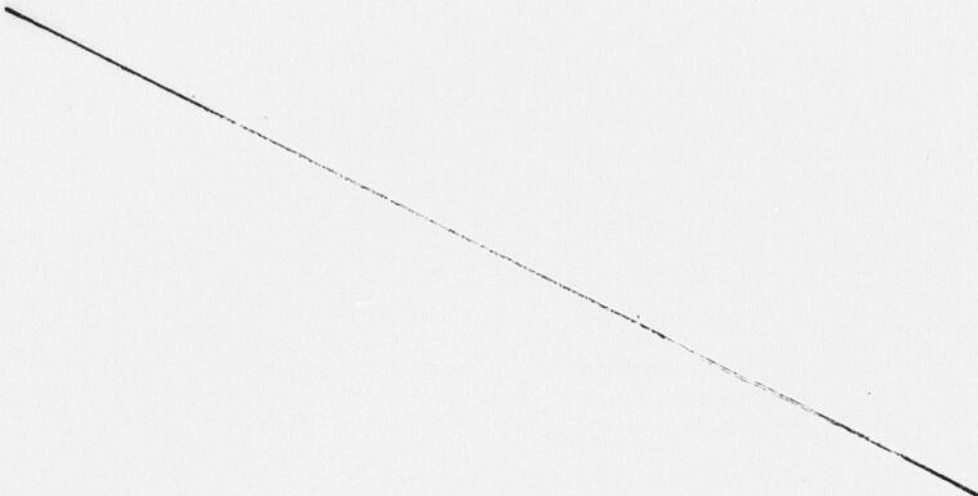
Cet appel devra se faire en deçà des quatorze (14) jours ouvrables de la date de la communication aux parties du procès-verbal de la réunion du comité des griefs.

Si dans les quatorze (14) jours ouvrables ci-haut mentionnés, le syndicat fait défaut de donner avis à la compagnie de l'appel à l'arbitrage, le grief sera considéré comme réglé de manière définitive, selon la décision prise au comité des griefs.

6.08 Arbitre unique:

- a) Lorsque conformément au paragraphe 6.07 qui précède, la compagnie aura reçu un avis d'appel à l'arbitrage, le grief sera dès lors considéré comme soumis à un arbitre unique, à être choisi à tour de rôle parmi les arbitres suivants:

Me. Marc Gravel
Me. Richard Marcheterre
Me. André Sylvestre

- b) Dans le cas où l'arbitre unique désigné ne pourrait agir dans un délai raisonnable ou dans le cas où l'arbitre unique désigné n'a pas encore rendu sa décision dans une cause précédente, l'arbitre suivant sera choisi.
- c) Dans le cas de non-disponibilité de ces derniers dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du Travail de la province de Québec de désigner un arbitre.
- d) Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et un demi par le syndicat.
- 

6.09 Décision:

Ledit arbitre unique mentionné au paragraphe 6.08 devra rendre une décision écrite et motivée dans les trente (30) jours de l'audition du grief ou de la soumission des notes écrites selon le cas. La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les parties à la présente convention et tous les autres employés concernés.

6.10 Limitation de pouvoir:

Ledit arbitre unique n'aura pas le pouvoir d'amender, d'altérer ou de modifier les dispositions de cette convention.

Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre unique a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la décision de la compagnie. Dans le cas où l'arbitre unique ne maintient pas la décision de la compagnie, il a compétence pour ordonner une indemnité n'excédant pas la perte de salaire de l'employé à l'usine ou toute autre indemnité moindre qu'il adjugera.

ARTICLE 7DISCIPLINE

7.00 Mesures disciplinaires:

Pour procéder au maintien de la discipline et du bon ordre, la compagnie et le syndicat conviennent d'adopter les méthodes et procédures suivantes et conviennent que celles-ci seront appliquées d'une façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible. Les parties conviennent aussi que les mesures disciplinaires seront appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et pourront entraîner l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes: réprimande verbale ou écrite, suspension ou congédiement.

7.01 Première offense:

Réprimande personnelle par le directeur de l'usine, le surintendant, le chef de section ou le supérieur immédiat lorsque la situation l'exige; la compagnie avisera chaque employé de toute réprimande écrite inscrite à son dossier. Tout employé réprimandé, si telle réprimande écrite est inscrite à son dossier, peut soumettre son cas conformément aux dispositions de la procédure des griefs.

7.02 Deuxième offense:

Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 7.00, mesure disciplinaire additionnelle soit réprimande écrite additionnelle, soit suspension sans paye pour la durée d'un (1) à trois (3) jours, dans le cas d'une deuxième offense, pourvu que telle deuxième offense survienne en dedans d'un délai de neuf (9) mois de la date de la première offense, autrement pour les fins de cet article, telle deuxième offense sera considérée comme étant une première offense.

Tout mois où un employé n'a pas enregistré d'heures effectivement travaillées sera ajouté aux neuf (9) mois mentionnés au paragraphe précédent.

7.03 Troisième offense:

Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 7.00, mesure disciplinaire additionnelle pour une troisième offense jusqu'à et incluant le renvoi du service de la compagnie pourvu que telle troisième offense survienne en dedans d'un délai de neuf (9) mois de la date de la deuxième offense, autrement, pour fins de cet article, telle troisième offense sera considérée comme étant une première offense.

Tout mois où un employé n'a pas enregistré d'heures effectivement travaillées sera ajouté aux neuf (9) mois mentionnés au paragraphe précédent.

7.04 Procédure sommaire:

Dans le cas d'une offense sérieuse au travail qui affecte sérieusement le maintien de la discipline parmi les employés, la compagnie pourra se dispenser de la procédure ci-dessus, juger l'employé sommairement et même le congédier. Les cas jugés sommairement par tout membre du personnel des cadres de la compagnie ayant un rang inférieur à celui de directeur de l'usine, ou directeur de la comptabilité de l'usine seront sujets à révision par le directeur de l'usine ou le directeur de comptabilité de l'usine selon le cas.

7.05 Recours de l'employé:

Tout employé congédié ou suspendu qui estime l'avoir été injustement, nonobstant les dispositions de l'article 6, pourra soumettre directement son cas par écrit personnellement ou par l'entremise du syndicat, au comité des griefs qui devra se réunir pour considérer le cas, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. Si l'employé ne se prévaut pas des dispositions de ce paragraphe, son cas sera sujet, sous tous rapports, aux dispositions de l'article 6.

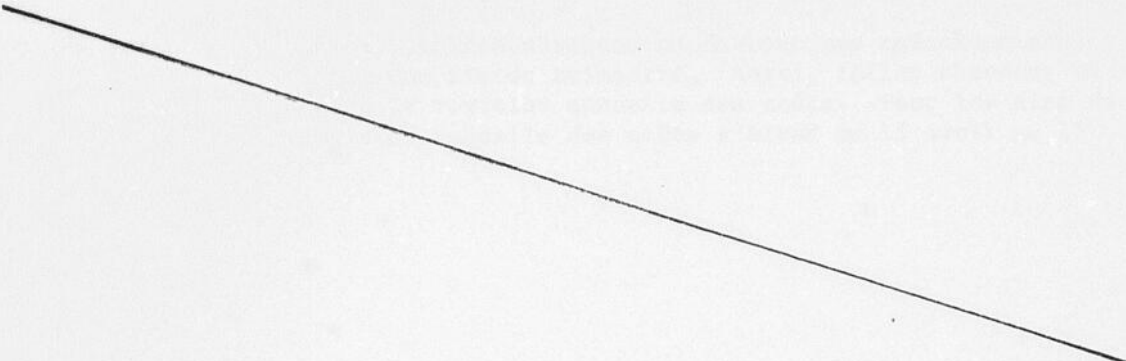
Si la réponse écrite de la compagnie n'est pas soumise dans le délai prévu à l'article 4.05, le grief sera considéré comme accepté et réglé tel que soumis.

Si la décision ne satisfait pas l'employé, le syndicat pourra soumettre son cas à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 6.07.

7.06 Compensation:

Si un cas de suspension de travail, soumis au comité des griefs ou à l'arbitrage selon les termes du paragraphe 7.05 ci-dessus est estimé injuste, le comité des griefs, ou l'arbitre unique aura le droit de déterminer, s'il y a lieu, une compensation jusqu'à concurrence du montant des salaires perdus à l'usine.

Si un cas de congédiement soumis au comité des griefs ou à l'arbitrage selon les termes du paragraphe 7.05 ci-dessus, est estimé injuste, le comité des griefs, ou l'arbitre unique aura le droit d'accorder la réintégration de l'employé congédié et d'en déterminer, s'il y a lieu, une compensation jusqu'à concurrence du montant des salaires perdus à l'usine.



