



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8,5 1,0 0,3,3

Je atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
et, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

07267-8

1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances

M-9383-01

Signature  
85-09-05

Réception  
85-09-24

Durée

Du  
85-01-25

Au  
88-01-24

Nombre de salariées régis  
par la convention collective

85

Association

Employeur

Déposant  
Conseil Conj. du Québec, Travailleurs  
Amalgamés du Vêtement et du Textile  
(CTC FAT COI) local 1623  
Att.: M. Jean-Marc Couture  
440 rue Sud  
Cowansville, Qué  
J2K 2X7

Déposant  
Cookshiretex Inc  
Cookshire, Qué  
JOB 1M5

Déposant, si autre que les parties

Région 05-00

Activité 6172 (8)

Affiliation 7

4088

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

CÉline Carette /sg

85-10-08

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

LOCAL 1623 (CTC - FAT - COI - FTQ)

COOKSHIRE, QUEBEC

7267-8

9303-01

3141 01 01

ENTENTE COLLECTIVE DE TRAVAIL

En vigueur jusqu'au 24 janvier 1988

PAR ET ENTRE

COOKSHIRETEX INC.

ET

CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC  
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE

-----

SECRET  
MONTREAL

05 SEP 24 15:59

LOCAL 1623 (CTC - FAT - COI - FTQ)

COOKSHIRE, QUEBEC

\* ----- TABLE DES MATIERES ----- \*

Article		Page
1	But de la convention .....	2
2	Reconnaissance Syndicale .....	3
3	Fonctions de la direction .....	4
4	Régime Syndical .....	4
5	Procédure de Règlement des griefs et d'arbitrage .....	8
6	Grève et contre-grève .....	11
7	Mesures disciplinaires .....	12
8	Ancienneté .....	13
9	Congés d'absence .....	17
10	Salaires, travail à la pièce et changements technologiques .....	21
11	Heures de travail et surtemps .....	26
12	Congés statutaires .....	28
13	Vacances et salaires de vacances .....	31
14	Assurance collective .....	32
15	Sécurité et santé .....	33
16	Divers .....	34
17	Durée de la Convention .....	35
	Cédule "A" .....	37
	Cédule "B" .....	38

ENTENTE COLLECTIVE DE TRAVAIL

Conclue à Cookshire, Province de Québec

ce ..... 1985.

PAR et ENTRE

COOKSHIRETEX INC., Corps politique et incorporé ayant son siège social à Cookshire, Province de Québec (ci-après désigné la "Compagnie"), pour l'usine de Cookshire, P.Q.

ET

CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC, TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE, Local 1623 CTC-FAT-COI-FTQ association bona fide, ayant son siège social au 440 rue Sud, Cowansville, P.Q. J2K 2X7, et étant directement affilié à Amalgamated Clothing and Textile Workers Union dont le siège social est 99 University Place, New York, N.Y. 10003, Etats-Unis d'Amérique (ci-après désigné l'"Union").

LESQUELLES PARTIES DECLARENT ET CONVIENNENT CE QUI SUIT:

DU 25 JANVIER, 1985  
AU 24 JANVIER, 1988.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par l'Union, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps à autres.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION (suite)

- 1.02 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Union 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 II - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés payés à l'heure, à la pièce et à la semaine, excepté les employés de bureau, les contremaîtres, les contremaîtresses, les assistants-contremaîtres, les assistantes-contremaîtresses et tous ceux exclus par le Code du Travail du Québec, à l'emploi de Cookshiretex Inc., Cookshire, P.Q.
- 2.02 Les mots "employeur" ou "employeurs", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de la Compagnie ou la Compagnie elle-même.
- 2.03 Les mots "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01.
- 2.04 La Compagnie convient que les employés non régis par la Convention Collective n'accompliront pas de tâches ordinairement exécutées par le personnel régi par la présente Convention sauf pour fins d'entraînement ou encore si la chose devenait nécessaire à cause de conditions d'urgence et de danger.
- Toutefois, il est entendu que les contremaîtres et les assistants-contremaîtres continueront d'accomplir leur fonction habituelle, mais en cas de mises-à-pied d'employés régis par la présente Convention, les personnes ci-haut mentionnées ne pourront remplacer aucun de ces employés.

### ARTICLE III - FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01

- a) L'Union reconnaît qu'il appartient à la Compagnie d'exercer ses fonctions habituelles de la direction qui ne sont pas expressément modifiées par cet article 3 ou par d'autres dispositions de la présente Convention Collective.
- b) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- c) Juger des qualifications des employés.
- d) Embaucher, congédier, classifier, diriger, transférer, promouvoir, démettre, suspendre ou discipliner les employés de quelque autre façon pour juste cause.
- e) En général, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée, déterminer le nombre et le site de ses usines, les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, la sorte et l'emplacement des machines, outils à être utilisés, les procédés de ses produits et le contrôle des matériaux et pièces à être incorporés dans ses produits, les normes de performance pour toutes les machines, les employés et les opérations, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, l'extension, et toutes autres matières concernant l'opération des affaires de la compagnie dont il n'est pas spécifiquement question dans la présente convention.

3.02

Tout grief résultant d'une décision de la Compagnie concernant les conditions de travail sera réglé conformément à la procédure des griefs et à la procédure d'arbitrage.

### ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL

4.01

Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur et l'Union ou leurs représentants respectifs, ou par les membres de l'Union, contre tout employés à cause de ses activités syndicales, à cause de son adhésion ou de sa non-adhésion à toute association ouvrière de bonne foi.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL (suite)

- 4.02 Il est également entendu que, sur la propriété des employeurs, il n'y aura aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou aucune autre forme d'activité syndicale, sauf celle prévues par la présente Convention.
- 4.03 a) L'employeur convient de désigner un endroit où l'Union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être signés par le président ou un autre officier de l'Union autorisé à signer et acceptés au préalable par un officier autorisé de la Compagnie.
- b) Les différents avis qui pourront être affichés sont les suivants: avis d'assemblées d'Union, avis donnant les nominations de l'Union, avis donnant les résultats des élections de l'Union, ou tout autre avis concernant strictement les affaires de l'Union qui découlent de la présente Convention ainsi que tous les autres avis acceptés par la Compagnie.
- 4.04 Dès la signature de la Convention Collective, la Compagnie fournira à l'Union la liste de tous les employés couverts par la Convention, en indiquant leur adresse, leur date d'entrée à l'usine et leur occupation.
- 4.05 La Compagnie fournira chaque mois à l'Union ainsi qu'au **Président:**
- a) la liste des nouveaux employés, avec leur adresse, leur date d'entrée, leur occupation;
- b) la liste des départs;
- c) la liste des transferts des employés mentionnant leur occupation nouvelle et leur département nouveau;
- d) la liste des employés qui par suite de leur mariage ont un nouveau nom.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL (suite)

