

01371-4

18

C.A.E. 1832 NO.CONV. 13714
AFFIL. 5 NR.EMPL. 65
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 37280 50
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M17944001
DATE ENR.840312

A.N^o (17127-01)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 84 01 145

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

01371-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17944-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-12-09	83-12-16	83-12-03	85-12-02		65

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des Travailleurs du Textile de Coaticook 126 rue Brooks Sherbrooke, QC. J1X 4X8	<input type="checkbox"/> Déposant Geo. Sheard Fabrics (Canada) Ltd Les Tissus Geo. Sheard (Canada) Limitée Att: M. Jean Paul Fecteau 84 rue Merrill Coaticook, QC. J1A 1X4

Unité de négociation

"Tous les employés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau."

Région	05-00	Activité	1894 (5)	Affiliation	11
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Déposant:
Féd. Can. des Travailleurs du
Textile Inc
Att: M. Jean Guy Gachois
109 Vittie
Granby, QC.
J2G 6P3

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	94-01-30

Pour renseignements

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

RECHERCHE

17944-01 (17127-01)

'83 DEC 16 13 03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE
84, RUE MERRILL, COATICOOK (QUE.)

"LA COMPAGNIE", partie d'une part

ET:

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE COATICOOK (C.S.D.)

"Le SYNDICAT", partie de seconde part

DU 3 DECEMBRE 1983 AU 2 DECEMBRE 1985.

ARTICLE 1 - BUTS:

- 1.01 Cette convention est conclue entre les parties aux présentes afin que les relations entre la Compagnie, le Syndicat et les employés, en matière de négociations collectives, se poursuivent dans l'ordre. Les deux (2) parties désirent par leur collaboration, continuer à maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les employés et régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps en temps.
- 1.02 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à appuyer la Compagnie à maintenir la discipline au travail et à encourager les employés à donner une journée de travail loyale et honnête.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DELIMITATION:

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés tel que dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, le 3 juin 1974 pour tout ce qui a trait aux matières proprement couvertes par cette convention dans ou à l'égard de son usine à Coaticook.
- 2.02 EMPLOYE:
- Le mot "employé" ou "employés" qui se rencontre dans cette convention, désigne un ou tous les employés qui font partie de l'unité de négociation telle que défini ci-après: "Tous les employés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et de ceux automatiquement exclus par la Loi."
- 2.03 TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE PERSONNEL DES CADRES:
- Les contremaîtres et tous autres membres de la gérance n'accomplissent pas de travail fait ou qui peut normalement être fait par les employés de l'unité de négociation excepté dans les cas d'urgence, d'entraînement, de travail expérimental, de recherche, d'inventaire, de contrôle de qualité, et de tests de bouilloires.

2.04 LOI SUR LES NORMES DE TRAVAIL

Toute disposition de la loi sur les normes du travail, supérieure aux dispositions contenues dans cette convention, fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 3 - DROIT DE GERANCE:

3.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention et de la Loi, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction, soit prévoir, organiser, commander, coordonner et contrôler, sont du ressort de l'Employeur et que ces fonctions comprennent mais, sans s'y limiter:

- a) le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;
- b) déterminer les produits à fabriquer et les procédures de fabrication;
- c) déterminer les méthodes, procédés et instruments avec lesquels les travaux ou les opérations sont exécutés et introduire du nouvel équipement, de nouveaux procédés de fabrication et de nouvelles méthodes de travail;
- d) le droit de limiter, suspendre ou de cesser les opérations;
- e) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, l'entreprise et l'équipement;
- f) le droit d'embaucher et de diriger la main d'oeuvre.

3.02 RECOURS DE L'EMPLOYE:

Un employé qui se croit lésé par l'application d'un des droits ci-haut mentionnés, peut formuler un grief conformément aux dispositions de l'article 8 de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL:

- 4.01 a) Tous salariés, membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- b) Tous nouveaux salariés doivent devenir membres du Syndicat à compter de son premier (1er) jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 4.02 Tous les employés à l'emploi de la Compagnie doivent comme condition du maintien de leur emploi payer au Syndicat un montant égal aux cotisations syndicales ceci, dès qu'ils ont complété une (1) semaine d'emploi avec la Compagnie.
- 4.03 Il est en outre convenu qu'il n'y aura pas d'activités du Syndicat sur les lieux de la Compagnie en aucun temps sans l'autorisation écrite de la Compagnie au préalable.
- 4.04 Durant la période où la présente convention est en vigueur, la Compagnie s'engage à déduire du salaire de tous les employés assujettis au présent contrat, la cotisation syndicale exigée par le Syndicat; la déduction est faite sur chaque paie et remise des montants ainsi perçus est faite par la Compagnie au trésorier du Syndicat au cours de la première semaine du mois suivant.
- 4.05 Lorsque la Compagnie fait remise des cotisations syndicales au trésorier du Syndicat, elle y attache une liste indiquant les noms des employés pour qui elle a perçu ces cotisations. Elle donne également les noms des employés absents et les raisons des absences.

ARTICLE 5 - GREVE ET CONTRE-GREVE:

- 5.01 Vue la procédure méthodique établie pour le règlement des griefs, le Syndicat et ses membres conviennent que pendant la durée de cette convention, ils ne provoqueront ni ne prendront part à aucun grève, aucun relentissement général de travail, aucun arrêt de travail ou aucun piquetage pour quelque cause que ce soit et la Compagnie convient de ne s'engager dans aucune contre-grève.

ARTICLE 6 - COMITE DE BONNE ENTENTE:

6.01 COMPOSITION:

- a) Les parties conviennent de former, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, un comité de bonne entente composé de quatre (4) membres, deux (2) étant désignés par la Compagnie et les deux (2) autres par le Syndicat.
- b) Chacun de ces membres doit avoir complété un minimum de six (6) mois de service avec la Compagnie.
- c) Chacune des parties convient de communiquer à l'autre partie, par écrit, le nom de ses représentants au comité de bonne entente.

6.02 REPRESENTANT EXTERIEUR:

Il est convenu que si la Compagnie ou le Syndicat a retenu le service d'un représentant extérieur, ce dernier peut être l'un des représentants de la Compagnie ou du Syndicat.

6.03 FONCTIONS:

Le comité de bonne entente 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.

6.04 REUNIONS:

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, accompagnée d'un ordre du jour.

6.05 PROCES-VERBAUX:

L'un des membres du comité de bonne entente agit comme secrétaire; il rédige et conserve les procès-verbaux des délibérations du comité.

Par entente mutuelle, une personne non-membre du comité peut assister aux réunions dans le seul but de rédiger ces procès-verbaux. Ce procès-verbal dûment signé par un représentant du Syndicat et de la Compagnie est officiel et copie est transmise aux deux (2) parties dans les dix (10) jours de la tenue de la réunion du comité de bonne entente.

- 6.06 Toute partie impliquée dans un grief peut, sur invitation assister à la discussion du grief, lors de son étude par le comité de bonne entente. S'il y a plus d'un grief de soumis à l'agenda, le signataire de chacun des griefs peut assister à tour de rôle. Dans le cas d'un grief collectif, un des signataires peut assister à la discussion du grief.