7.07 Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier de l'employé neuf (9) mois après son inscription.

Tout mois où un employé n'a pas enregistré d'heures effectivement travaillées sera ajouté aux neuf (9) mois mentionnés au paragraphe précédent.

7.08 La compagnie enverra au syndicat une (1) copie de toute mesure disciplinaire écrite inscrite au dossier d'un employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis disciplinaire par l'employé. Tel avis à l'employé devra lui être remis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire.

De plus, dans les cas de griefs rendus à l'étape du comité des griefs, la compagnie, sur demande écrite du syndicat, donnera par écrit trois (3) jours ouvrables avant la tenue du comité, tous les avis verbaux relatifs au grief en cause inscrits au dossier de l'employé.

7.09 Lorsque la compagnie impose à un employé une suspension sans paie de plus d'une (1) journée, ces jours de suspension devront être consécutifs.

ARTICLE 8

ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES

- 8.00
- a) Sur avis écrit d'un officier syndical autorisé, signifié au directeur du personnel dans un délai minimum de trois (3) jours ouvrables précédant la libération, tout officier ou délégué du syndicat qui sera libéré pour activités syndicales à l'extérieur de l'usine recevra son salaire normal. La compagnie retiendra tout montant dû au syndicat ou facturera le syndicat pour les sommes ainsi payées en trop, sous forme de salaires et bénéfices marginaux.
 - b) Il ne doit pas y avoir plus qu'un total de deux (2) officiers ou délégués de sections du syndicat absents du travail au même moment pour participer aux activités syndicales telles que décrites au paragraphe 8.00.
 - c) En autant que possible, telles absences ne devront pas coïncider avec une fin de période ou une fin de trimestre. Aussi, telles absences ne coïncideront pas avec la révision annuelle des coûts. Pour les fins de cet article, la révision annuelle des coûts s'étend du 15 avril au 15 juin.

ARTICLE 9CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

- 9.00 Tout employé incapable de travailler pour cause de maladie et/ou accident dûment attesté bénéficie de congés sans perte de salaire, aux conditions ci-après mentionnées.
- 9.01 Il est accordé à tout employé un crédit de neuf (9) jours de travail par année de service pour chaque exercice de calendrier. Ces congés de maladie sont cumulatifs.
- 9.02 Le congé de maladie ne sera accordé à l'employé que sur production d'une preuve suffisante démontrant qu'il lui est impossible de travailler. Pour toute absence, la compagnie pourra exiger et l'employé devra produire un certificat médical. Dans tous les cas où l'employé doit fournir un certificat médical, à la demande de la compagnie, l'employé devra le fournir dans les sept (7) jours qui suivront.
- 9.03 Tout employé qui aura bénéficié des dispositions du présent article 9, devra retourner au travail dès que sa santé le permettra et cela même si la période de congé n'est pas terminée. La compagnie pourra toujours s'assurer de l'état de santé des employés en congé de maladie.
- 9.04 L'expression "maladie" utilisée aux présentes comprend également l'incapacité de l'employé découlant d'un accident à l'exception d'un accident de travail.
- 9.05 Quand un employé s'absente pour cause de maladie, seuls les jours durant lesquels il aurait dû normalement travailler sont soustraits de la réserve de congé-maladie.
- 9.06 Tout employé avant la date effective de sa mise à la retraite ou lors de sa démission ou lors d'une mise à pied permanente résultant de la disparition d'une occupation a droit à un congé payé dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses congés de maladie. Dans le cas de décès de tout employé, la compagnie paiera aux héritiers légaux la somme équivalente à la réserve accumulée des congés de maladie de l'employé.

- 9.07 La compagnie peut faire examiner tout employé en tout temps par son médecin.
- 9.08 Tout employé qui est congédié, et si ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de griefs n'a droit à aucun congé de maladie ni à la gratification en espèce qui le remplace.
- 9.09 Aucun employé ne pourra bénéficier d'un congé de maladie avec traitement durant les trois (3) premiers mois de service. Cependant, ses crédits pour congé de maladie s'accumuleront quand même durant cette période et seront crédités à l'employé après l'expiration de ces premiers trois (3) mois et il a alors droit d'utiliser ses congés de maladie accumulés, s'il est maintenu en fonction.
- 9.10 Lorsqu'un employé sera en congé sans traitement, il ne pourra accumuler durant cet intervalle aucun crédit pour les congés de maladie; toutefois, lors de son retour au travail, les réserves qu'il pouvait avoir à son départ, ou qu'il n'a pas utilisées depuis, lui seront créditées.

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL

- 10.00 a) 1) La semaine normale de travail pour les employés de bureau sera d'une durée de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$), sauf pour les préposés à la paie qui sera de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) en moyenne, répartie sur une durée de 15 jours de la façon suivante:

"CEDULE A"

1^{ère} semaine: Lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Vendredi de 8h30 à 12h00

Total de la semaine: 35.50 heures

2^{ième} semaine: Lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Total de la semaine: 39.50 heures

Grand total moyen de la cédule: 37.50 heures

"CEDULE B"

1ère semaine: Lundi au jeudi inclusivemnt de 8h30 à 12h00 et
12h30 à 17h00.

Vendredi de 8h30 à 12h00

Total de la semaine: 35.50 heures

2ième semaine: Lundi au jeudi inclusivement de 8h30 à 12h00 et de
12h30 à 17h00

Vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Total de la semaine: 39.50 heures

Grand total moyen de la cédule: 37.50 heures

- 2) a) Les employés pourront choisir la cédule de travail "A" ou "B".
- b) Quand l'employé aura commencé à travailler sur une cédule il sera lié aux heures inscrites sur la cédule choisie.
- c) Un employé qui a choisi une cédule pourra changer de cédule à la condition d'avoir donné un préavis de cinq (5) jours avant la fin du cycle de la cédule sur laquelle il travaille.
- b) a) La semaine normale de travail pour les gardiens sera d'une durée de quarante-quatre heures (44) distribuées selon le calendrier de travail annexé à la présente convention; ce calendrier détermine la durée des heures journalières de travail et le nombre de jours de travail hebdomadaire. Il est convenu que ce quarante-quatre (44) heures est une moyenne couvrant un cycle de trois (3) semaines.
- b) La semaine normale de travail pour les employés du magasin des employés sera d'une durée de trente-sept heures et demie (37½) et l'horaire normal de travail sera échelonné entre 08h30 le lundi à 17h00 le samedi.

Il y aura alternance dans le travail du samedi entre la responsable du magasin des employés et la commis du magasin des employés. L'horaire normal de travail pour les deux (2) employées ci-haut mentionnées sera de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 soit du lundi au vendredi inclusivement ou soit du mardi au samedi inclusivement.

- c) La semaine normale de travail pour les employés des sections, comptes généraux et coûts sera d'une durée de trente-sept heures et demie (37½) réparties de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h30 du lundi au vendredi.

L'horaire de travail pour tous les autres employés de bureau sera de 08h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, à l'exception des occupations Opératrice (Switchboard et Teletype) et Assistant-Magasin d'approvisionnement, l'horaire normal de travail entre le 1er lundi de juin et la fête du travail sera de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h30 du lundi au vendredi inclusivement.

- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tous les employés à l'exception des gardiens et des employés de la paie auront le choix de débiter leur équipe soit à 08h00, soit à 08h30. Cependant, les employés qui choisiront de débiter à 08h30 devront suivre la cédule établie comme suit:

Lundi au vendredi: 08h30 à 12h00
 13h00 à 17h00

- e) La cédule d'été pour les préposés à la paie sera discutée localement.

10.01 Les heures de travail établies peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe seront effectués seulement après entente avec le syndicat.

10.02 Aucune garantie d'heures de travail et/ou de salaire:

Le but de cet article 10 est de déterminer les heures régulières de travail; il ne devra pas être interprété comme garantissant des salaires ou heures de travail annuels, hebdomadaires ou journaliers.

10.03 Si la compagnie demande que du travail soit accompli le samedi, le dimanche et au-delà des heures journalières, la procédure de surtemps telle qu'établie à la lettre d'entente générale s'appliquera.

ARTICLE 11EQUIPEMENT OPERANT DE FACON CONTINUE

- 11.00 Normalement, aucune machine ne sera opérée de façon continue durant la période prévue pour le repas des employés.