4.06 Pour fins d'application de la Convention Collective, les délégués d'atelier, élus ou autrement nommés par les membres, accompagneront les employés dans leurs sphères d'activité respectives, et présenteront leurs plaintes aux représentants autorisés de la Compagnie, conformément à la procédure de règlement des griefs. Le nombre de délégués sera comme suit:

Deux (2) délégués ayant des occupations différentes représenteront tous les employés couverts par la présente Convention.

Si la Compagnie dépasse soixante-quinze (75) employés couverts par la Convention, le nombre sera de trois (3) délégués.

4.07 Il est entendu que chaque délégué d'atelier doit effectuer son travail régulier 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 sera pas refusée arbitrairement. Si les exigences urgentes du travail obligent le contremaître à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible après. Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué d'atelier doit aviser son contremaître de son retour.

Il en sera ainsi pour l'employé qui désire consulter son délégué.

4.08 Le comité des griefs du syndicat sera formé de deux (2) employés ayant des occupations différentes élus ou autrement nommés par l'Union, qui exerceront les fonctions définies dans cette Convention.

4.09 Comité de négociation: -Le Comité de négociation du syndicat sera formé de pas plus de trois (3) employés ayant des occupations différentes élus ou autrement nommés par l'Union. Le président du local fera partie automatiquement de ce comité.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL (suite)

- 4.10 Les stipulations du paragraphe 4.07 s'appliqueront aussi aux officiers du syndicat et aux membres des différents comités mentionnés dans la présente Convention, en ce qui est de leurs obligations respectives ou de leur participation à des rencontres tenues sur la propriété de la Compagnie.
- 4.11 S'il survient un grief pendant la durée de cette Convention Collective, un représentant international ou agent d'affaires de l'Union aura le droit d'accès à l'usine durant les heures de travail afin de pouvoir discuter dudit grief avec les employés en cause, pourvu, toutefois, que de telles discussions n'entravent pas la marche régulière des opérations de l'usine et pourvu également que de tels représentants de l'Union obtiennent par les voies prescrites par l'Employeur, la permission de circuler dans l'usine. A chaque visite effectuée à l'usine le représentant de l'Union peut être accompagné par un représentant de l'Employeur.
- Les représentants de l'Union auront également droit d'accès à l'Usine durant les heures de travail afin de pouvoir examiner et étudier sur place les tâches et les éléments connexes.
- 4.12 L'Union fournira à la Compagnie et la Compagnie à l'Union, une liste des personnes autorisées à accomplir toutes fonctions relatives à la présente Convention.
- 4.13 a) Comme condition d'emploi, tous les employés couverts par cette entente seront sujets à une déduction sur le salaire hebdomadaire une (1) fois par semaine, au montant fixé par la Constitution Internationale des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile.
- b) Tout employé, à la fin de sa période de probation et comme condition de son emploi, doit devenir et demeurer membre en bons termes.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL (suite)

- 4.13 (suite) c) La Compagnie déduira ledit montant du salaire à distribuer aux employés et remettra mensuellement l'argent ainsi perçu par chèque payable au Conseil Conjoint du Québec, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile (CTC - FAT - COI - FTQ) RE.: Local 1623, 440 rue Sud, Cowansville, P.Q. J2K 2X7. Lorsque la Compagnie fera cette remise, elle fournira une liste montrant le nom de chaque employé et les déductions qui auront été effectuées. Les nouveaux employés seront régis par ce paragraphe à partir de la date de leur embauchage. L'Union indemniserá et protégera la Compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie-arrêt et toute autre forme de responsabilité en résultant des déductions faites par la Compagnie en vertu de ce qui précède.

ARTICLE V - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 5.01 Les deux (2) parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient ajustées aussi vite que possible. Si une plainte se présente, elle peut être soumise verbalement par l'employé dans les quatre (4) jours ouvrables qui donne lieu à la plainte avec ou sans son représentant syndical, à un représentant officiel de la Compagnie, pour une tentative d'ajustement. Une telle plainte non réglée deviendra le sujet d'un grief au sens de cet article et pourra passer par la procédure des griefs tel que suit au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables.
- 5.02 Stade No. 1: Le grief sera présenté par écrit en trois (3) copies au représentant officiel de la Compagnie en cause, par le délégué syndical du département accompagné de l'employé ou des employés concernés s'il le désire. Le représentant officiel de la Compagnie rendra sa décision par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief. A défaut d'un règlement, alors:

ARTICLE V - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 5.03 Stage No. 2: Dans les cinq (5) jours ouvrables complets, le grief sera présenté à la Compagnie qui convoquera le Comité des Griefs accompagné de l'agent d'affaires et/ou du représentant International de l'Union. Toute autre personne qui peut contribuer à l'éclaircissement du grief peut être présente à la demande d'une ou de l'autre des parties. Le représentant officiel de la Compagnie rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réunion.
- 5.04 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure ci-haut, il pourra être soumis à l'arbitrage tel que prévu à cet article; mais si aucune application n'est faite pour arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables complets qui suivent la réception de la décision au Stage No. 2, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.
- 5.05 Tout grief survenant directement entre la Compagnie et l'Union peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au Stage No. 2 dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance du grief.
- 5.06 Les samedis, dimanches et jours de congé prévus à la Convention Collective ne seront pas comptés en déterminant le temps en dedans duquel toute action peut être prise ou complétée à chacun des stages de la Procédure des Griefs.
- 5.07 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article sont de rigueur mais, ils peuvent être prolongées en tout temps par entente écrite entre la Compagnie et l'Union.
- 5.08 Toutes les décisions auxquelles en arriveront la Compagnie et les représentants de l'Union à tout stage de la Procédure des Griefs, seront finales et lieront la Compagnie, l'Union et l'employé ou les employés en cause.