ARTICLE 7 - DELEGUE SYNDICAL:

- 7.01 Les délégués du Syndicat peuvent aider les employés dans leurs départements ou groupes de départements respectifs, à présenter leurs griefs aux représentants désignés par la Compagnie, le tout conformément à la procédure des griefs. Un (1) délégué, à moins de spécifications au contraire, représente chacune des équipes dans les départements ou groupe de départements suivants et doit être un employé du département ou groupe de départements qu'il représente:

<u>DEPARTEMENTS</u>	<u>NOMBRE DE DELEGUES</u>
Battage, Cardage, Filage;	1
Bobinage, Ourdissage, Renvidage, Retordage, Reprisage;	1
Tissage;	1
Finition, Teinturerie;	1
Equipe de nuit;	2

Cependant, dans le cas de réorganisation, la représentation du Syndicat peut être modifiée d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.

- 7.02 AVIS:

Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du choix de ses délégués et du département ou groupe de départements que chacun représente et, de tout changement dans la désignation ou le personnel des délégués, avant que la Compagnie ne soit tenue de les reconnaître.

- 7.03 ELIGIBILITE:

Les employés ne sont pas éligibles à agir comme délégué à moins qu'ils n'aient six (6) mois de service avec la Compagnie.

7.04

FONCTION:

Ce délégué a pour seule fonction d'aider les employés à présenter et discuter les griefs ou difficultés dont il est saisi par les employés de son équipe et il conforme ses actions à la procédure décrite à l'article 8.

7.05

PERMISSION D'ABSENCE:

Il est entendu que chaque délégué d'atelier doit effectuer son travail pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant ses heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle permission ne lui est pas refusée arbitrairement. Si les exigences urgentes du travail obligent le contremaître à retarder cette permission, elle est accordée aussitôt que possible après. Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué d'atelier doit aviser son contremaître de son retour et s'il semble qu'il y a eu abus de sa part, il doit à la demande de son contremaître, motiver son absence au travail.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF:

8.01

Toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention et toute question qu'un employé veut discuter avec la Compagnie, au sujet de cette interprétation ou application est d'abord discutée avec son contremaître. A défaut d'un règlement satisfaisant, la question est alors considérée comme un grief et doit être discutée et réglée conformément à la procédure suivante:

8.02

PREMIERE ETAPE:

Tout grief, sauf ceux couverts par l'article 13, est soumis par écrit au contremaître d'équipe concerné, soit par le délégué d'équipe concerné, ou, si ce dernier est absent, par l'officier désigné, soit par l'employé en cause, seul ou accompagné du délégué ou de l'officier désigné dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la discussion prévue au paragraphe 8.01. Le contremaître d'équipe doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de tel grief.

DEUXIEME ETAPE:

8.02

Si la décision du contremaître n'est pas satisfaisante, le grief est alors référé par écrit au surintendant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant, lequel doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

TROISIEME ETAPE:

- a) Si la décision du surintendant n'est pas satisfaisante, le grief doit alors être référé par écrit au comité de bonne entente dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- b) Le grief est entendu au comité de bonne entente dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- c) A la suite de cette rencontre, la Compagnie donne conformément aux dispositions du paragraphe 6.06, une réponse écrite de sa décision. Cette réponse fait partie intégrante du procès-verbal.

QUATRIEME ETAPE:

- a) A défaut de règlement d'un grief par le comité de bonne entente dans les délais prévus, le grief peut alors être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties à cette convention dans les quatorze (14) jours ouvrables de la date de la communication aux parties des minutes de la réunion du comité de bonne entente.
- b) Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, elle doit en même temps en aviser l'autre partie par lettre recommandée.

8.03

PRESCRIPTION:

- a) Si un grief n'est pas soumis dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes, par l'employé ou par l'intermédiaire du délégué syndical ou du Syndicat, la dernière décision écrite telle que communiquée, règle le grief de manière définitive.
- b) Si la réponse écrite de la Compagnie n'est pas soumise dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes, soit par le contremaître de département, soit par le contremaître d'équipe ou le surintendant ou le gérant d'usine, le grief est considéré comme accepté et réglé de manière définitive tel que soumis.

- 8.04 La Compagnie peut aussi soulever un grief selon les dispositions du présent article et le soumettre à l'arbitrage si nécessaire. Dans un tel cas, le comité de bonne entente est présidé par le représentant extérieur syndical. Cependant, les griefs soulevés par la Compagnie sont soumis directement à la troisième (3ème) étape et le représentant extérieur syndical rend sa décision dans les quinze (15) jours de la date où le grief a été entendu.
- 8.05 Si le grief n'est pas réglé, la Compagnie peut si elle le désire, porter le grief à l'arbitrage, suivent la procédure d'arbitrage établie. Si la demande d'arbitrage n'est pas faite dans les quinze (15) jours qui suivent la date de l'envoi par poste recommandée de la décision du président du comité de bonne entente, le grief est considéré comme réglé et abandonné.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE:

9.01 ARBITRE UNIQUE:

Lorsque conformément aux dispositions de l'article 8 qui précède, l'une ou l'autre des parties reçoit un avis de référence à l'arbitrage, le grief est dès lors considéré comme soumis à l'arbitre des griefs. Les parties s'entendent pour désigner comme arbitre, selon leur disponibilité:

Me. J.P. Lalancette, Boucherville
Me. Claude Lauzon, St-Jean

- 9.02 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir dûment passé par toutes les étapes antérieures de la procédure de griefs à moins qu'il en soit prévu autrement dans cette convention.

9.03 DECISION:

La décision motivée de l'arbitre doit être communiquée par écrit à chacune des parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.

9.04 HONORAIRES:

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique sont payés sur la base d'un demi par la Compagnie et un demi par le Syndicat.

9.05 POUVOIR DE L'ARBITRE:

- a) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les deux (2) parties de même que les employés en cause.

- 9.05 b) Cependant, l'arbitre est limité à l'interprétation et à l'application de la convention. Il est lié par les termes de la convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.
- c) Dans le cas de discipline, les parties reconnaissent à l'arbitre la juridiction nécessaire pour maintenir, modifier ou renverser la décision de l'Employeur et d'établir la compensation pécuniaire qu'il juge équitable dans les circonstances jusqu'à concurrence de la somme des salaires effectivement perdue par l'employé à l'usine, comme conséquence de la décision de l'Employeur.

9.06 PROLONGATION DES DELAIS:

Les parties peuvent, par entente mutuelle et par écrit, prolonger les délais de la procédure du règlement de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE:

- 10.01 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 ces méthodes et procédures seront appliquées d'une façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible. Les parties conviennent aussi que les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et peuvent entraîner l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes: la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement.

Il est entendu que toute réprimande sera donnée d'une façon normale avec courtoisie, respect et privément entre contremaître et l'employé concerné. De même, l'employé à qui le contremaître s'adresse se fera un devoir de répondre à toute question concernant son ouvrage avec courtoisie et respect.

10.02 DOSSIER:

Aucune offense ne peut être opposée à un salairié après six (6) mois de sa commission.