ARTICLE 12SURTEMPS

- 12.00 Tout employé, qui à la demande de son supérieur immédiat accepte de travailler en excédant de ses heures quotidiennes normales ou en excédant de ses heures hebdomadaires normales sera rémunéré pour toutes les heures supplémentaires d'après son salaire régulier hebdomadaire divisé par ses heures hebdomadaires majoré de cinquante pour cent (50%).
- 12.01 Pour le calcul des heures supplémentaires, l'on tiendra compte des heures de travail qui auraient normalement été travaillées, soit durant l'un des jours de congé prévus à l'article 16 de cette convention, soit l'un des jours où un employé est requis comme candidat juré ou juré.
- 12.02 Samedi et dimanche:
Les employés qui travaillent durant les fins de semaine seront rémunérés à raison d'une prime de cinquante pour cent (50%) de leur salaire régulier pour le travail exécuté le samedi et à raison d'une prime de cent pour cent (100%) pour le travail exécuté le dimanche. La méthode de calcul pour les employés rémunérés sur une base hebdomadaire sera celle prévue au paragraphe 12.00.
- 12.03 a) Il est entendu que dans l'application de cette convention, il n'y aura pas de pyramidage de prime, c'est-à-dire jamais plus qu'une prime à la fois ne sera payée à un employé pour une même période donnée.
- b) Les primes versées en vertu de cette convention ne serviront pas aux fins de calcul de prime de surtemps en vertu de cet article.

12.04 Tout employé qui est requis de travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 à l'exception du jour de Noël et du jour de l'An, touchera pour chaque heure ainsi travaillée une prime de 50% de sa rémunération horaire. Pour toutes heures travaillées le jour de Noël et le jour de l'An sa prime sera de 100%. Nonobstant les dispositions prévues à 12.03 a), l'article 12.00 de la convention collective s'applique.

Lorsque l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 tombe un samedi ou un lundi matin (3ième équipe), les employés seront rémunérés de la façon suivante: les employés ci-haut mentionnés qui ont travaillé l'un des trois (3) samedis ou lundis précédents, toucheront une prime de 50% de leur rémunération horaire, pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées s'il n'y avait pas eu congé.

Lorsqu'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 tombe un dimanche, les employés seront rémunérés de la façon suivante: les employés ci-haut mentionnés qui ont travaillé l'un des trois (3) dimanches précédents toucheront une prime de 100% de leur rémunération horaire, pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées s'il n'y avait pas eu congé.

12.05 Tout employé qui accepte de faire du temps supplémentaire lors des inventaires ou lors de la révision annuelle des coûts, touchera un montant correspondant à un minimum de deux (2) heures de sa rémunération horaire. Toutefois, ce paragraphe est sujet aux conditions énoncées aux paragraphes 12.00 et 12.01 ci-dessus, concernant le surtemps.

Il est entendu que si l'employé ne peut être assigné aux travaux ci-haut mentionnés pour une période de deux (2) heures, la compagnie pourra assigner ce dernier à d'autres travaux équivalant à son grade ou à un grade inférieur.

ARTICLE 13

REDUCTION DES OPERATIONS

13.00 Cependant, si une réduction dans les heures de la semaine régulière de travail s'imposait dans une section, la compagnie aura recours aux mises à pied à l'intérieur de cette section, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 14SALAIRES

14.00 Barème de la rémunération:

Sauf dans le cas d'une occupation nouvelle ou modifiée, les taux de salaires contractuels sont ceux qui figurent au barème des salaires annexé à la présente.

14.01 Chaque nouvel employé sera sujet à une période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés et pendant cette dite période, les taux de salaires minima seront de cinq dollars (\$5.00) inférieurs aux taux mentionnés au barème des salaires.

14.02 Jour de paye:

Les salaires seront payés par chèque chaque semaine, le jeudi, à moins que cette journée ne soit un jour férié, dans tel cas le jour de paye sera la journée précédente.

De plus, l'acceptation par un salarié d'un bulletin de paye, n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

14.03 Changement temporaire d'occupation:

La mutation temporaire d'un employé, effectuée à la demande de la compagnie, n'entraînera jamais de perte de salaire pour un tel employé muté temporairement.

Sauf dans le cas de mutation temporaire occasionnée par une réduction d'employés, un employé qui est muté d'une façon temporaire de son occupation régulière à une autre pour plus de trois (3) jours de travail consécutifs recevra un salaire hebdomadaire au moins égal au taux de salaire pour la classe d'occupation à laquelle il est muté ou de son occupation régulière lequel est le plus élevé. Tout ajustement de salaires, lorsque requis, entrera en vigueur à partir du début de la période de paye qui suit immédiatement la date de sa mutation temporaire et prendra fin à partir du début de la période de paye qui suit immédiatement le retour de l'employé à son occupation régulière.

14.04 Rémunération des employés convoqués comme candidat juré ou juré:

Un employé requis comme candidat juré ou juré touchera pour chaque jour, la différence entre son taux horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur son équipe de travail régulière, et le paiement qu'il touchera comme candidat juré ou juré. L'employé présentera une preuve de son service comme candidat juré ou juré et la rémunération touchée ou qu'il touchera.

Le calcul de sa paye s'effectuera sur la base de la paye touchée par l'employé pour une période complète normale de travail à l'équipe à laquelle il appartient au cours de la dernière semaine pendant laquelle il aura accompli un tel travail avant d'être convoqué comme candidat juré ou juré.

Cet article ne s'appliquera pas si un employé demande à servir de candidat juré ou juré de son plein gré.

14.05 Quatre (4) heures de paye:

- a) Tout employé qui, au cours de son équipe précédente, n'a pas reçu avis que ses services n'étaient pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure habituelle, pour assumer son occupation régulière, ou tout employé rappelé au travail alors qu'il a quitté la propriété de la compagnie, pourra être assigné par la compagnie à faire quatre (4) heures de travail pour lesquelles il touchera un montant équivalent à quatre (4) heures de sa paie régulière.
- b) Si cependant aucun travail n'est assigné à cet employé, il sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier sauf si, à son arrivée à l'usine, il n'est pas possible de l'assigner à son travail régulier pour des raisons hors du contrôle de la compagnie.

14.06 Employés payés sur une base hebdomadaire:

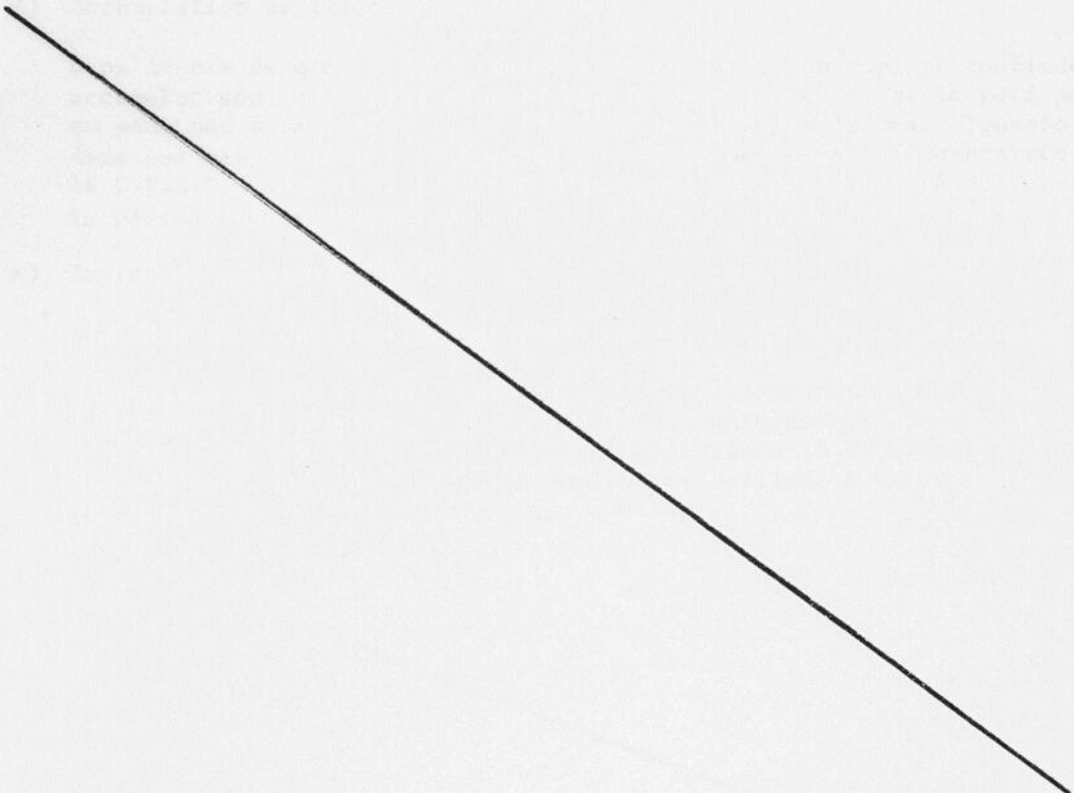
Informations concernant le salaire de l'employé:

Les renseignements suivants apparaîtront sur le talon de chèque de paye de l'employé:

1. période de paye
2. heures: -régulières
 -de surtemps
3. gains: -réguliers
 -prime des heures de surtemps
 -prime d'équipe
 -a justement

4. retenues: -impôt fédéral
-impôt provincial
-régime des rentes
-assurance-groupe
-épargnes
-cotisation syndicale
-caisse d'économie
-dons de charité
-assurance-chômage
-régime de pension
5. gains nets
6. accumulation à date: -gains
-impôt fédéral
-impôt provincial
7. taux contractuel de paye
8. identification de l'emploi

La compagnie inscrira sur les feuillets T-4 et TP-4 de chaque employé le montant de la cotisation syndicale retenue durant l'année.