ARTICLE V - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 5.09 Si l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage dans le délai stipulé à l'article 5.04, elle devra faire sa demande par écrit adressée à l'autre partie à cette Convention. Les parties auront alors quinze (15) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- Faute d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties auront alors quinze (15) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre pour une nomination d'office.
- 5.10 Excepté tel que prévu dans cette Convention, aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la Procédure des Griefs.
- 5.11 En rendant une décision au sujet de tout grief, l'arbitre unique doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la Convention Collective. De plus l'arbitre unique n'aura pas le droit de changer, modifier ou amender aucune des dispositions de cette Convention.
- 5.12 La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les parties aux présentes.
- 5.13 Chacune des parties aux présentes assumera conjointement et également les frais et honoraires de l'arbitre.
- 5.14 L'arbitre unique sera tenu de rendre sa décision en dedans des trente (30) jours ouvrables qui suivent l'audition de la cause.
- 5.15 Tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions aux différents stades de la procédure de règlements de griefs, y compris l'arbitrage dans les cas de congédiement, sus-

ARTICLE V - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 5.15 (suite) pension, remerciement de ses services, mises-à-pied ou transfert qui serait trouvé injustes pourront:
- a) Soit confirmer la position prise par l'Employeur;
  - b) Soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation, ainsi qu'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus jugés raisonnable dans les circonstances, et s'il y a lieu, déduire dudit remboursement de salaires perdus toute somme d'argent que l'employé lésé a pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs; dans chaque cas, la Compagnie avisera la Commission d'Assurance-Chômage de toute telle décision surtout si l'employé est appelé à faire un remboursement de prestations à ladite commission;
  - c) Soit prévoir tout autre mode d'arrangement qui peut sembler juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE VI - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 6.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente Convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, la Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activité destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de déduire ou d'entraver le travail ou la production. Les termes "grève", "contre-grève", ou "ralentissement d'activité destiné à limiter la production", employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du Code du Travail du Québec.

## ARTICLE VII - MESURES DISCIPLINAIRES

7.01

La Compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, suivant les circonstances. La Compagnie avise l'Union par le présent article qu'elle adoptera la procédure suivante:

- a) dans le cas d'offenses majeures: sujet à congédiement immédiat;
- b) dans le cas d'une première offense mineure: avertissement écrit à l'employé par le surintendant, son assistant ou le contremaître, selon que la situation l'exige;
- c) dans le cas d'une deuxième offense mineure: suspension sans paie pour une période de un (1) à trois (3) jours, selon la gravité de l'offense;
- d) dans le cas de toute autre offense subséquente: sujet à renvoi immédiat;
- e) lorsqu'un employé se sera mérité six (6) mois continus de bonne conduite sans offense mineure, cela annulera toutes les offenses mineures antérieures qui seraient indiquées alors à son dossier.

7.02

Tout employé qui se croit injustement congédié, suspendu ou averti pourra faire un grief au 2ième stade de la procédure des griefs, et, s'il n'est pas réglé, le grief pourra être soumis à la procédure d'arbitrage tel que prévu dans cette Convention. La preuve incombe à l'Employeur. S'il est établi que le congédiement n'est pas fondé, l'employé lésé sera réinstallé dans l'occupation qu'il remplissait sans perte d'aucun droit et son plein salaire lui sera remboursé rétroactivement à la date de son congédiement. S'il est établi qu'une suspension n'est pas fondée, l'employé lésé sera remboursé de son plein salaire pour la période de la suspension, tel que stipulé au paragraphe 5.15 (b).

ARTICLE VIII - ANCIENNETE

8.01 Un système d'ancienneté s'étendant à l'usine sera établi comme suit:

Un nouvel employé sera considéré comme non permanent et à l'essai tant et aussi longtemps qu'il n'aura pas été à l'emploi de la Compagnie pendant trois (3) mois de calendrier. Pendant cette période, il n'a droit à aucune ancienneté. La Compagnie peut à sa discrétion renvoyer un nouvel employé n'importe quel temps avant l'expiration du trois (3) mois; la Compagnie, toutefois, consent de ne pas user de cette discrétion arbitrairement. A l'expiration de cette période, son ancienneté sera établie à compter de la date de son embauchage.

8.02 Les employés de la Compagnie, à la date de la signature de la présente Convention, auront une ancienneté basée sur leur service continu avec la Compagnie. Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront l'exécution de cette Convention, des listes d'ancienneté montrant les états de service de chaque employé seront affichées par la Compagnie pour une période d'un mois. La date d'ancienneté de chaque employé sera présumée correcte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure de règlement des griefs, durant cette même période du premier mois d'affichage. Copie des listes d'ancienneté sera fournie à l'Union et sera renouvelée à tous les six (6) mois, avec copies affichées dans l'usine.

8.03 a) Le système d'ancienneté opérera de façon à ce que tout rappel, transfert, élévation à un grade supérieur ou réduction à un grade inférieur effectué dans le même département sera accompli suivant l'ancienneté de l'employé dans l'usine, pourvu qu'il soit capable de remplir les fonctions dans un délai de dix (10) jours ouvrés. L'ancienneté sera sur une base départementale.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE (suite)

- 8.03 (suite)
- b) Dans le cas de mise-à-pied, tous les employés de l'usine formeront un seul groupe d'ancienneté pourvu que l'employé possède les qualifications requises pour accomplir la fonction dans un délai de dix (10) jours ouvrés.
  
  - c) Les aides à l'ourdissoir devront faire un choix: soit d'accepter d'aller opérateurs (trices) le soir ou de laisser la chance à d'autres employés (ées). Toutefois, ces derniers (ères) auront la priorité de déplacer d'autres employés (ées) en cas de manque d'ouvrage. Ils ou elles déplaceront les plus jeunes même si ils ou elles ont plus d'ancienneté. Si toutefois, il y avait une mise-à-pied massive d'au-delà de 25% du nombre d'employés, cette clause deviendrait nulle. La même règle s'appliquera à l'occupation de retordage (twisting) le soir.