10.03 COMPENSATION

Dans le cas de discipline, les parties reconnaissent à l'arbitre la juridiction nécessaire pour maintenir, modifier ou renverser la décision de l'Employeur et d'établir la compensation pécuniaire qu'il juge équitable dans les circonstances jusqu'à concurrence de la somme des salaires effectivement perdue par l'employé à l'usine, comme conséquence de la décision de l'Employeur.

10.04 INFORMATIONS:

Sur demande, un salarié peut toujours obtenir des informations concernant les offenses disciplinaires qui lui son reprochées.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL:

11.01 Selon la décision de la Compagnie quant à la disponibilité de main d'oeuvre et les exigences de la production, l'une ou l'autre de ces occupations peut fonctionner avec une (1) équipe ou deux (2) équipes ou encore trois (3) équipes. Les employés concernés travaillent d'après la cédule qui suit:

11.02 CEDULE DES HEURES NORMALES:

a) Première équipe (jour):

Lundi:	7.00 a.m. à 12.00;	1.00 p.m. à 5.00 p.m.
Mardi:	7.00 a.m. à 12.00;	1.00 p.m. à 5.00 p.m.
Mercredi:	7.00 a.m. à 12.00;	1.00 p.m. à 5.00 p.m.
Jeudi:	7.00 a.m. à 12.00;	1.00 p.m. à 5.00 p.m.

comprenant une interruption du travail d'une (1) heure pour chaque repas.

Vendredi: 7.00 a.m. à 10.55 a.m.

b) Deuxième équipe (nuit):

Lundi:	6.00 p.m. à 5.00 a.m.
Mardi:	6.00 p.m. à 5.00 a.m.
Mercredi:	6.00 p.m. à 5.00 a.m.
Jeudi:	6.00 p.m. à 1.00 a.m.

comprenant une interruption du travail d'un temps approprié pour chaque repas.

Il est aussi convenu que l'une ou l'autre des parties peut annuler cette cédule de travail, après avis de sept (7) jours de calendrier à l'autre partie, et les dispositions de la lettre d'entente annexée à la présente convention sur les heures de travail s'appliqueront.

11.02

c) Troisième équipe:

S'il devient nécessaire de fonctionner avec trois (3) équipes, les dispositions de la lettre d'entente sur les heures de travail annexée à la présente convention s'appliqueront alors.

d) Heures de travail des chauffeurs-gardiens:

Les heures de travail des chauffeurs-gardiens seront celles telles qu'entendues entre les parties. S'il devient nécessaire de changer les heures de travail, les dispositions de l'article 11.02 f) devront alors être appliquées.

e) Nonobstant ce qui précède, il est convenu que les employés peuvent quitter leur travail cinq (5) minutes avant la fin de la première et la deuxième partie de leur équipe, pour leurs besoins personnels.

f) Pour la durée de cette convention, les heures de travail demeurent les mêmes que celles décrites ci-dessus. S'il devient nécessaire de changer les heures de travail, le changement est négocié et appliqué seulement après entente avec le Syndicat.

11.03

TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

a) Le temps supplémentaire sera d'abord offert aux employés de l'occupation où le temps supplémentaire est requis par ordre d'ancienneté et s'ils le refusent, la Compagnie l'offrira aux employés du département par ordre d'ancienneté en autant qu'ils sont qualifiés pour faire le travail. Tous les employés régis par les termes de cette convention ont droit, pour les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes ou hebdomadaires spécifiées dans cette convention, à une prime de cinquante pourcent (50%) de leur taux horaire.

b) Travail du samedi:

Tous les employés ont droit, pour tout travail exécuté le samedi, à une prime de cinquante pourcent (50%) de leur taux horaire.

c) Travail du dimanche:

Tous les employés ont droit, pour tout travail exécuté le dimanche, à une prime de cent pourcent (100%) de leur taux horaire; cependant, le travail du dimanche est permis qu'après entente avec le Syndicat.

11.04 PAUSES:

Tous les employés jouissent de deux (2) pauses de dix (10) minutes par période de neuf (9) heures et une pause de dix (10) minutes par période de cinq (5) heures.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE:

12.01 DEFINITION:

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

a) Période d'essai:

Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation et alors son ancienneté commence à courir à la date de son embauchage.

b) Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, le transfert, 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.

c) Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté est affichée dans chaque atelier indiquant le nom de chaque employé avec la durée de son service pour la Compagnie. Cette liste est révisée tous les six (6) mois. Copies de ces listes affichées sont remises au Syndicat sans délai. Telle liste devient finale, après avoir été affichée, en ce qui concerne les employés désignés, à l'exception de tout employé qui se plaint de l'exactitude de sa date d'ancienneté.

d) Temps perdu:

Sujet au paragraphe 12.01 a), le temps perdu en excédant de dix (6) mois dans le cas de mise à pied ou dans le cas de maladie ou d'accident, n'est pas compté en établissant l'ancienneté d'un employé; toutefois, dans les cas régis par la Loi des Accidents du Travail, le temps perdu pendant la période de compensation est compté.

12.01

e) Perte d'ancienneté:

Un employé perd son ancienneté s'il:

- a) Laisse volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) Est congédié pour juste cause;
- c) Fait défaut de se rapporter au travail dans les neuf (9) jours de calendrier qui suivent un avis de rappel donné par la Compagnie par poste recommandée, à sa dernière adresse connue. Si dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent un tel avis, un employé informe la Compagnie de son intention de revenir au travail dans les neuf (9) jours de calendrier qui suivent la réception de son avis de rappel mais, qu'il est incapable de se rapporter à la date et au temps spécifiés pour des raisons hors de son contrôle, son nom sera laissé sur la liste d'ancienneté;
- d) A été mis à pied pendant douze (12) mois consécutifs, s'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté, ou s'il a été mis à pied pendant dix-huit (18) mois consécutifs, s'il a moins de dix (10) ans d'ancienneté, ou s'il a été mis à pied pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a dix (10) ans et plus d'ancienneté.
- e) Est absent sans permission pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs sans excuse valable.

f) Maintien de l'ancienneté:

Un employé ne perd pas son ancienneté pour absence au travail parce qu'il est malade ou parce qu'il a subi un accident, à la condition que cette absence ne dépasse pas douze (12) mois dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'un employé ayant un (1) an d'ancienneté ou plus. Ces dispositions d'avertissement ne s'appliquent pas pour la période de compensation prévue par la Loi des Accidents du Travail et l'ancienneté n'est pas alors rompue durant cette période de compensation.

12.02

APPLICATION DE L'ANCIENNETE:

L'ancienneté est appliquée sur la base de l'usine et de la façon ci-après décrite:

MISE A PIED:

- a) Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation, l'employé de l'usine qui possède le moins d'ancienneté est mis à pied et la Compagnie doit alors effectuer les transferts d'occupations ou d'équipes nécessaires de façon à ce que les employés ayant le moins d'ancienneté soient mis à pied les premiers et que les employés qui demeurent au travail soient qualifiés pour accomplir le travail. L'employé qui doit changer d'occupation à la suite d'une réduction de personnel a le droit de déplacer l'employé possédant moins d'ancienneté à une occupation qu'il peut remplir de façon satisfaisante. Les occupations suivantes ne requièrent pas les qualifications telles que décrites ci-haut, mais seule l'ancienneté est le critère retenu:

Département d'ourdissage - Manutentionnaire de fibres ~~et~~ de tissus.