ARTICLE 15ANCIENNETE

15.00 Aux fins de cette convention, l'ancienneté signifie la durée totale du service accumulé par un employé conformément aux conditions suivantes:

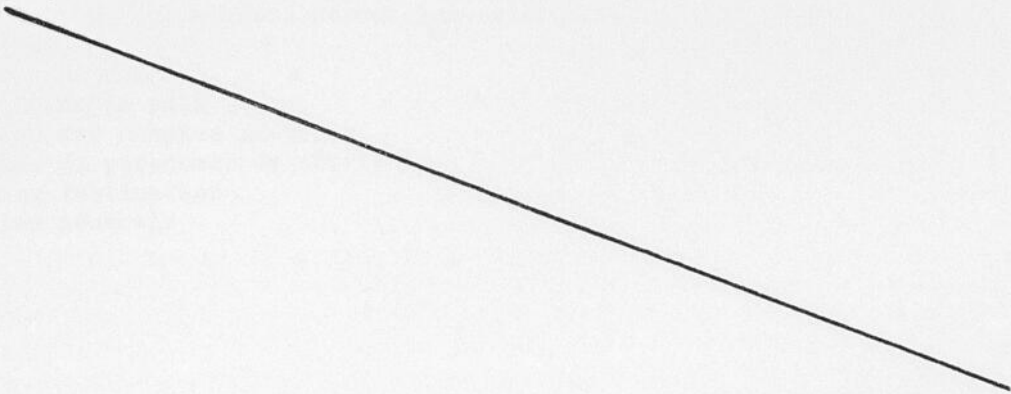
- a) Pour acquérir les droits d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit d'abord compléter sa période d'essai de soixante (60) jours ouvrables travaillés dans l'unité de négociation.
- b) Une fois sa période d'essai complétée, le droit d'ancienneté est acquis et sa date d'ancienneté est fixée rétroactivement à la date de son embauchage.
- c) Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, la mutation, la démotion ou la mise à pied d'un employé en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires, cet employé jouit des autres droits et privilèges prévus dans la présente convention.
- d) Accumulation de l'ancienneté:

Dans le cas de mise à pied, maladie ou accident, un employé continue à accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il ne la perd pas, au sens des paragraphes 15.01 4) ou 15.01 5) selon le cas. Toutefois, dans les cas régis par la Loi des accidents du travail (administrée par la C.S.S.T.) l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté durant toute la période de compensation.

- e) Expression "couramment":

Aux fins de l'application de l'article 15, l'expression "couramment":

S'applique à tout employé qui travaille sur l'occupation au moment où l'événement se produit, à l'exception des employés qui ont accédé à l'occupation selon les dispositions de l'article 15.08 et à l'exception des employés qui ont déplacé un employé travaillant à une vacance temporaire.



15.01 Perte de l'ancienneté:

Un employé perd son ancienneté lorsqu'il:

- (1) laisse l'emploi de la compagnie volontairement;
- (2) est renvoyé pour juste cause et si ce renvoi n'est pas renversé par la procédure de grief;
- (3) fait défaut, sans raison valable, de se rapporter au travail après une mise à pied en dedans de sept (7) jours suivant un avis envoyé par poste recommandée par la compagnie, ou fait défaut d'avertir la compagnie de son intention de se rapporter au travail suivant ledit avis;
- (4) sujet aux dispositions du paragraphe 3), ci-dessus, dans le cas d'une mise à pied, un employé perdra son ancienneté après avoir été mis à pied conformément aux conditions suivantes:

moins de six (6) mois d'ancienneté: équivalant à son ancienneté au moment de sa mise à pied

de 6 mois à 1 an: après 12 mois de mise à pied
 de 1 an à 2 ans: après 24 mois de mise à pied
 de 2 ans à 10 ans: après 36 mois de mise à pied
 10 ans et plus: après 48 mois de mise à pied;

- (5) par une absence due à la maladie ou à un accident d'une durée de plus de douze (12) mois, dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté. Si un employé avertit la compagnie à la fin de ladite période de douze (12) ou vingt-quatre (24) mois, selon le cas, et une fois à tous les six (6) mois suivant de son intention de retourner au travail, son ancienneté ne sera pas rompue. Ces dispositions ne s'appliquent pas pour la compensation prévue des accidents du travail et l'ancienneté ne sera pas rompue durant la période de compensation.

15.02 Sections pour application des règles de l'ancienneté:

Pour l'application des règles de l'ancienneté telles que décrites dans cet article 15, les sections seront les suivantes:

Section du coût
 Section de la paie
 Section des comptes généraux
 Section du personnel de sûreté
 Section fabrication
 Section générale

15.03

- a) Définition du terme "vacance":
Aux fins de cet article 15, une vacance résulte soit du roulement normal du personnel, tel que mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogradation pour cause ou permutation (mutation) d'employés à des occupations non régies par cette unité de négociation, soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis à une occupation ou la création d'une nouvelle occupation acceptée comme telle par les parties et à défaut d'entente décidée comme telle par l'arbitre. Ce qui précède n'oblige pas la compagnie de combler des vacances particulières d'emploi, lorsqu'elle possède des raisons valables pour le justifier et dans un tel cas, le fardeau de la preuve lui incombera.
- b) Affichage:
La compagnie affichera, dans la section concernée de l'usine, pour une période de trois (3) jours ouvrables, toute vacance (vacance temporaire comprise) à une occupation, sur les tableaux d'affichage réservés à l'usage du syndicat. Si les employés de la section concernée ne désire pas combler une telle vacance permanente, la compagnie affichera dans toutes les autres sections de l'usine, pour une période de deux (2) jours ouvrables, la vacance permanente à l'occupation en question.
- Une (1) copie sera remise au syndicat au moins une (1) fois par semaine. Toute vacance permanente d'emploi devra être comblée conformément aux dispositions de l'article 15.04 dès le premier jour ouvrable qui suit la période d'affichage.
- c) Toutefois, si une vacance permanente d'emploi nécessite une période d'entraînement, les dispositions des articles 15.06 et 15.07 s'appliqueront dès le premier jour ouvrable qui suit la période d'affichage et cette vacance devra être comblée dans un délai maximum de soixante (60) jours ouvrables à moins d'une entente entre les parties pour prolonger ce délai. L'employé qui a postulé et été choisi pour cette vacance verra son ancienneté utilisée après les délais prévus au paragraphe b), mais seulement au moment où la compagnie lui accordera son transfert en vertu du présent paragraphe, aux fins d'exercer son choix d'assignation et d'équipe si depuis qu'il a été choisi, des mouvements de personnel sont intervenus. Pour exercer ce droit, l'employé devra postuler au moment où les mouvements de personnel interviennent.
- d) Un employé à l'entraînement reçoit le gain horaire moyen de son occupation actuelle ou ses gains réels, ce qui est le plus élevé.

15.04

Vacances d'emploi:

- a) Dans les cas de vacances d'emploi, l'ancienneté prévaudra entre les employés au travail dans la section concernée de l'usine ou absents et par la suite, entre les employés des autres sections, à la condition que le postulant puisse remplir les exigences de base de la fonction avant la période normale d'entraînement. Il est entendu qu'une vacance d'emploi sera accordée après que les employés qui sont actuellement sur l'occupation où la vacance se produit ont été accordés la préférence d'assignation et d'équipe selon les dispositions des paragraphes 15.06 et 15.07. Il est de plus entendu qu'une telle vacance d'emploi sera d'abord offerte aux employés qui sont assignés de façon permanente à une occupation.

b) Dans tous les cas où la compagnie prévoit une vacance à une occupation quelconque, comme dans le cas de mise à la retraite et lorsque la compagnie a été avertie d'une telle vacance assez à l'avance pour lui permettre de former un remplaçant, il est entendu que de telles vacances seront comblées par des employés travaillant alors dans la section puis par la suite, par des employés des autres sections, conformément aux dispositions du paragraphe 15.04 a) de la convention, pourvu que les employés de cette section soient intéressés à combler une telle vacance.