8.04

Tout employé dont l'ouvrage régulier a été suspendu pour toute raison aura le droit de déplacer un autre employé de son département qui possède moins d'ancienneté que lui. Cependant cette clause ne s'applique pas dans le cas d'une suspension disciplinaire. L'employé qui ainsi en déplace un autre, doit toutefois posséder les qualifications requises pour accomplir, dans un délai de dix (10) jours ouvrés, le travail de l'employé déplacé. Faute de posséder ces qualifications, l'employé déplacera celui qui possède moins d'ancienneté que lui dans une autre occupation qu'il est capable de remplir.

Lorsqu'un département est fermé de façon permanente, tout employé affecté aura droit de déplacer un employé qui possède moins d'ancienneté dans un autre département, sujet aux conditions spécifiées ci-avant.

Tout employé qui est déplacé par manque d'ouvrage dans son département pour une période de moins de cinq (5) jours, le sera à la discrétion de la Compagnie. Il est cependant entendu que l'employé ainsi déplacé, pour moins de cinq (5) jours, conservera son même taux de salaire régulier.

8.05

Dès que les opérations normales reprennent, les employés affectés par une baisse de production seront rappelés au travail qu'ils font normalement.

8.06

Les renvois ne seront pas considérés alors qu'on établira la longueur des services continus.

8.07 Un employé sera considéré mis à pied si la Compagnie lui demande d'être absent de son travail pour plus de trois (3) jours complets et consécutifs. Il est toutefois entendu que si un employé pour qui il manque du travail pour une période de un (1) à trois (3) jours, cet employé pourra se prévaloir de ses droits au sens de l'article 8, paragraphe 8.03 et 8.04 de la Convention Collective.

8.08 L'Employeur s'engage à ne pas embaucher de nouveaux employés tant qu'il aura des travailleurs qui sont mis à pied.

8.09 Les élévations en grade requérant plus de qualifications et étant mieux payées seront faites en tenant compte de l'ancienneté départementale. Les offres d'avancement, les nouvelles situations et les postes vacants seront affichés par l'Employeur pour une période de deux (2) jours ouvrables complets, et ainsi dans le cas d'emplois vacants dans un département, préférence sera accordée à l'employé du département qui a le plus d'ancienneté sujet aux qualifications prévues au paragraphe 8.04, à condition qu'il ait donné au préalable son nom au département du personnel en remplissant une formule à cet effet en triplicata dont une copie sera gardée par la Compagnie, une par l'Union et une par l'employé.

A l'occasion d'une ouverture pour un poste de cardeur, de fileur ou de tisserand, l'apprenti ayant le plus d'ancienneté devra obligatoirement combler le poste vacant.

A l'occasion d'une ouverture sur une occupation où il y a plus d'une équipe de travail, les employés de l'occupation qui ont le plus d'ancienneté, conformément aux dispositions du présent article, auront la préférence dans le choix des équipes, à condition que l'employé puisse remplir les exigences normales de l'occupation vacante, après la période prévue à la clause 8.04.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE (suite)

- 8.09 (suite) Tout employé qui est disqualifié pour des raisons autres que celles d'ancienneté pourra, par l'entremise de l'Union, obtenir de l'Employeur les raisons écrites de sa disqualification et peut en conséquence, avoir recours à la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.
- 8.10 Les officiers et délégués de l'Union auront l'ancienneté préférentielle ceci voulant dire qu'ils seront les derniers mis à pied.
- 8.11 Les employés promus à des occupations en dehors de l'Unité de Négociation, ne perdront pas leur ancienneté. Par ce fait, si par la suite, ils sont réintégrés dans l'Unité de Négociation, ils se verront créditer l'ancienneté qu'ils avaient avant d'être promus.
- 8.12 Un employé perd toute ancienneté, et son nom sera enlevé des dossiers actifs de la Compagnie si:
- a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
  - b) il est congédié par juste cause et ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de règlement des griefs ou par la décision d'un arbitre unique;
  - c) il fait défaut de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours qui suivent un avis de rappel donné par la Compagnie par poste recommandée. Lorsque, dans les trois (3) jours qui suivent un tel avis, un employé informe la Compagnie de son intention de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours qui suivent la réception de l'avis de rappel, mais prouve qu'il est incapable de se rapporter à la date et au terme spécifiés pour des raisons hors de son contrôle et acceptable par la Compagnie, cet employé sera, dans un tel cas, considéré comme n'ayant pas perdu ses droits d'ancienneté et sera gardé sur la liste de rappel;

ARTICLE VIII - ANCIENNETE (suite)

- 8.12 (suite)
- d) il a été mis-à-pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;
  - e) il est absent, sans permission ou sans excuse acceptable par la Compagnie, pendant trois (3) jours consécutifs;
  - f) il dépasse une permission d'absence sans le consentement de la Compagnie, après que celle-ci lui aurait fait une mise en demeure de se présenter au travail.

8.13 C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, un avis envoyé par la Compagnie, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme reçu par l'employé dans les deux (2) jours qui suivent la date de l'envoi par la Compagnie.

ARTICLE IX - CONGES D'ABSENCE

9.01 La Compagnie convient d'accorder des congés d'absence, tel que mentionné dans cet article, sans perte d'ancienneté, lesquels devront être constatés par écrit.

9.02 Tout employé qui est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident se verra accorder un congé d'absence sans perte d'ancienneté pour la durée de douze (12) mois de calendrier, sauf dans le cas d'un employé qui aurait subi un accident de travail: cet employé conservera son ancienneté aussi longtemps que son incapacité durera.

9.03 - CONGE DE MATERNITE.....

a) \* Interprétation

Dans la présente ordonnance les mots suivants signifient:

1.- "certificat médical": témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la mé-

ARTICLE IX - CONGES D'ABSENCE (suite)

9.03 (suite)

decine suivant les lois du Québec;

2.- "naissance": la fin d'une grossesse, incluant l'accouchement prématuré ou fausse-couche.

b) \* Application

1.- La présente ordonnance régit toute salariée et tout employeur auxquels s'applique la loi du salaire minimum.

c) \* Condition d'admissibilité

1.- Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli six (6) mois d'emploi dans une même entreprise dans les douze (12) mois qui précèdent la date de la demande de congé.

d) \* Préavis

1.- La salariée doit donner à l'employeur un préavis de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité.