- Aide ourdissage.

Département de cardage - Effilocheur

- Mélangeur de fibres

- Alimenteur de cardes

Département de la teinturerie et la finition

- Aide manutention de fibres

- Aide générale

- Opérateur de rouleaux exprimeurs

- Sécheur de fibres

- chargeur de fibres

- Hydroextracteur

A la grandeur de l'usine: - Tout aide générale

- 12.02
- b) S'il est nécessaire de faire une réduction du nombre d'employés, la Compagnie fera, si possible, une mise à pied de façon à ce que les employés qui demeurent au travail, grâce à leur ancienneté, puissent faire une semaine complète, en autant qu'il y ait assez de travail.
 - c) Tout employé devant être mis à pied pour plus d'une (1) journée ouvrable, devra recevoir de la Compagnie un préavis de mise à pied. Ce préavis n'est que d'une journée ouvrable (9 heures) et ne s'applique que dans les cas de réduction de personnel par suite de manque de travail normal ou baisse de production. Toutefois, ceci ne s'appliquera pas dans les cas où le manque de travail est dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie (act of God) ou à des bris imprévisibles dans la machinerie ou équipements.

12.03 REORGANISATION DES OPERATIONS:

Cependant, il est entendu que l'employé déplacé à cause d'une mise à pied retourne à son ancienne occupation et équipe lorsque la réorganisation des opérations dans cette occupation survient en dedans de trois (3) mois de sa mise à pied.

12.04 OCCUPATIONS DISCONTINUES DE FACON PERMANENTE:

Un employé dont l'occupation est discontinuée de façon permanente et qui ne peut être maintenu au travail en vertu des dispositions de cette convention, a le droit de déplacer l'employé possédant moins d'ancienneté à une occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante ou à une occupation équivalente ou inférieure pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail après une période de réentraînement d'un maximum de trois (3) semaines.

12.05 RAPPEL:

La Compagnie rappelle au travail les employés mis à pied dans l'ordre inverse de leur mise à pied. Les employés se font un devoir d'avertir immédiatement la Compagnie de tout changement dans leur adresse et leur numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de le faire, la Compagnie n'est pas responsable si un avis ni lui parvient pas.

12.06

POSTE VACANT OU NOUVEAU:

Dans le cas de nouveaux emplois ou d'emplois vacants pour plus de trois (3) jours ouvrables, la procédure suivante s'applique:

- a) La Compagnie affiche aussitôt un avis de l'emploi visé pendant trois (3) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage de l'usine de façon que les employés intéressés au poste fassent application;
- b) Le poste est donné au postulant de l'usine qui a le plus d'ancienneté à condition que, compte tenu des facteurs nécessaires à l'accomplissement de la tâche, il soit capable de remplir le post après une période de temps raisonnable lui permettant de d'adapter aux conditions nouvelles;
- c) Dans le cas où aucun postulant ne rencontre les conditions ci-haut et s'il est nécessaire pour la Compagnie de former un employé, la préférence est donnée au postulant qui a le plus d'ancienneté à condition que, compte tenu des facteurs nécessaires à l'accomplissement de la tâche, il soit capable d'acquérir la formation exigée.
- d) Il est entendu que, si après une période de temps raisonnable mais, ne dépassant pas trente (30) jours, un employé s'avère incapable de remplir la tâche qui lui a été confiée en vertu du sous-paragraphe (b), ou pour fins de formation en vertu du sous-paragraphe précédent, il retourne à son ancien poste.
- e) Emploi vacant pour plus de dix (6) jours:

Tout emploi temporairement vacant pour six (6) jours de travail ou plus, par suite de maladie, accident, congé d'absence ou autres cas convenus entre les parties, sera comblé temporairement de la façon suivante:

1. Le poste sera offert aux employés de l'usine par ordre d'ancienneté; de plus, compte tenu des facteurs nécessaires à l'accomplissement de la tâche, l'employé choisi devra être capable de remplir le poste après une période de temps raisonnable lui permettant de d'adapter aux conditions nouvelles.

12.06

- e) 2. Pour remplacer l'employé qui occupe l'emploi temporairement vacant, l'on procédera de la même façon que prévue au paragraphe no. 1.
3. Pour remplacer l'employé prévu au paragraphe no. 2, l'on pourra procéder sans égard à l'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir temporairement ce travail.
4. Tout employé temporairement déplacé devra être réinstallé à leur assignation et équipe antérieures dès le retour de l'employé régulier. Cependant, dès que l'absence temporaire devient permanente, les dispositions traitant des postes vacants ou nouveaux s'appliqueront.
- f) Pour combler les postes de mécanicien départemental, le postulant avec au moins un (1) an d'expérience dans le département comme opérateur des machines concernées, aura la préférence.

Dans le département du tissage, il est convenu que tous les mécaniciens de ce département recevront l'entraînement nécessaire pour être en mesure d'acquérir les qualifications pour effectuer les réparations sur les nouveaux métiers en opération. L'entraînement pourra se faire au cours normal des opérations ou au moment d'un déplacement dû à une mise à pied au sein des mécaniciens de ce département qui pourraient avoir l'ancienneté nécessaire pour demeurer mécaniciens.

12.07

ENTRAINEMENT

S'il devient nécessaire pour la Compagnie de former un employé pour un besoin futur, la Compagnie affiche aussitôt un avis de cours de formation pour une occupation visée. Les postulants sont choisis par ordre d'ancienneté et sont retournés à leur assignation régulière jusqu'à la fin de leur entraînement et /ou ouverture d'emploi sur l'occupation ou les occupations pour lesquelles un employé a été formé.

Il est entendu qu'un employé à l'entraînement ne doit en aucune occasion être appelé à travailler à une tâche sans être accompagné et surveillé par l'employé régulier de l'occupation en cause.

12.08 EXCEPTION:

La Compagnie et le Syndicat peuvent, par consentement mutuel, déroger aux dispositions du présent article.

ARTICLE 13 - TACHES ET PRODUCTIVITE:

13.01 CHARGE DE TRAVAIL ET ALLURE NORMALE DE TRAVAIL

a) La charge de travail:

La charge maximum de travail exigible par la Compagnie est de cent pourcent (100%), incluant quinze pourcent (15%) de majoration minimum pour les besoins personnels et repos, le tout selon les normes reconnues par le Bureau International du Travail.

b) L'allure normale de travail:

L'allure normale est le rythme de travail d'un exécutant moyen, travaillant sous la surveillance des cadres capables mais, sans le stimulant d'une rémunération au rendement. Cette allure doit pouvoir être soutenu aisément jour après jour, sans fatigue exagérée, ni physique, ni mentale et, elle est caractérisée par l'accomplissement d'un effort raisonnable et régulier.

c) Juridiction de l'arbitre:

Les arbitres désignés ont seulement juridiction pour maintenir ou corriger de façon équitable les griefs concernant la charge de travail.