* Exigences de base signifie celles qui ne peuvent être acquises durant la période normale d'entraînement.

15.05 Nonobstant les dispositions qui précèdent, la compagnie retient le droit de placer tout employé à tout poste dans le but de le préparer à un emploi technique, ou à un poste de surveillance ou de nature confidentielle, en lui faisant suivre un entraînement spécial pour une période maximale de six (6) mois.

Il est entendu que les délais énoncés au paragraphe 6.02 débiteront seulement à la réception de la description des exigences de l'emploi. Par contre, tout grief sera prescrit si aucun grief n'est reçu en dedans des vingt (20) jours ouvrables de la réception par le syndicat de la description des exigences de l'emploi.

15.06 Préférence d'assignation:

Lorsqu'il se produit une vacance d'emploi à une occupation sur une équipe, un maximum d'un (1) changement d'assignation par équipe sera permis sur demande aux employés qui travaillent couramment à l'occupation et l'équipe concernée suivant l'ancienneté. Dans les cas de conflit entre les employés en cause dans l'application de ce paragraphe 15.06 et du paragraphe 15.07, l'ancienneté prévaudra. Dans les cas où l'ancienneté permet un changement d'équipe en vertu du paragraphe 15.07, il n'y aura pas de changement d'assignation sur l'équipe en question.

Les parties conviennent qu'en aucune autre circonstance il n'y aura de préférence d'assignation entre les employés travaillant couramment à la même occupation. Cette politique sera appliquée d'une façon uniforme dans l'usine.

15.07 Choix d'équipe:

Les dispositions suivantes s'appliqueront concernant le choix d'équipe:

lorsqu'il y a plus d'une (1) équipe en opération dans une section et qu'une vacance d'emploi se produit à une occupation, l'ancienneté de l'employé qui travaille couramment sur cette occupation dans cette section, gouvernera le choix d'équipe.

15.08 Vacance temporaire:

Lorsque la compagnie aura été avisée qu'un employé sera temporairement absent de son travail pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou plus de travail, il sera remplacé temporairement à son occupation selon les dispositions du paragraphe 15.07 de cette convention. Lorsque les employés travaillant couramment à la même occupation se seront prévalus des dispositions du paragraphe 15.07, la compagnie comblera la vacance temporaire qui suit de la façon qu'elle jugera la plus pratique. Toutefois, si les employés travaillant couramment à la même occupation ne se prévalent pas des dispositions du paragraphe 15.07, l'employé possédant le plus d'ancienneté qui travaille présentement à la section où la vacance temporaire se produit, à une occupation équivalente ou inférieure, aura le droit de combler telle vacance pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail; la compagnie comblera la vacance temporaire qui suit de la façon qu'elle jugera la plus pratique. Lorsque l'employé absent retournera au travail, les employés qui auront été mutés à une autre équipe et/ou occupation retourneront à leur ancienne occupation et/ou équipe. Les mêmes dispositions s'appliqueront aux congés sans solde autres que les congés accordés pour activités syndicales.

Ce qui précède n'oblige pas la compagnie à combler des vacances temporaires lorsqu'elle possède des raisons valables pour le justifier et dans un tel cas, le fardeau de la preuve lui incombera.

15.09 Réduction d'employés:

- a) Dans le cas d'une réduction dans le nombre d'employés sur une occupation, l'employé travaillant à cette occupation et sur l'équipe en question et qui possède le moins d'ancienneté sera sujet à une mise à pied. L'employé ainsi sujet à une mise à pied pourra remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté à une occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante sur l'équipe de son choix, à l'intérieur de la même section au même grade de salaire ou à un grade inférieur. L'employé sera rémunéré selon le taux de salaire de l'occupation à laquelle il est muté.

- b) Cependant, l'employé concerné pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe de son choix, à l'intérieur de la même section au même grade de salaire ou à un grade inférieur pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de telle occupation après une période d'entraînement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables. Cette disposition ne pourra être invoquée qu'une fois par l'employé concerné à l'occasion de chaque mise à pied et ne s'appliquera qu'aux employés ayant deux (2) ans d'ancienneté ou plus et en autant que la mise à pied excédera une période de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, si la compagnie peut prévoir que la mise à pied excédera cinq (5) jours ouvrables, l'employé pourra se prévaloir immédiatement des dispositions du présent paragraphe. L'employé sera rémunéré selon le taux de salaire de l'occupation à laquelle il est muté.

- c) Les deux (2) parties conviennent que lorsque la période de telle mise à pied sera inférieure à la période d'entraînement prévue au paragraphe b) ci-dessus, l'employé concerné lors d'une telle mise à pied subséquente à l'intérieur d'une période de six (6) mois, retournera à cette même occupation s'il n'avait pas terminé son entraînement sous réserve qu'il possède l'ancienneté nécessaire.

15.10

- a) Si les dispositions de l'article 15.09 ne peuvent maintenir un employé au travail, l'employé alors sujet à une mise à pied pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix à une occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante ou à une autre occupation au même grade de salaire ou à un grade de salaire inférieur dans une autre section pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de telle occupation après une période d'entraînement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables en autant que l'employé concerné possède deux (2) ans ou plus d'ancienneté et en autant que la mise à pied excédera une période de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, si la compagnie peut prévoir que la mise à pied excédera cinq (5) jours ouvrables, l'employé pourra se prévaloir immédiatement des dispositions du présent paragraphe. L'employé sera rémunéré selon le taux de salaire de l'occupation à laquelle il est muté.
- b) Les deux (2) parties conviennent que lorsque la période de telle mise à pied sera inférieure à la période d'entraînement prévue au paragraphe a) ci-dessus, l'employé concerné, lors d'une telle mise à pied subséquente à l'intérieur d'une période de six (6) mois, retournera à cette même occupation s'il n'avait pas terminé son entraînement sous réserve qu'il possède l'ancienneté nécessaire.
- c) Les parties conviennent qu'un employé qui se prévaut des dispositions des paragraphes 15.09 b) et 15.10 a) et qui ne se qualifie pas sur l'occupation à l'intérieur de ladite période de trente (30) jours ouvrables, sera mis à pied.

15.11

- a) Lorsqu'un employé demande un poste où il n'existe aucune vacance d'emploi, une telle demande sera accordée seulement après entente entre les parties.
- b) Dans les cas où un employé ne se prévaut pas des dispositions du paragraphe a) ci-dessus, mais dans les cas où la compagnie désire changer un employé d'occupation pour des raisons telles que l'incompétence ou de santé, l'employé pourra remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe de son choix dans sa section pourvu qu'il ait déjà rempli l'occupation de façon satisfaisante ou si ne l'ayant jamais remplie, il est qualifié pour en accomplir le travail.

Ceci toutefois, n'enlève pas à l'employé ainsi déplacé son droit de soulever un grief s'il croit qu'un tel déplacement est injustifié.

Si l'employé ainsi déplacé ne soulève aucun grief, tout employé qui sera ainsi déplacé de son occupation et/ou équipe par l'effet d'un tel déplacement pourra, à moins d'entente contraire convenue entre les parties, soulever un grief alléguant que ledit déplacement de l'employé en question est injustifié. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve appartient à celui qui aura soulevé le grief.

15.12 Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté sera affichée dans chaque section indiquant le nom de chaque employé dans cette section avec la durée de son ancienneté; elle indiquera également la durée de son service continu avec la compagnie. Cette liste sera révisée à tous les six (6) mois. Copies de ces listes affichées seront remises au syndicat sans délai.

15.13 a) Permutations dans l'unité de négociation:

Dans les cas de toute personne travaillant à l'usine qui a déjà complété dans le passé une période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés dans l'unité de négociation précédant sa mutation à l'extérieur de l'unité de négociation, et qui est, par la suite, mutée à une occupation à l'intérieur de l'unité de négociation sera créditée immédiatement avec tout son service continu lors de sa mutation.

b) Dans tous les cas prévus au paragraphe a) ci-dessus, la compagnie devra aviser le syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date effective où un employé est muté à nouveau dans l'unité de négociation. De plus, la compagnie informera le syndicat deux (2) jours ouvrables avant la date effective où un employé est muté à nouveau dans l'unité de négociation, du choix de déplacement de l'employé concerné.

15.14 Rappels au travail:

Les employés mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail.

15.15 Avis de changement d'adresse:

C'est le devoir des employés d'aviser la compagnie sans délai de tout changement d'adresse. Si un employé fait défaut de se soumettre à cette obligation, la compagnie n'encourra aucune responsabilité si cet employé ne reçoit pas un avis que la compagnie lui adressera.