2.- Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

3.- Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical établit le besoin de la salariée de cesser le travail à moindre délai.

e) \* Durée du congé

1.- La salariée a droit à une période de congé de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance.

ARTICLE IX - CONGES D'ABSENCE (suite)

9.03 (suite)

2.- Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire de quatre (4) semaines.

3.- Si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la femme, celle-ci sur présentation d'un certificat médical peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de la grossesse.

f) \* Congé obligatoire

1.- A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

2.- Si la salariée refuse de fournir un tel certificat, l'employeur peut aviser, par écrit, cette dernière qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité. Il incombe alors à l'employeur d'établir les motifs valables qu'il a d'agir ainsi.

g) \* Retour au travail

1.- A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ comme si son emploi n'avait nullement été interrompu.

2.- Si le poste occupé par une salariée n'existe plus au moment de son retour, l'employeur doit établir que la disparition du poste n'est pas liée au congé de maternité et il doit reconnaître à la salariée tous les droits dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE IX - CONGES D'ABSENCE (suite)

9.03 (suite)

3.- Si l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait au réembauchage.

4.- La salariée a droit aux redressements de salaire qui peuvent être survenus en son absence et sa participation à un régime collectif d'avantages sociaux ne peut être affectée par son absence. A son retour, elle peut effectuer les versements qu'elle aurait normalement faits si elle était restée au travail.

h) \* Démission présumée

1.- La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou au moment ultérieur autorisé par un certificat médical est présumée avoir démissionné.

i) \* Autres dispositions

1.- Il n'est pas permis de congédier ou de suspendre un salarié pour le motif qu'elle est enceinte. Advenant un congédiement ou une suspension qui pourrait être attribuable à ce motif, le fardeau de la preuve qu'un autre motif fut valable et déterminant appartient à l'Employeur.

2.- Si l'entreprise appartenant à l'Employeur a été l'objet d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle autrement que par vente en justice, pendant la durée d'un congé de maternité, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

j) Dans l'éventualité de modification à la réglementation du Salaire Minimum, la présente annexe sera modifiée en conséquence.

ARTICLE IX - CONGES D'ABSENCE (suite)

9.04 Tout employé élu ou autrement choisi délégué aux Congrès et aux Conférences de l'Union se verra accorder un congé d'absence n'excédant pas une semaine. Il est entendu qu'il n'y aura pas plus que deux (2) employés à la fois ayant des occupations différentes qui s'absenteront pour assister à des conférences ou à des conventions.

9.05 Tout employé éprouvé par le décès d'un des membres de sa famille (époux, épouse, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre ou bru) se verra accorder un congé d'absence de trois (3) jours payés à son taux régulier à l'heure ou à la pièce ou la prime de rendement y compris la prime d'équipe. Il est toutefois entendu qu'un employé sera payé pour ces jours de congé, seulement s'ils sont des jours ouvrables pour lui.

9.06 Des congés d'absence seront également accordés par la Compagnie pour d'autres motifs raisonnables par entente mutuelle et ceci sans aucune discrimination.

9.07 Pour éviter des malentendus, la Compagnie s'engage à informer l'Union, par écrit, pour tous les congés d'absence accordés et qui excèdent cinq (5) jours.

ARTICLE X - SALAIRES, TRAVAIL A LA PIECE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 La Compagnie convient de payer et l'Union convient d'accepter pour la durée de cette Convention, les augmentations de salaire décrites ci-après, ainsi que les taux prévus à la cédule "A" qui fait partie intégrante de cette Convention.

ARTICLE X - SALAIRES, TRAVAIL A LA PIECE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

(suite)

- 10.01 (suite)
- a) Le 25 janvier 1985 - \$0.40 l'heure. Cette augmentation s'applique à tous les employés qui ont atteint le taux maximal de l'occupation ainsi qu'à tous ceux qui auraient été mis à pied depuis cette date et qui seraient sur la liste de rappel; cette augmentation se calcule à taux simple pour toutes les heures travaillées à taux simple et à taux et demi pour les heures supplémentaires depuis le 25 janvier 1985.
  - b) Le 25 janvier 1986 - \$0.40 l'heure pour tous les employés qui ont atteint le taux maximal de l'occupation.
  - c) Le 25 janvier 1987 - \$0.40 l'heure pour tous les employés qui ont atteint le taux maximal de l'occupation. Si l'indice des prix à la consommation de statistique Canada (IPC) au 31 décembre 1986 indique une augmentation de plus de 5% pour l'année écoulée, la Compagnie ajoutera une indexation qui représentera l'excédent du 5%.

10.02 Les taux horaires applicables aux nouvelles occupations seront déterminés par la Compagnie en tenant compte des emplois existants de nature similaire.

Tout différend au sujet de ces taux sera réglé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

10.03 Si un employé pour qui il y a du travail dans son propre département est temporairement déplacé et amené à travailler ailleurs pour le bénéfice de l'Employeur, cet employé recevra comme salaire le taux de son salaire régulier, ou le taux du salaire reçu de sa nouvelle occupation, celui des deux qui est le plus élevé.

10.04 La prime d'équipe pour les employés de la deuxième équipe sera de \$0.16 l'heure. Pour la troisième équipe, la prime sera de \$0.23 l'heure. A partir de la date de ratification.

L'employé qui débute son équipe à 6:00h. P.M. et termine le lendemain matin, bénéficiera de la prime de la deuxième équipe pour les heures avant minuit et celle de la troisième équipe pour les heures après minuit.