13.02 CHANGEMENT DANS LE CONTENU D'UN EMPLOI

REVISION DES TAUX:

Lorsqu'un changement survient dans le contenu d'un emploi et qu'il devient nécessaire de réviser le taux horaire de l'emploi, ce taux est fixé d'une façon équitable pour toutes les parties, en tenant compte de la structure salariale convenue entre les parties dans la présente convention.

13.02

TECHNICIENS:

Dans les cas de révision mentionnés ci-dessus, les parties conviennent que leurs techniciens spécialisés doivent discuter du nouveau taux à être fixé dans un délai de trente (30) jours à compter des changements dans le contenu de l'emploi.

ARBITRAGE:

A défaut d'entente entre les techniciens spécialisés des parties sur le nouveau taux, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas directement à l'arbitrage en faisant parvenir sa demande à l'arbitre désigné. Une (1) copie de cette demande est expédiée en même temps à l'autre partie.

JURIDICTION:

L'arbitre a juridiction seulement pour déterminer la nécessité du changement de taux ainsi que le nouveau taux qui fait l'objet du désaccord.

L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou altérer en aucune façon les dispositions de la présente convention.

ARBITRE:

L'arbitre doit être un ingénieur industriel ayant l'expérience dans l'industrie du textile.

Si l'arbitre choisi ne peut pas agir, les parties conviennent de demander au Ministre du Travail de désigner seulement comme arbitre un ingénieur industriel ayant de l'expérience dans l'industrie du textile.

13.03

HONORAIRES DE L'ARBITRE:

Chacune des parties à cette convention supporte ses propres dépenses d'arbitrage. Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique sont payés sur la base d'un demi par la Compagnie et d'un demi par le Syndicat.

ARTICLE 14 - MACHINES OPERANT DE FACON CONTINUE:

14.01 Les parties conviennent que les Cardes et les bassins de teinturerie peuvent être opérés sans arrêt pour les repas et les période de repos.

REPLACEMENT DES OPERATEURS:

Afin de permettre aux opérateurs des machines pr.citées de prendre leur repas et leurs période de repos, la Compagnie les remplacera par des employés volontaires de l'unité de négociation; lorsqu'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de volontaires, la Compagnie peut compléter en utilisant des contremaîtres.

ARTICLE 15 - SALAIRES:

15.01 CEDULE DES TAUX:

Sauf dans le cas d'une occupation nouvelle ou modifiée, les taux de salaires contractuels sont ceux qui apparaissent à la cédule des salaires de l'Annexe "A".

15.02 JOUR DE PAYE:

Les salaires sont déposés au compte personnel de banque de l'employé, avant 10:00 heures a.m., le jeudi de chaque semaine.

PAYE DE VACANCES:

La paye de vacances est payée de la même façon ci-dessus décrite mais, le dernier mercredi précédant les vacanes annuelles.

15.03 INFORMATION CONCERNANT LE SALAIRE DE L'EMPLOYE:

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

1. Période de paye
2. Heures: régulières,
de surtemps,
totales.
3. Gains: réguliers,
prime d'équipe,
ajustement,
prime de rendement,
totaux.

4. Retenues: impôt fédérale,
 impôt provincial,
 régime de rentes,
 assurance-groupe,
 cotisation syndicale,
 caisse d'économie,
 assurance-maladie,
 assurance-chômage.
5. Gains nets
6. Accumulation à date: gains,
 impôt fédérale,
 impôt provincial.
7. Taux contractuel de paye.

15.04 TACHE COMBINEE:

Un employé qui travaille concurremment sur plus d'une (1) occupation dans une équipe quelconque est payé pour l'équipe complète ce jour-là au taux contractuel pour le tâche qu'il exécute qui est le plus rémunérateur.

15.05 TRANSFERT TEMPORAIRE:

Tout temployé qui est transféré temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, doit recevoir pour la journée complète le taux horaire de l'occupation à laquelle il est transféré ou de son occupation régulière, selon ce qui est le plus élevé.

ARTICLE 16 - QUATRE (4) HEURES DE PAIE:

- 16.01 Tout temployé que se présente au travail à l'heure normale sans avoir été avisé d'avance que ses services ne sont pas requis, reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier pourvu qu'il accomplisse tout travail disponible que la Compagnie lui assigne. Ceci, toutefois, ne s'applique pas dans les cas où le manque de travail est dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie (act of God).
- 16.02 Si, à la demande de la Compagnie, un employé est retenu à l'usine pour travailler et si la Compagnie ne peut lui fournir du travail, l'employé a le droit d'être payé selon son taux régulier pour le temps pendant lequel il a été retenu.

ARTICLE 17 - PRIMES D'EQUIPES:

- 17.01 Sauf les chauffeurs-gardiens, les employés travaillant entre 6.00 heures p.m. et 7.00 heures a.m. reçoivent une prime de trente sous (.30¢) l'heure.

ARTICLE 18 - CONGES DE DEUIL:

- 18.01 a) La Compagnie accorde cinq (5) jours de congé à tout employé dans le cas du décès du conjoint, tel que défini dans la loi sur les normes de travail.

La Compagnie accorde trois (3) jours de congé à tout employé dans le cas du décès des enfants, du père, de la mère, des frères, ou des soeurs.

La Compagnie accorde deux (2) jours de congé à tout employé dans le cas du décès du beau-père et de la belle-mère.

La Compagnie accorde une (1) journée de congé à tout employé dans le cas du décès du gendre, des belle-filles, des beau-frères ou des belle-soeurs.

- b) Rémunération:

Il est entendu que les jours cités plus haut sont payés à la condition que ces jours soient pour l'employé concerné des jours ouvrables et qu'ils constituent pour lui un manque à gagner.

ARTICLE 19 - JOURS FERIES:

- 19.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

Le Premier de l'An
Le Lendemain du Premier de l'An
Lundi de Pâques
La Fête de Dollard
La St-Jean-Baptiste
La Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noel
Lendemain de Noel
La Fête de naissance de l'employé

19.01

La Fête de Dollard et la Fête de la Confédération doivent être prises les lundis selon entente convenue entre les parties.

Si le jour de son anniversaire de naissance tombe un samedi, ou un dimanche, ou lors d'une fête statutaire, d'un congé de deuil ou de vacances annuelles, l'employé aura le choix de reporter ce jour de congé soit au vendredi précédant sa fête ou au lundi suivant sa fête anniversaire après s'être entendu avec la Compagnie.

Si le jour de son anniversaire de naissance tombe dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa mise à pied, l'employé a droit au congé payé.

A partir du 3 décembre 1983 et par la suite au cours de chaque année l'employé a le droit de prendre un congé payé flottant qui sera pris à un moment qui convient à l'employé après s'être entendu avec la Compagnie qui fera tout en son possible pour donner satisfaction à l'employé. Le congé payé flottant d'un employé ne peut pas être pris en même temps que le congé payé flottant d'un autre employé. Dans un tel cas, c'est l'ancienneté d'usine qui déterminera qui a le premier choix.