15.16 La compagnie et le syndicat peuvent, par consentement mutuel, convenir de déroger, à l'échelle locale, aux dispositions du présent article.

15.17 Changements technologiques:

- a) Lorsque la compagnie aura décidé d'un changement technologique ou d'automation occasionnant le remplacement ou la rénovation de la machinerie ou de l'équipement existant et qu'il en résulte qu'un ou plusieurs employés sont mis à pied de leur occupation à cause d'un tel changement sur la machinerie ou l'équipement qu'ils opéraient ou sur lequel ils travaillaient, les dispositions de 15.17 b) s'appliqueront.
- b) L'employé ainsi sujet à une mise à pied aura le droit de se prévaloir des dispositions des articles 15.09 et 15.10 de cette convention pourvu qu'il puisse se qualifier pour faire le travail après la période normale d'entraînement.

15.18 Fermeture partielle ou complète d'usine:

Dans le cas de fermeture définitive de section ou d'usine, la compagnie s'engage à donner un avis écrit de six (6) mois au syndicat et aux employés. Cet avis de six (6) mois pourra être réduit par entente mutuelle des parties.

ARTICLE 16JOURS FERIES

- 16.00 1) Sauf dans les conditions prévues à l'article 12, aucun travail ne sera accompli les jours fériés suivants sans perte de salaire à l'employé.

Le jour de l'An
 Le 2 janvier
 Le Vendredi Saint
 Le Lundi suivant la fête de Pâques
 La St-Jean-Baptiste*
 La fête du Travail
 L'Action de Grâces
 Le 24 décembre
 Le jour de Noël
 Le 26 décembre
 Le 31 décembre

*Lorsque la Saint-Jean-Baptiste tombe un samedi, elle sera reportée au vendredi précédent, et si elle tombe un dimanche, elle sera reportée au lundi suivant.

- 2) Deux (2) jours de fête additionnels (voir article 17 pour application).
- 3) Il est convenu que l'usine ne sera pas en activité le Samedi Saint.

- 4) Toutefois, si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié pour cause de congé sans solde ou mise à pied ou maladie dûment attestée ou décès dans sa famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et belle-fille, grand-père, grand-mère) ou suspension selon l'article 7 de cette convention, il aura droit au congé payé pourvu qu'il ait travaillé durant l'une (1) des quatre (4) semaines précédant celle du congé ou durant la semaine suivant le congé.
- 5) 1) Si un employé n'a pas travaillé son équipe complète les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête en raison d'un retard, il aura droit au congé payé pourvu qu'il ait travaillé au moins la moitié de sa journée normale de travail le jour de travail déclaré comme tel précédant et suivant le jour de fête.
- 2) Cependant, si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le ou les jours fériés, et qu'il survient plus d'un jour férié consécutif, la compagnie ne pourra pénaliser l'employé pour plus d'un jour férié.
- 6) Si un employé ne peut se qualifier pour recevoir le paiement de la St-Jean-Baptiste en vertu des dispositions qui précèdent, il aura quand même droit à ce paiement en autant qu'il a eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin.

16.01

Dans le cas de décès dans la famille immédiate, la compagnie convient d'accorder un congé payé de cinq (5) jours dans le cas du conjoint, de quatre (4) jours dans le cas d'un enfant, de trois (3) jours dans le cas de père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et belle-fille, d'un (1) jour dans le cas d'un grand-père et grand-mère.

Si un employé est absent de son travail pour cause de congé sans solde ou maladie dûment attestée et il survient un décès dans sa famille immédiate, il aura droit aux jours de paie de sympathie pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la compagnie durant l'une des quatre (4) semaines précédant celle du décès pourvu qu'il ait travaillé durant l'une des quatre (4) semaines précédant celle du décès.

Si un employé est absent de son travail pour cause de mise à pied et il survient un décès dans sa famille immédiate, il aura droit aux jours de paie de sympathie pourvu qu'il ait travaillé durant la semaine précédant celle du décès.

16.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

16.03 Si un des congés énumérés au paragraphe 16.00 tombe un samedi ou un dimanche, l'employé sera rémunéré pour le congé d'après son salaire régulier.

16.04 Congé sans solde:

La compagnie pourra accorder un congé sans solde à l'employé qui, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant syndical, en fera la demande. Cette demande devra être faite par écrit au directeur du personnel en indiquant la raison et la durée d'un tel congé.

Dans le cas où un tel congé est accordé, l'employé continuera d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 17

FERMETURE D'USINE, PERIODE DES FETES

- 17.01 a) Il est convenu que pendant la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, les usines cesseront leurs opérations à moins d'entente contraire entre les parties.
- b) Dans le cas où le 2 janvier tombe un vendredi, la fin de semaine qui suit immédiatement cette date s'ajoutera à la période prévue au paragraphe a).
- 17.02 a) En vertu de l'article 16, les deux (2) congés payés prévus à 16.00 2) continueront d'être cédulés pendant la période indiquée à l'article 17.01 a).
- b) Il est convenu que sur le plan local, les jours de fête prévus au paragraphe a) seront déterminés à la condition que le choix porte sur des jours qui, sans la période de fermeture, auraient normalement été travaillés sur une base de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 18VACANCES ANNUELLES PAYEES

18.00 La compagnie convient d'accorder une vacance payée à chaque employé à son service au début de telle vacance selon les principes suivants:

Sauf entente contraire entre l'employé et son supérieur immédiat, tout employé prendra la vacance annuelle qu'il a droit durant les deux dernières semaines complètes du mois de juillet.

Les employés qui ont droit à une troisième (3ième) semaine ou une quatrième (4ième) semaine de vacances doivent prendre ladite semaine en un temps qui convient à la compagnie. En autant que faire se peut, telle troisième (3ième) semaine ou telle quatrième (4ième) semaine sera choisie suivant les préférences exprimées par l'employé. Les employés ayant le plus de service continu avec la compagnie auront préférence sur les employés avec moins de service continu dans le choix de la date spécifiée de leur troisième (3ième) semaine ou quatrième (4ième) semaine de vacances.

La période de référence pour la prise de ces semaines additionnelles s'étendra du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

18.01 Le nombre d'années de service continu dont on se servira pour calculer la durée de la vacance payée à laquelle un employé a droit sera calculée du 30 avril précédant la période de vacances.

18.02 a) Tout employé ayant moins d'un an de service continu avec la compagnie a droit à une vacance annuelle payée d'une durée continue équivalente à une durée minimum d'autant de journées qu'il a de mois de calendrier de service avec la compagnie.

Tout employé ayant un an de service continu pour la compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances payées.

Tout employé ayant quatre (4) ans de service continu pour la compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances payées.

Tout employé ayant douze (12) ans de service continu pour la compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

Tout employé ayant vingt-cinq (25) ans de service continu pour la compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

b) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de paie de vacances pourront s'ils le désirent recevoir le solde de leur paie de vacances avant la fermeture des fêtes à la condition d'en formuler la demande au mois d'avril.

- c) Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux fois (s'il possède moins de dix (10) ans de service continu) ou trois fois (s'il possède dix (10) ans de service continu et plus), la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

- 18.03 Tout employé qui quitte son emploi ou est congédié avant les semaines de vacances annuelles recevra un montant équivalent au nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit selon le tableau ci-dessous.

ARTICLE 19

ASSURANCE-GROUPE CONTRIBUTOIRE

- 19.00 Les parties conviennent que les employés auront droit aux bénéfices de Sécurité Sociale (assurance-groupe) de la manière et aux conditions prévues dans la lettre d'entente qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 20

TABLEAUX POUR AFFICHAGE

- 20.00 La compagnie accordera au syndicat l'usage de tableaux pour l'affichage, placés à des endroits appropriés dans les différentes sections pour y annoncer les dates d'assemblées et autres activités du syndicat. Tout bulletin devra être authentiqué et tout avis spécial devra être approuvé au préalable par le bureau du personnel de la compagnie avant d'être affiché.

ARTICLE 21

TRAVAIL ACCOMPLI PAR DES PERSONNES NON COUVERTES PAR L'UNITE DE NEGOCIATION

- 21.00 La compagnie a le droit de faire accomplir du travail par des personnes non couvertes par l'unité de négociation seulement après avoir offert l'opportunité de faire du surtemps d'abord aux employés qui travaillent dans la section concernée. Cependant, si les employés de la section du coût refusent l'opportunité de faire du surtemps la compagnie offrira cette opportunité aux employés de la section de la paie et vice-versa.

De plus, il est entendu qu'aucun employé ne sera mis à pied, travaillera à temps réduit dû au fait qu'un employé non régi par l'unité de négociation accomplit du travail normalement fait par un employé de l'unité de négociation.