ARTICLE X - SALAIRES, TRAVAIL A LA PIECE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

(suite)

- 10.05 Tout employé qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à trois (3) heures de travail ou bien l'équivalent en paie rénuméré à son taux régulier sauf en cas d'incendie, inondation ou tout autre cause semblable hors du contrôle de la Compagnie.
- 10.06 Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, se présente au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à deux (2) heures à temps et demi à condition que, s'il en est requis par la Compagnie, cet employé accomplisse tout ouvrage disponible auquel il puisse être assigné et lequel il peut remplir.
- 10.07 Les employés féminins recevront le même salaire que les employés masculins s'ils accomplissent un travail égal.
- 10.08 Dans le cas où la Compagnie déciderait d'établir des nouveaux systèmes de boni ou à la pièce, les taux pour le travail à la pièce ou au boni seront établis de façon à ce qu'un employé puisse gagner un boni raisonnable au-dessus de son taux horaire, selon son effort personnel suivant les normes humaines de travail.
- 10.09 Les principes et modalités suivants régleront les taux du travail effectué à la pièce.
- 10.10 Sur la demande de l'Union, et dans le but de régler un grief, l'Employeur s'engage à soumettre à l'Union les taux moyens les plus élevés et les plus bas pour les gains horaires, exclusion faite du surtemps et des primes pour le travail fait à la pièce, et les taux payés à certains employés, comme stimulant à la productivité, et le nombre d'employés recevant lesdits taux de productivité.

ARTICLE X - SALAIRES, TRAVAIL A LA PIECE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

(suite)

- 10.11 L'Employeur s'engage à fournir à l'Union une liste de tous les taux et classifications en vigueur dans l'usine et d'informer l'Union de tous les changements apportés à cette liste. Tout changement apporté à la cédule des salaires par voie de négociations ou d'arbitrage sera transmis à l'Union, par écrit, et sera considéré comme un amendement, faisant partie de ce contrat.
- 10.12 La politique à suivre alors qu'il s'agira d'effectuer des changements aux taux à la pièce ou d'établir de nouveaux taux sera de prévoir des taux moyens horaires égaux à ceux qui sont présentement payés pour les occupations rénumérées à la pièce. Toutefois, l'Union ou l'Employeur peut formuler un grief, sujet à l'arbitrage, quant à la définition du taux en vigueur immédiatement avant la date du changement proposé si le taux a été mal déterminé, cette estimation causant un nouveau faux taux pour ledit travail rénuméré à la pièce, et pouvant être la cause d'injustice au sein de cette occupation.
- 10.13 Il est entendu que pour chaque changement apporté à la méthode de fabrication ou à un produit payé à la pièce, une période d'essai sera prévue et la durée de ces périodes d'essai sera déterminée pour chaque occasion différente (et durant ce temps, chaque occupation ne pourra être rénumérée à un taux inférieur au taux moyen payé pour l'occupation précédente), avant que les nouveaux taux à la pièce ne soient définitivement établis, pour permettre que l'occupation soit raisonnablement bien accompli avec l'efficacité requise. L'Employeur ou l'Union peuvent formuler un grief tant qu'à l'établissement d'un nouveau taux de salaire à la pièce.
- 10.14 L'Employeur aura le droit de changer la machinerie, les procédés, les méthodes de production dans le but d'assurer le plus haut niveau de production possible dans son usine et ainsi de pouvoir assurer le maximum d'emplois aux travailleurs.

ARTICLE X - SALAIRES, TRAVAIL A LA PIECE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

(suite)

- 10.15 Tout travail dévolu le sera dans le but d'utiliser le temps de chaque travailleur de la façon la plus productive possible sans toutefois porter préjudice à sa santé physique ou mentale et sans lui causer trop de fatigue.
- 10.16 Dès que l'Employeur projette d'instaurer une nouvelle répartition majeure de travail, il en avertira l'Union par écrit au moins dix (10) jours à l'avance, et à sa demande, il devra lui fournir les causes à la base de tels changements. Le travail proposé et les taux projetés seront soumis à l'examen de l'Union pour qu'elle puisse y apporter ses suggestions. En tenant compte des circonstances, on s'efforcera de réconcilier toute différence qu'il pourrait y avoir entre les deux (2) données.
- 10.17 L'Employeur peut instaurer les changements proposés pour une période d'essai de deux (2) mois; cette période pourra être extensionnée par entente des deux (2) parties. Durant ces périodes d'essai, les employés ne seront pas payés moins que leur gain horaire moyen pour le travail qu'ils accomplissaient avant, au cours des trois (3) mois précédents. Si après la période d'essai, ou durant la période d'essai un taux plus élevé est établi pour rénumérer cette nouvelle occupation, l'employé sera payé rétroactivement depuis la date où il a été assigné à ce nouveau travail.
- 10.18 Durant les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période d'essai, l'Union si elle n'est pas satisfaite de l'expérience peut présenter un rapport de ses griefs et si ceux-ci ne sont pas ajustés à la satisfaction des intéressés, au moyen de négociations entre les parties durant les cinq (5) jours suivants l'affaire peut être portée à l'arbitrage par l'Union pour une décision finale et exécutoire.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 11.01 a) La semaine hebdomadaire normale de travail pour fins de temps supplémentaire sera de quarante (40) heures telles qu'elles apparaissent à la cédule "B" qui fait partie intégrante de cette convention.
- b) Les heures de travail s'effectueront sur la base d'une (1), de deux (2) ou de trois (3) équipes. Les équipes seront fixes à moins d'entente contraire entre les parties.
- 11.02 Un employé travaillera en nombre d'heures moindre que la semaine normale de travail seulement en cas d'un manque d'ouvrage, d'une panne de machinerie, d'un cas d'urgence ou force majeure.
- 11.03 A moins de stipulations contraires dans cet article; "à l'exception du département d'ourdissage où il y a des conditions particulières". Les heures régulières pour le début et la fin du travail pour tous les travailleurs sont celles qui apparaissent à la cédule "B" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 11.04 Par entente mutuelle des parties, les heures de travail et les cédules décrites au paragraphe 11.03 peuvent être changées afin de répondre à des conditions particulières.
- 11.05 Après entente mutuelle, dans tous les départements, à l'exception de la finition, les employés de la deuxième (2ième) et troisième (3ième) équipe travailleront une fin de semaine entre février et la fin d'avril afin de permettre de finir une journée plus tôt à la veille des vacances.
- 11.06 Les employés travaillant sur les équipes (travail continu) devront être à leur machine prêts à travailler à l'heure indiquée. Il est aussi entendu que ces employés ne quitteront pas leur travail avant l'heure indiquée à

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS (suite)

11.06 (suite) la cédule des heures de travail (cédule "B") ou avant que leurs remplaçants soient arrivés, prêts à travailler.