19.02

REMUNERATION:

Il est entendu que pour avoir droit d'être payé pour un jour de congé tel que mentionné au paragraphe 19.02 ci-dessus, un employé doit:

a) Travailler son équipe régulière complète le jour déclaré ouvrable qui précède le jour de congé en cause et son équipe régulière complète le jour déclaré ouvrable qui suit ledit congé, à moins d'une absence qui peut être jugée acceptable par la Compagnie.

b) Chaque employé reçoit pour chaque jour férié un montant équivalent à un cinquième (1/5) de sa semaine régulière de paye.

c) Chauffeurs-gardiens:

Les jours fériés ci-haut mentionnés ne seront pas chômés par les chauffeurs-gardiens et ne seront pas rémunérés pour le travail de ces jours à temps et demi (150%) mais à temps simple (100%) en plus de la paye pour le jour férié.

- 19.02 d) S'il y a des fêtes à être observées consécutivement, l'employé qui travaille son équipe régulière complète pour la période de travail qui précède immédiatement lesdites fêtes, mais est absent sans raison valable pour la période de travail suivant immédiatement lesdites fêtes, ou inversement, ne perdra qu'une (1) desdites fêtes.

19.03 EMPLOYE ABSENT

Si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour de congé pour cause de maladie dûment attestée, congé sans solde, décès spécifié à l'article 18 ou suspension disciplinaire, il a droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la Compagnie durant l'un des cinq (5) jours ouvrables précédant et suivant celui du congé. Dans le cas de mise à pied, il a droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la Compagnie durant l'un des dix (10) jours ouvrables précédant et suivant celui du congé de Noël, du Premier de l'An ou de la St-Jean-Baptiste. Pour tout autres jours fériés, il a droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la Compagnie durant l'un des cinq (5) jours ouvrables précédant et suivant celui du congé.

- 19.04 Nonobstant les dispositions de cet article, il est entendu que les jours de congés mentionnés seront observés durant une journée normale de travail selon le voeu de l'assemblée générale du Syndicat.

ARTICLE 20 - VACANCES ANNUELLES:

- 20.01 La Compagnie ferme l'usine pour fins de vacances en aucun temps entre le 24 juin et la fête du Travail et ce, durant une période consécutive de deux (2) semaines. La Compagnie affiche dans l'usine, au moins trois (3) mois à l'avance, un avis de la date exacte du début de la période annuelle de vacances.

Les chauffeurs-gardiens prendront leurs vacances à un autre temps que celui prévu au paragraphe précédant mais pourront, après entente entre la Compagnie, l'employé concerné et le Syndicat, prendre leurs vacances à une autre période.

20.02

Les employés de la Compagnie ont droit à une période de vacances suivant la durée de service continu accompli dans l'année de référence qui est déterminée selon le tableau qui suit:

<u>Durée de service au 30 avril précé- dant les vacances</u>	<u>Avant 3 déc 1984</u>	<u>Après 3 déc 1984</u>	<u>Semaines de Vacances</u>
Moins de 2 ans	4.0%	4.0%	2
Moins de 4 ans	4.5%	4.5%	2
Moins de 7 ans	5.5%	5.5%	2
Moins de 10 ans	6.5%	6.5%	3
Moins de 15 ans	7.0%	7.5%	3
Moins de 20 ans	8.0%	8.5%	4
Moins de 25 ans	9.0%	9.5%	4
25 ans et plus	10.0%	10.5%	4

20.03

a) Lors de la période de vacances, les employés sont payés suivant un pourcent de leurs gains bruts réalisés durant l'année de référence, le pourcentage (%) variant suivant la durée de service continu avec la Compagnie.

Si un employé 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, s'il a dix (10) ans et plus d'ancienneté, à une prime équivalente à trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cour de la période travaillée; et à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné s'il a moins de dix (10) ans d'ancienneté. Il est entendu que ce sera toujours le plus élevé des deux (2) calculs.

20.03

b) Choix des 3ème et 4ème semaines:

L'employé possédant le plus d'ancienneté d'usine sur une occupation quelconque a préséance sur un employé possédant moins d'ancienneté d'usine sur la même occupation quant au choix de la date de sa troisième (3ème) et/ou quatrième (4ème) semaines de vacances. L'employé ayant le premier (1er) choix suivant son ancienneté doit faire connaître son choix avant le 1er mai. Ce choix sera signifié par écrit sur la formule que la Compagnie aura distribuée aux employés en deux (2) exemplaires, en même temps que la paye qui précède le 1er mai.

c) Calcul du service continu:

La durée de service continu de l'employé avec la Compagnie est calculée au trente (30) avril précédant les vacances. C'est également à compter de cette date que les paies de vacances sont calculées sur les gains bruts réalisés au cours des douze (12) mois qui ont précédé.

d) Paye:

La paye de vacances qui est due à chaque employé est disponible le dernier mercredi précédant les vacances.

e) Un employé qui est congédié ou qui quitte volontairement son emploi, reçoit la paye de vacances à laquelle il a droit selon ses années de service.

ARTICLE 21 - BIEN-ETRE

21.01

ASSURANCE-GROUPE:

a) La Compagnie convient que, pour la durée de cette convention, tous ses employés sont couverts par un plan d'assurance-groupe. Le coût est partagé à cinquante pourcent (50%) par la Compagnie et cinquante (50%) payé par les employés. Tout employé doit être membre du plan d'assurance-groupe.

- 21.01 b) Tout changement futur relatif aux bénéficiaires, choix de l'assureur et contributions de part et d'autre, est fait seulement après entente mutuelle des parties. Il est entendu toutefois que toute décision relative à l'augmentation de la contribution de l'employé est du ressort de la partie syndicale. Les bénéficiaires d'assurance, dont l'employé en reçoit copie, sont inscrits dans le certificat d'assurance. Le contrat d'assurance est émis au nom des parties signataires de cette convention collective de travail.
- c) La contribution de l'employé sert à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime de l'assurance salaire.

21.02 PLAN PENSION:

La Compagnie s'engage à maintenir aux conditions actuelles le régime actuel de pension pendant la durée de la convention.

21.03 CAISSE D'ECONOMIE:

La Compagnie s'engage à déduire hebdomadairement de la paie d'un employé tout montant pour lequel cet employé l'aura autorisé par écrit et à remettre ces montants à la Caisse d'Economie désignée par le Syndicat durant la semaine qui suit et elle fournira à la Caisse d'Economie la liste des personnes pour lesquelles ces déductions auront été faites avec les montants ainsi déduits.

Le Syndicat s'engage à aviser par écrit la Compagnie au préalable, du nom de la Caisse d'Economie concernée. Les parties se rencontreront dans les dix (10) jours suivant cet avis afin de s'entendre sur les modalités de mise en application des déductions à la source.

21.04 CONGE LE JOUR DE LA NAISSANCE D'UN ENFANT:

Un employé a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de la naissance de son enfant et il lui sera payé la journée de l'accouchement de son conjoint.

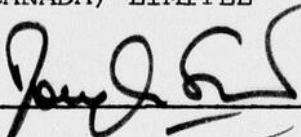
25.01

DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION:

La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de deux (2) ans, à compter du 3 décembre 1983 pour se terminer le 2 décembre 1985.

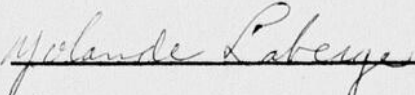
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à COATICOOK, ce 9^{me} jour de décembre 1983.