Durant la période de deux (2) semaines de vacances annuelles, la compagnie offrira aux gardiens la possibilité de faire du temps supplémentaire avant de faire accomplir du travail par des personnes non couvertes par l'unité de négociation. Les gardiens devront cependant accomplir des semaines complètes de travail, tel que spécifié à l'article 10 (heures de travail).

ARTICLE 22

PAUSE-CAFE

- 22.00 Il est convenu que les employés auront une pause-café d'une durée de quinze (15) minutes qui se prendra dans chaque demie journée complète de travail.

ARTICLE 23

PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 23.00 Préavis:

- a) Malgré l'article 1668 du Code civil, un employé qui justifie d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois. Ce préavis est d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- b) Sauf dans les cas de fautes graves de l'employé ou de cas fortuits, si la compagnie omet de donner ce préavis, elle doit verser à l'employé au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

- 23.01 Certificat de travail:

L'employé qui est congédié ou qui est mis à pied pour au moins six (6) mois peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE 24LETTRES OU PIÈCES ANNEXES

- 24.00 Il est entendu que pour la durée de la présente convention collective de travail, toutes les lettres ou pièces annexes signées par les deux (2) parties et qui expriment une politique reconnue par les parties, feront partie intégrante de cette convention. Ces lettres ou pièces annexes devront être contresignées par un représentant de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. et un représentant dûment autorisé du siège social de la compagnie.

ARTICLE 25CONGE DE MATERNITE

- 25.00 L'employée enceinte qui a acquis des droits d'ancienneté a droit à un congé de maternité sans solde de dix-huit (18) semaines. Elle doit aviser la compagnie trois (3) semaines avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de l'accouchement.
- 25.01 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 25.02 La répartition des semaines de congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes:
1. l'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^e) semaine avant la date probable de l'accouchement. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) semaine précédant ladite date, la compagnie peut exiger par écrit de l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à la compagnie ledit certificat dans les huit (8) jours, la compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;
 2. la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail. La durée du congé est de dix-huit (18) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant ce délai, elle doit produire un certificat médical à cet effet;
 3. si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si l'employée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

- 25.03 Sous réserve des dispositions de la présente convention, pendant la durée du congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance-vie, médicaments et hospitalisation.
- 25.04 L'employée qui fait parvenir à la compagnie, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- 25.05 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 25.06 Sauf dans les cas prévus à l'article 25.08, la compagnie fait parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu ci-après.
- 25.07 L'employée doit donner par écrit à la compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, la compagnie n'est pas tenue de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 25.08 Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité sans solde n'excédant pas trois (3) semaines.
- 25.09 Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité sans solde se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 25.10 Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 25.11 Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les employés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

- 26.00 La présente convention sera considérée comme étant en vigueur pour une durée de 3 ans se terminant le 15ième jour du mois de février 1988.
- 26.01 Bien que les termes et conditions de cette convention seront en vigueur jusqu'au 15ième jour du mois de février 1988, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du 15ième jour du mois de novembre 1987 demander de négocier une nouvelle convention collective.
- 26.02 Il est entendu entre les deux (2) parties que la convention collective et ses annexes restent en vigueur tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention n'a pas été signée par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires, à Montmorency, Québec ce troisième (3ième) jour du mois de juin 1985.

DOMINION TEXTILE INC.

Par: *S. Dubois*

Par: *Martin Côté*

Alth. M. Proulx

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DE MONTMORENCY

Par: *André Richard*

Par: *R.B. Lajoie*

SALAIRES

GRADES	OCCUPATIONS	EFFECTIF	LE 15/02/85
3	Commis de production et paie Commis général	3 3	308.30
4	Commis dactylo Opératrice (switchboard et télétype)	2	312.55
5	Commis dactylo Assistant(e) commis du magasin des employés	1	319.55
6	Commis général (coût) Commis de production et paie Opératrice-Machine de la paie Commis général Commis du magasin des employés	3 2 2	326.55
7	Commis d'inventaire		334.80
8	Commis de production et paie Commis général	1 1	343.80
9	Commis général (coût) Préposé au laboratoire (coton) Assistant-Magasin d'approvi- sionnement Commis général technique Constable	2	354.05
10	Commis général (coût) Assistant-chef du laboratoire (coton)	1	365.55

UC
9.2
[Signature]
[Signature]

LETRE D'ENTENTE GENERALE

INTRODUCTION

Ce mémoire d'entente couvre un certain nombre d'ententes négociées entre les parties.

Ce mémoire d'entente est signé pour et au nom,

D'UNE PART:

La compagnie
Dominion Textile Inc.

ET

D'AUTRE PART:

Le Syndicat Des Employés
de Bureau de Montmorency

LETTRE D'ENTENTE GENERALE

BUREAU MONTMORENCY

INDEX

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
00	Augmentations des salaires et modalités de paiement	1
01	Evaluation des tâches	2
02	Habillement pour les constables	3
03	Bénéfices marginaux	3
04	Heures de départ	3
05	Paiement de surtemps	3
06	Crédits pour congé de maladie	3
07	Lettre d'entente	4
08	Procédure de surtemps	4
09	Vacances	4

00

Augmentations des salaires et modalités de paiements:Préambule:

1. Sous réserve de celles pouvant faire l'objet du droit de réouverture à la troisième année de la présente convention collective, les clauses et les annexes sont d'une durée de trois (3) ans à compter du 16 février 1985 et font partie intégrante de la présente convention collective.
2. Les taux de salaires de la convention collective se terminant le 15 février 1985 demeurent inchangés pendant la durée de la présente convention collective, le tout sous réserve des dispositions du droit de réouverture à la troisième année.

A) Augmentations des salairesPremière année - 16 février 1985

Un paiement forfaitaire de trois cent soixante-dix dollars (\$370.00) sera payé conformément aux modalités établies à l'item "B" ci-après.

Deuxième année - 16 février 1986

Une somme hebdomadaire de dix dollars (\$10.00) sera ajoutée.

Il est entendu que ce montant hebdomadaire de dix dollars (\$10.00) n'est pas intégré au taux de salaire contractuel.

Troisième année - 16 février 1987

Droit de réouverture, avec les droits prévus au code du travail, sur les clauses à incidences monétaires énumérées ci-après:

Article 9	congé de maladie
Article 16	jours fériés et congés de sympathie
Article 18	vacances et pourcentages

Lettre d'entente générale - 00 salaires et rétroactivité

B) Modalités de paiement (montants forfaitaires)

Les montants seront payables aux employés encore à l'emploi de la compagnie au moment de la signature et qui ont été au travail à un moment quelconque entre le 16 février 1985 et la date de signature de la convention, y incluant les employés absents pour cause d'accident de travail ou de congé de maternité. Pour tous les autres employés absents (mises à pied, maladies, accidents, temporaires, nouvel employé*, etc...) le paiement aura lieu au moment du retour au travail, payable au prorata des jours qui restent dans la première année de la convention.

Il est entendu que le montant forfaitaire de \$370.00 s'applique aussi aux fins de la lettre d'entente générale 07.

Le calcul se fera en comptant le nombre de jours lors du retour au travail jusqu'au 1er octobre 1985 (date de fermeture de l'usine).

Exemple: Retour au travail le 29 juillet 1985
 Nombre de jours disponibles jusqu'au 1er octobre 1985: 64
 Calcul: $\frac{64 \text{ jours}}{227 \text{ jours}} \times \$370 = \$104.32$

La période de référence pour les montants forfaitaires sera du 15 février 1985 au 1er octobre 1985.

*: En ce qui regarde tout nouvel employé, le montant sera établi au prorata des jours travaillés entre la date d'embauche et le 1er octobre 1985 et payable au moment du départ ou deux (2) semaines suivant la date du 1er octobre 1985.

C) Changement à la convention:

Sauf s'il est stipulé au contraire dans cette lettre d'entente et exception faite des augmentations de salaires, tous les changements apportés à la convention collective de celle qui est expirée le 15 février 1985 prennent effet seulement le 9 juin 1985.

01 Evaluation des tâches:

Les taux évalués existants, les nouveaux taux et les grades seront revus avec les représentants du syndicat, sur demande, et tout taux individuel et/ou grade sur lequel il n'y a pas entente sera soumis à l'arbitrage. L'arbitre unique dans ce cas sera Charron, Bourgetel et Ass., Enr. La décision de l'arbitre unique doit être dans les cadres du programme d'établissement des taux et des grades d'occupations de la compagnie. Chacune des parties à cette convention supportera ses propres dépenses d'arbitrage. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et d'un demi par le syndicat.