Pour les autres employés travaillant seulement de jour, ils devront être rendus dans leur département prêts à travailler à l'heure indiquée à la cédule des heures de travail (cédule "B"). Ces employés ne devront pas quitter leur travail avant que l'alarme de l'usine soit sonnée.

Les personnes travaillant de 8:00 A.M. à 17:00 P.M. seulement auront droit à une période de repos de dix (10) minutes à 9:30 A.M. et à 15:30 P.M. aux endroits désignés et à trois minutes le midi et cinq minutes à 16:55 P.M. pour se laver et se changer.

11.07 La période de repas pour les travailleurs de jour, excepté dans un cas d'urgence, sera de trente (30) minutes et sera accordée entre 11:30 heures A.M. et 1:30 heure P.M.

Pour les deuxièmes (2ièmes) et troisièmes (3ièmes) équipes, la Compagnie maintiendra la même politique que par le passé.

11.08 Tous les travailleurs bénéficieront d'une période de repas. Cette période en aucun cas n'excédera trente (30) minutes et sera considérée comme temps travaillé et payé. Cette période de repas sera prise dans l'usine aux endroits indiqués pour chaque département.

11.09 Tout travail exécuté par un employé en sus de sa semaine régulière de travail sera considéré comme surtemps, et sera payé à temps et demi de son salaire horaire régulier. Pour déterminer le nombre d'heures dans une semaine, les congés payés seront comptés comme heures travaillées.

S'il y a fermeture de l'usine ou d'un département durant la semaine et que la Compagnie demande de travailler un samedi pour compenser, ce samedi sera payé à temps et demi pour les heures et les personnes concernées.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS (suite)

11.10 Tout travail fait par un employé les dimanches et les congés statutaires sera payé à temps double du salaire de l'employé tel que défini au paragraphe 11.09. Il est entendu que le temps double pour travail exécuté les congés statutaires sera payé en plus du salaire pour le congé auquel il a droit.

Pour le gardien qui travaille seulement les samedis et dimanches, il sera rénuméré à temps simple. Pour les autres gardiens qui sont cédulés de travailler les dimanches, le temps supplémentaire leur sera payé seulement s'ils ont complété leur semaine hebdomadaire normale de travail, tel que stipulé à l'article 11.01.

11.11 Le travail supplémentaire sera réparti également entre les employés du groupe qui sont qualifiés pour faire ce travail. Le travail supplémentaire sera volontaire pourvu qu'il y ait assez d'employés prêts à travailler. Cependant, lorsqu'il n'y aura pas assez de volontaires, les employés devront accepter de travailler des heures supplémentaires lorsqu'ils seront requis de le faire à moins qu'ils aient des raisons sérieuses et justifiables pour en être exemptés.

11.12 Si un employé ne peut pas se présenter au travail, il doit en aviser son contremaître avant le commencement de son équipe ou aussitôt que possible après. Dans le cas de maladie, la Compagnie pourra exiger un certificat du médecin, si elle juge à propos.

ARTICLE XII - CONGES STATUTAIRES

12.01 A compter du 25 janvier, 1985 les onze (11) congés statutaires suivants seront accordés et payés à tous les employés de la Compagnie qui ont travaillé à l'usine durant les vingt (20) jours précédant immédiatement le congé:

- Le Vendredi-Saint,
- La Saint-Jean-Baptiste,
- Le Jour du Canada,
- La Fête du Travail,
- L'Action de Grâce,
- La Veille de Noel,
- Le Jour de Noel,
- Le Lendemain de Noel,
- La Veille du Jour de l'An,
- Le Jour de l'An,
- Le Lendemain du Jour de l'An.

ARTICLE XII - CONGES STATUTAIRES (suite)

12.01 (suite) A compter du 1er janvier 1986 un congé flottant, soit le jour de l'anniversaire de l'employé. L'employé devra avertir son contremaître deux semaines à l'avance de la date de son congé et s'entendre avec lui si ça tombe un jour non travaillé. En cas de deux ou trois fêtes le même jour dans un même département ce sera sujet à discussions avec l'employeur et selon les besoins de la production.

12.02 Lorsqu'une ou l'autre de ces fêtes tombera un dimanche ou un samedi, elle sera observée et payée le vendredi ou le lundi suivant. Pour la fête du 1er Juillet, sur avis de trente (30) jours ouvrables, la Compagnie pourra la transférer à la Fête du Travail ou à une date ultérieure. En cas d'urgence pour la Compagnie, après entente mutuelle, l'un ou l'autre des congés stipulés à l'article 12.01 pourront être transférés.

- 12.03
- a) Pour être éligible à un congé statutaire payé, il est compris que l'employé doit avoir travaillé le dernier jour de travail précédant le congé statutaire et le premier jour de travail suivant le congé à être observé.
  - b) En dépit de ce qui précède, un employé absent pour les raisons suivantes sera éligible à un congé statutaire avec paie:
    - 1.- Lors d'une mise à pied, pourvu que l'employé ait travaillé durant un des cinq (5) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé;
    - 2.- Dans le cas de maladie dûment attestée pourvu que l'employé ait travaillé durant un des cinq (5) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé;
    - 3.- Dans le cas d'un congé d'absence autorisé et approuvé à l'avance;
    - 4.- Lorsqu'un employé sert comme juré;
    - 5.- Dans le cas de mortalité tel que stipulé à l'article 9.05;

ARTICLE XII - CONGES STATUTAIRES (suite)

12.03 (suite)

6.- Dans le cas de mariage dans la famille immédiate de l'employé, c'est-à-dire, père, mère, frère, soeur, enfant, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru;

7.- Dans le cas d'absence pour affaires d'Union;

8.- Dans le cas de suspension.

c) Pour tous les congés statutaires mentionnés au paragraphe 12.01, un employé payé à l'heure sera rénuméré à son taux horaire régulier, et un employé payé à la pièce ou suivant le système de prime de rendement y compris la prime d'équipe, sera rénuméré au taux moyen de son salaire pour la période de paie courante et si l'employé ne travaille pas durant cette semaine-là, la base de calcul sera la semaine, la plus rapprochée du congé. Les employés seront payés pour le nombre d'heures d'une journée régulière de travail mais cependant cet amendement ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

12.04

Un employé qui doit travailler un jour de congé sera payé à raison de temps double selon ses gains habituels pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour-là en plus de son salaire de congé.