LES TISSUS GEO. SHEARD
(CANADA) LIMITEE




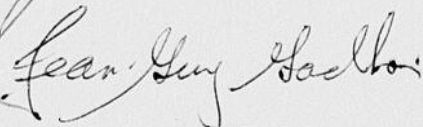
Jean Paul Festeau

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE
COATICOOK (C.S.D.)









ANNEXE "A"

CEDULE DES SALAIRES

OCCUPATIONS

3/12/83

3/12/84

DEPARTEMENT D'OURDISSAGE (warping department)

Manutentionnaire de fibres et de tissus
(stock handler)

Renvideur sur Cônes (coning)

Aide ourdissage (warper helper)

Renvideur sur Cônes (ressort)
(Spring coning)

11 Bobineur (winding) 7.69 8.09

Retordeur (Twisting)

Piqueur (mending)

Colleur (colleuse)

1V Mécanicien (mechanic occ.) 8.12 8.52

V Mécanicien (mechanic) 8.33 8.73

DEPARTEMENT DE TISSAGE (weaving department)

Ourdisseur (warping operator)

111 Tisserand (weaving) 7.95 8.35

Noueur de la chaîne (warp tying)

1V Rentreur en harnais (drawin-in mechanic) 8.12 8.52

Mécanicien (occ.) (mechanic occ.) 8.12 8.52

V Mécanicien (mechanic) 8.33 8.73

3/12/83

3/12/84

OCCUPATIONS

DEPARTEMENT DE CARDAGE (carding department)

	Effilocheur (rag picking)		
11	Mélangeur de fibres (blending)	7.69	8.09
	Alimenteur de cardes (card hopper tending)		
	Fileur (spinning)		
111	Cardeur (carding operator)	7.95	8.35
1V	Mécanicien (occ.) (mechanic occ.)	8.12	8.52
V	Mécanicien (mechanic)	8.33	8.73

DEPARTEMENT DE LA TEINTURE ET LA FINITION
(dyeing and finishing)

	Aide Manutention de fibres (shipping raw stock)		
	Aide général (general helper)		
	Opérateur de rouleaux exprimeurs (squeeze roll)		
	Sécheur de fibres (stock drying)		
11	Chargeur de fibres (stamping)	7.69	8.09
	Laveur de tissus (washing)		
	Décateur (decating)		
	Aide liage (bonding helper)		
	Sécheur de tissus (Cloth drying)		
	Tondeur (cutting machine)		
	Opérateur de la duveteuse (napping)		

3/12/83

3/12/84

OCCUPATIONS

DEPARTEMENT DE LA TEINTURE ET LA FINITION
(dyeing and finishing) - suite

	Fouleur (fulling mill)		
11	Chariot élévateur (opérateur) (lift truck)	7.69	8.09
	Rouleur de tissus (roll-up inspection)		
	Hydroextracteur (hydro machine)		
111	Machines de teinture (dyeing operator)	7.95	8.35
	Opérateur de machine à coller (bonding)		
1V	Peseur de teinture (colour weighing mechanic)	8.12	8.52
	Mécanicien (occ.) (mechanic occ.)		

ENTRETIEN ET GENERAL (maintenance & general dept)

IV	Expéditeur (shipper)	7.86	8.26
	Camionneur (truck driver)	8.12	8.52
VI	Chauffeur gardien	8.44	8.84
VII	Mécanicien (entretien) (Maintenance)	8.64	9.04

APPRENTI MECANICIEN:

0 à 30 jours:	Moins \$ 0.50 que le taux de l'occupation.
30 à 60 jours:	Moins \$ 0.40 que le taux de l'occupation.
60 jours à 6 mois:	Moins \$ 0.20 que le taux de l'occupation.
6 mois et plus:	Le taux de l'occupation.

APPRENTISSAGE:

Excepté si autrement prévu dans cette convention, tout employé qui transfère d'occupation d'une façon permanente, reçoit le taux de sa nouvelle occupation après quarante-cinq (45) jours de son transfert, ou quarante-cinq (45) jours de travail accumulé sur l'occupation du transfert.

CHEF D'EQUIPE:

Sans égard à l'ancienneté, tout employé qui, sur les instructions de l'Employeur, est choisi de faire du travail de chef d'équipe, reçoit une prime additionnelle de trente-cinq (\$0.35) l'heure. Il est entendu qu'un chef d'équipe ne fait pas partie des cadres et ne représente pas l'Employeur dans ses relations avec les salariés. S'il travaille en temps supplémentaire avec les responsabilités de chef d'équipe, il continuera à toucher la prime. Tant qu'un chef d'équipe est le choix de l'Employeur, il demeure chef d'équipe. Toutefois, l'Employeur a le droit de maintenir ou de remplacer tout chef d'équipe.

A moins qu'il y ait un contremaître dans le département, le chef d'équipe est la personne habilitée à transmettre les ordres requis et les instructions nécessaires aux employés qui relève de sa responsabilité.

Nonobstant les dispositions de la convention collective de travail, les taux pour tout les employés qui seront embauchés après la signature de la convention seront les suivants:

Taux à l'embauchage: salaire minimum.

Taux après soixante (60) jours ouvrables avec la Compagnie: une augmentation de cinquante pourcent (50%) de la différence entre le taux à l'embauchage et le taux de l'occupation.

Taux après cent-vingt (120) jours ouvrables avec la Compagnie: le taux de l'occupation.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE
84, MERRILL - COATICOOK (QUE.)

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE COATICOOK (C.S.D.)

ARTICLE 4 - REGIME DYNDICAL:

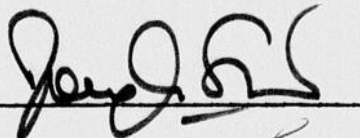
Nonobstant l'article 4.01 de la présente convention, il est convenu qu'un employé assujetti à la convention collective, suspendu ou expulsé comme membre du Syndicat, ne perd pas pour autant son emploi. Cependant, il doit payer au Syndicat un montant égal aux cotisation syndicales. Le prélèvement de ce montant sera fait en conformité avec les dispositions des alinéas 4.02 et 4.04 de l'article 4 de la convention collective de travail.

La présent entente fair partie intéfrante de la convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Coaticook, ce 9me jour de décembre 1983.

LES TISSUS GEO. SHEARD
(CANADA) LIMITEE


SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE
COATICOOK (C.S.D.)




Jean-Paul Spector



Pauline Rogelle





LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE
84, MERRILL - COATICOOK (QUE.)

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE COATICOOK (C.S.D.)

Les parties conviennent que la Compagnie fera
imprimer des copies de la convention collective
en nombre suffisant pour tous les employés.

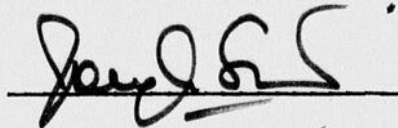
Le coût sera réparti à part égale entre la
Compagnie et le Syndicat.

La Compagnie fera la traduction anglaise de
la convention et en assumera tous les frais.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signe à

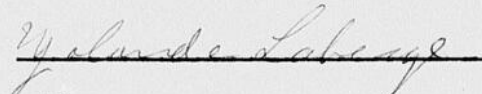
COATICOOK, ce 9me jour de décembre 1983.