02. Habillement pour les constables:

La compagnie convient de fournir les uniformes suivants aux constables:

1. Une tunique à tous les deux ans.
2. Deux pantalons d'été à tous les deux ans.
3. Deux pantalons d'hiver à tous les deux ans.
4. Une ceinture à tous les deux ans.
5. Un protège casquette de toile à tous les deux ans.
6. Une casquette à tous les deux ans.
7. Cinq chemises et cinq cravates une fois par année.
8. Un foulard à tous les deux ans.
9. Une paire de gants à tous les deux ans.
10. Un paletot d'hiver et un casque d'hiver qu'ils pourront changer au besoin.
11. Deux paires de souliers ou bottines de sécurité par année sur demande.

03. Bénéfices marginaux

Les employés salariés de l'unité de négociation précitée continueront à participer aux bénéfices marginaux existants qui sont disponibles aux employés de la compagnie en général incluant le régime de revenu en cas d'incapacité prolongée et incluant tout changement aux dits bénéfices dans l'avenir ainsi que les soins dentaires.

04. Heures de départ:

Il est entendu que les employés pourront quitter leur travail à 11h57 et 16h57.

05. Paiement du surtemps:

Les employés s'absentant pour une semaine de vacances pourront s'ils le désirent et s'il y a lieu, recevoir au moment de leur départ le paiement du surtemps de la période de paie précédente.

Les prévisions du paragraphe précédent s'appliqueront aussi pour la semaine précédant le jour de Noël et la semaine précédant le jour de l'An.

06. Crédits pour congés de maladie:

Lors de tempêtes de neige paralysant la circulation sur les routes, et empêchant un employé de se rendre à son travail, le temps perdu par ce dernier sera payé à même ses crédits de maladie.

Le temps perdu par un constable pour assister le samedi ou le dimanche à un mariage dans sa famille immédiate sera payé à même ses crédits pour congés de maladie.

07 Lettre d'entente:

Les lettres d'entente telles que revues et entendues par les parties localement feront partie intégrante de la convention collective.

08 Procédure de surtemps

Il est convenu et reconnu que lorsque la compagnie demandera aux employés de faire du temps supplémentaire sur semaine et fin de semaine, la procédure suivante s'appliquera:

1. l'ancienneté de l'occupation
2. autres employés qualifiés.

Dans le cas d'erreur dans l'application de la procédure de surtemps (ex: ne pas demander la bonne personne), à la prochaine opportunité de temps supplémentaire, le contremaître l'offrira à cette personne afin de corriger l'erreur.

Suite à une erreur, s'il n'est pas possible de rétablir l'ordre dans un délai de quinze (15) jours, il incombera à la compagnie de rembourser les gains qui auraient normalement été gagnés par l'employé concerné.

09. Vacances:

Si les bénéficiaires de vacances pour les cadres de la compagnie sont majorés pendant la durée de la convention collective, les employés de bureau de l'usine Montmorency qui sont membres du syndicat, recevront les mêmes bénéficiaires.

CONVENU ET ACCEPTE:

DOMINION TEXTILE INC.

PAR:

S. Gibeau

PAR:

Martin Côté

Alexandre Morneau

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BUREAU DE MONTMORENCY

PAR:

Jacques Fichard

PAR:

R.B. Lajoie

LETRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTMORENCY

La présente est pour confirmer l'entente intervenue entre les parties précitées à l'effet que partout où l'on retrouve "représentant de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc." ou "Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc.", dans la convention collective et les annexes signées par les parties le 03 juin 1985, est considéré comme annulé et ne faisant pas partie de ladite convention collective ou annexes.

En foi de quoi les parties ont signé ce troisième jour du mois de juin 1985.

POUR LE SYNDICAT:

Jack Sibaud
R.B. Royce

REGISTRE
MONTREAL
MESSAGER

85 JUL -5 12:48

JK

POUR LA COMPAGNIE:

So. Guilbeault
Walter Côté
Albert M. Proulx

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTMORENCY

B C
MONTREAL
MESSER

85

JUL

-5

12:49

pt

OBJET: ARTICLE 1.07 RAJOUTE

ARTICLE 1.07 - EMPLOYE (E) OCCASIONNEL (LE)

1. Personne embauchée temporairement ou occasionnellement pour suppléer à un manque de personnel dû à des absences ou à un surplus de production.
2. Ces personnes seront identifiées comme telles par la compagnie et une liste de celles-ci sera transmise au syndicat à tous les six (6) mois.
3. L'employé (e) occasionnel (le) n'acquiert pas d'ancienneté et aucun droit en vertu des termes de la convention collective sauf si autrement précisé par la législation. De plus, il ou elle sera exclu (e) des bénéfices d'assurance-groupe.
4. L'employé (e) occasionnel (le) gardera son statut tant et aussi longtemps qu'il ou qu'elle ne pourra se prévaloir d'une ouverture après que les dispositions de l'article 15 auront été utilisées par les employés permanents et qu'il ou qu'elle aura au préalable signifié formellement à son contremaître, son intention de devenir permanent (e).
5. Pour les congés fériés, la Loi sur les normes minimales du travail (Loi 126) prévaudra sur la convention collective.

Cette entente prend effet le 16 octobre 1983 et fait partie intégrante de la Convention Collective signée le 3 juin 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires à Montmorency, Québec, ce seizième (16) jour du mois d'octobre 1983.

POUR LA COMPAGNIE

Robert Lagacé
Robert Lagacé,
Surintendant des Relations
Industrielles.

S. Glisod
Service des Relations
Industrielles.

Renouvelée: 3 juin 1985

POUR LE SYNDICAT

Roger Ruel
Roger Ruel, Président,
Syndicat N. du Textile de
Montmorency Inc.

Laurent Pascal
Laurent Pascal, secrétaire,
Syndical local.

Yvon Jacques
Yvon Jacques,
Fédération Canadienne des
Travailleurs du Textile Inc.

Sures
UC
AM
9.1.
BBP

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTMORENCY

R.C.
MONT
MONT

85 JUL 5 12:49

[Handwritten signature]

OBJET: MODIFICATION DE L'ARTICLE 21

TRAVAIL ACCOMPLI PAR DES PERSONNES NON COUVERTES
PAR L'UNITE DE NEGOCIATION

ARTICLE 21

- 21.00 1) La compagnie a le droit de faire accomplir du travail par des personnes non couvertes par l'unité de négociation seulement après avoir offert l'opportunité de faire du surtemps d'abord aux employés qui travaillent dans la section concernée. Cependant, si les employés de la section du coût refusent l'opportunité de faire du surtemps la compagnie offrira cette opportunité aux employés de la section de la paie et vice-versa.
- 2) De plus, il est entendu qu'aucun employé ne sera mis à pied, travaillera à temps réduit dû au fait qu'un employé non régi par l'unité de négociation accomplit du travail normalement fait par un employé de l'unité de négociation.

21.01 SURTEMPS POUR LES CONSTABLES

- a) Lorsque la compagnie aura été avisée qu'un constable sera temporairement absent de son travail pour une période de deux jours (2) ou moins, le constable non-cédulé pour travailler devra combler cette vacance. Advenant le cas où l'on ne trouverait pas un remplaçant, le constable en fonction sera tenu d'accomplir un maximum de quatre (4) heures de temps supplémentaire.
- b) Lorsque la compagnie aura été avisée qu'un constable sera temporairement absent de son travail pour une période de trois (3) jours consécutifs pour une raison de maladie ou autres, sauf pour les raisons mentionnées au paragraphe c) ci-dessous, la compagnie comblera cette vacance de la façon qu'elle jugera la plus pratique.
- c) Le surtemps sera offert aux constables dans les cas de fermeture d'usine, de la période des fêtes et des vacances annuelles ou cédulées. Le surtemps sera accordé en autant que tous les constables soient en accord pour l'accomplir et qu'ils auront avisé la compagnie dans un délai raisonnable (2 sem.). Advenant le cas où l'un ou les constables refuseraient le surtemps, la compagnie comblera cette vacance de la façon qu'elle jugera la plus pratique.
- d) L'article 15,08 ne s'applique pas pour les constables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires à l'usine de Montmorency, Beauport, ce 10 janvier 1984 jour du mois de janvier 1984.

POUR LA COMPAGNIE

DOMINION TEXTILE INC.

Silvia Gliboff

Service des Relations
Industrielles

Robert Lagacé,
Surintendant aux Relations
Industrielles,
Usine de Montmorency

POUR LE SYNDICAT

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE MONTMORENCY

Roland Dufour

Roland Dufour,
Président, Syndicat local

Carole Richard, secrétaire,
Syndicat local

Yvon Jacques

Yvon Jacques
Fédération canadienne des
Travailleurs du Textile Inc.

Renouvelée: 3 juin 1985

Silvia

g.l.
RL
UC
A.M.