LES TISSUS GEO. SHEARD
(CANADA) LIMITEE



Jean Paul Hébert

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE
COATICOOK (C.S.D.)



Pauline Royer



Jean-Luc Sachau

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE
84, MERRILL - COATICOOK (QUE.)

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE COATICOOK (C.S.D.)

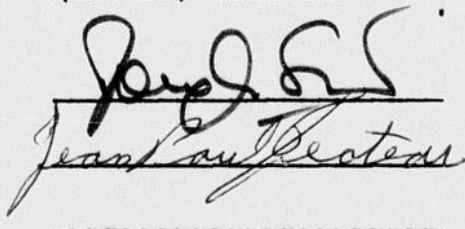
La présente entente ne s'appliquera que dans le département de la Teinturerie-Finition (Dyeing - Finishing Dept.) et l'expéditeur du département de l'entretien et Service Général (Maintenance et Général Dpt.).

Etant donné que la réduction des heures de travail au cours de la présente convention, ne s'applique que sur la journée de travail de vendredi, tel qu'il est décrit à l'article 11.02, le Syndicat convient d'apporter toute sa collaboration dans le cas où du travail sera demandé d'être fait après les heures normales de travail du vendredi, afin que ce travail essentiel soit terminé dans le but de prévenir les causes possible de préjudice et de dommages.

Il est entendu que tout travail exécuté en dehors des heures mentionnées sera considéré comme sur-temps au sens de la présente convention.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Coaticook,
ce 9me jour de décembre 1983.

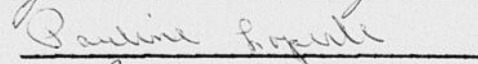
LES TISSUS GEO. SHEARD
(CANADA) LIMITEE

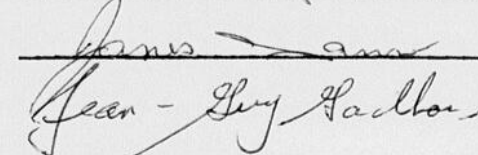


Jean Poirer

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE
COATICOOK (C.S.D.)



Yolande Lapierre


Pauline Lapierre


Jean-Louis Gauthier

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE

ENTRE: LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE
84, MERRILL - COATICOOK

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE COATICOOK (C.S.D.)

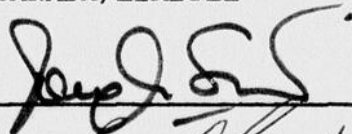
HEURES DE TRAVAIL

CEDULE DES HEURES DE TRAVAIL NORMALES:

- a) Première équipe:
- Du lundi au jeudi inclusivement, de 7.00 heures a.m. à 5.00 heures p.m., comprenant une interruption du travail d'une (1) heure pour chaque repas. Le vendredi, de 7.00 heures a.m. à 10.55 heures a.m.
- b) Deuxième équipe:
- Du lundi au jeudi inclusivement, de 6.00 heures p.m. à 3.00 heures a.m., comprenant une interruption du travail d'un temps approprié pour chaque repas. Le vendredi, de 5.00 heures p.m. à 9.00 heures p.m.
- c) Troisième équipe
- Du lundi au jeudi inclusivement, de 10.00 heures p.m. à 7.00 heures a.m., comprenant une interruption du travail d'un temps approprié pour chaque repas. Vendredi, de 5.00 heures p.m. à 9.00 heures p.m.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Coaticook,
ce 9^{me} jour de décembre 1983.

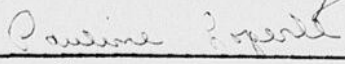
LES TISSUS GEO. SHEARD
(CANADA) LIMITEE




Jean-Pierre Pecteau

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE
COATICOOK (C.S.D.)



Yolande Laberge


Pauline Poirier


James G. Gannon
Don - Guy Bocher

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LES TISSUS GEO. SHEARD CANADA LTEE ET LE
SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE COATICOOK (C.S.D.)

A la demande du Syndicat, la Compagnie accepte de changer les heures du vendredi, inscrites dans la convention, pour les heures suivantes:

de 7 heures a.m. à 11.55 a.m. avec une pause de 10 minutes, de 9 heures a.m. à 9 heures 10 a.m. L'heure travaillée **entre** 10.55 a.m. et 11.55 a.m. est payé à temps simple.

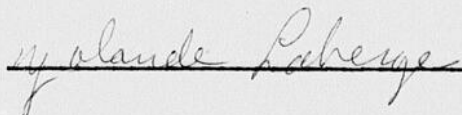
Il est entendu que cet accord n'engage en aucun cas la Compagnie en ce qui concerne les heures travaillées par semaine.

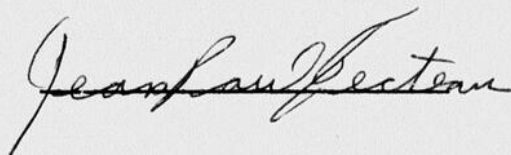
Il est de plus entendu que cette heure de 11 a.m. à midi ne pourra pas être négociée en retour de compensations lors du prochain contrat de travail.


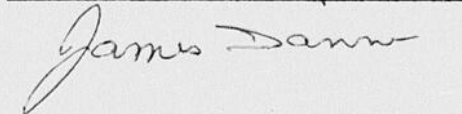
LES TISSUS GEO. SHEARD
CANADA LTEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE
COATICOOK (C.S.D.)

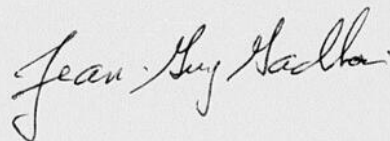






ce 9^{me} jour de décembre 1983.



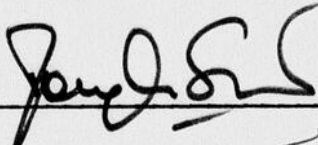
LETTRE D'ENTENTE ENTRE LES TISSUS GEO. SHEARD CANADA LTEE ET LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE COATICOOK (C.S.D.)

A la demande du Syndicat, la Compagnie accept de changer les heures du jeudi, inscrites dans la convention, pour les heures suivantes:

de 6 heures p.m. à 2.00 a.m. L'heure travaillée entre 1.00 a.m. et 2.00 a.m. est payé à temps simple, avec pauses et arrêt pour repas selon les clauses de la convention. Il est entendu que cet accord n'engage en aucun cas la Compagnie en ce qui concerne les heures travaillées par semaine.

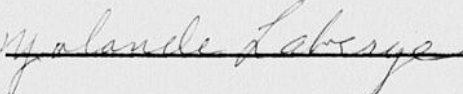
Il est de plus entendu que cette heure de 1.00 a.m. à 2.00 a.m. ne pourra pas être négociée en retour de compensations lors du prochain contrat de travail.


LESS TISSUS GEO. SHEARD
CANADA LTEE




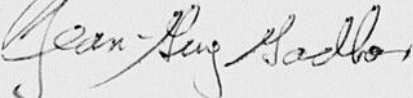
Jean Paul Gesteau

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE
COATICOOK (C.S.D.)



Yolande Laberge


Pauline Royelle


James Danner


Jean Guy Bédard

9 décembre /83