12.05

Un employé ne recevra pas de paie de congé statutaire pour les raisons suivantes:

a) s'il a quitté définitivement la Compagnie à la date du congé;

b) s'il est congédié pour juste cause et si le différend n'a pas été renversé par un arbitre unique;

c) s'il a obtenu un congé d'absence pour travailler ailleurs.

ARTICLE XIII - VACANCES ET SALAIRES DE VACANCES

13.01 La Compagnie convient d'accorder des vacances à tous les employés couverts par la présente Convention Collective et qui sont à l'emploi de la Compagnie au commencement de la période régulière de vacances.

13.02 La paie de vacances due à chaque employé sera établie comme suit:

Année de service au 30 Avril précédant les vacances.

Moins de 3 ans - 4% (selon la loi)

3 ans et plus mais moins de 5 ans - 5% (2 semaines)

5 ans et plus mais moins de 7 ans - 6% (2 semaines)

7 ans et plus mais moins de 10 ans - 6% (3 semaines)

10 ans et plus mais moins de 15 ans - 7% (3 semaines)

15 ans et plus mais moins de 20 ans - 7 3/4% (3 semaines)

20 ans et plus - 8 1/2% (4 semaines)

Ce pourcentage sera calculé d'après les gains indiqués sur le T-4 de l'impôt de l'employé de la période de douze (12) mois qui se termine le 31 décembre précédant les vacances. Cependant, pour les nouveaux employés et ceux qui n'ont pas deux (2) ans de service, leur paie de vacances sera calculée sur le total du salaire gagné durant la période comprise entre le 1er mai au 30 avril précédant les vacances.

Les employés qui auront droit à trois (3) et/ou quatre (4) semaines de vacances devront avertir la Compagnie par écrit au plus tard le 30 avril de l'année courante à savoir quand ils prendront leur semaine supplémentaire. La Compagnie se guidera sur la liste d'ancienneté pour la leur accorder, en tenant compte des besoins de la production. Pas plus de 4 employés (ées) à la fois pourront prendre leurs vacances et ils ou elles devront être de départements différents.

13.03 Un employé dont l'emploi avec la Compagnie est discontinué par la direction ou qui laisse volontairement l'emploi de la Compagnie recevra une paie de séparation au taux stipulé par l'article 13.02 depuis la dernière période de paie en avril.

ARTICLE XIII - VACANCES ET SALAIRES DE VACANCES (suite)

- 13.04 Les vacances seront cédulées et devront être données entre le 1er Juij et la Fête du Travail. La cédule des vacances sera établie par l'Employeur qui devra toutefois en discuter avec l'Union avant de la préparer. Cette cédule sera affichée deux (2) mois avant la date choisie.
- 13.05 Le salaire de vacances sera payé aux employés en plus de leur salaire régulier, le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.
- Les employés qui prendront une troisième (3ième) et/ou une quatrième (4ième) semaine de vacances pourront moyennant un avis écrit de trois (3) semaines à l'avance demander à la Compagnie de leur remettre le pourcentage de vacances pour une (1) semaine ou deux (2) semaines, selon l'article 13.02.
- 13.06 Une absence due à un accident pour lequel un employé a droit aux bénéfices de la Loi des Accidents du Travail sera considérée comme temps travaillé, aux fins d'accorder les vacances payées.

ARTICLE XIV - ASSURANCE COLLECTIVE

- 14.01 a) Il est entendu que le plan d'assurance collective actuellement en vigueur de l'Impériale Compagnie d'Assurance sera maintenu en force pour la durée de cette convention collective de travail. La Compagnie assumera soixante pourcent (60%) du coût des primes pour la partie assurance-vie, assurance mutilation-accident et indemnités additionnelles à l'exclusion du plan d'assurance-salaire. Une copie de la police maîtresse sera remise à l'Union.
- b) Si le plan d'assurance-groupe remplit les exigences établies par la loi de l'assurance-chômage, la Com-

ARTICLE XIV - ASSURANCE COLLECTIVE

- 14.01 (suite)           pagnie consent à faire la demande pour une ristourne selon la loi. Tout montant de ristourne reçu du Gouvernement à cause du dit plan d'assurance-maladie sera remis aux employés selon les modalités convenues entre la Compagnie et l'Union.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE

- 15.01           a) La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail, en conformité avec les lois en vigueur.
- Un comité de sécurité industrielle sera formé d'un (1) employé du côté patronal, d'un (1) employé du syndical et d'un (1) secrétaire. Il y aura rencontre à toutes les six (6) semaines pendant la durée de cette convention. Le représentant syndical devra avoir au moins cinq (5) ans d'ancienneté avec la Compagnie.
- b) Que tout employé désirant aller dans l'usine après ses heures de travail devra être porteur d'une autorisation écrite et signée par qui de droit. Cette autorisation sera obtenue aux heures normales de bureau. Par mesure de sécurité et pour éliminer les pertes de temps inutiles.
- 15.02           Des moyens de protection, des vêtements spéciaux ou autres appareils nécessaires pour prémunir les employés contre le danger d'accidents, seront fournis par la Compagnie.
- 15.03           Le chauffage, la ventilation et les installations sanitaires répondront aux exigences légales.
- 15.04           L'Union convient de collaborer avec la Compagnie en encourageant et en donnant tout son appui pour l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.

ARTICLE XV - SECURITE ET SANTE (suite)

- 15.05 Les employés qui reçoivent instruction de se rapporter au département des premiers soins pour traitement de blessures subies durant les heures de travail et qui sont envoyés soit à la maison ou à l'hôpital par ledit département seront payés jusqu'à la fin de leur équipe le jour où ils sont blessés.

ARTICLE XVI - DIVERS

- 16.01 Pour l'administration, l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français de la convention originale dûment signée à Cookshire, le .....  
..... seul prévaudra.
- 16.02 Tout avantage supérieur à ceux prévus à la présente convention collective ainsi que tout privilège accordé antérieurement aux employés demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention collective.
- 16.03 Excepté si autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et l'Union seront adressées et dépêchées comme suit:

A LA COMPAGNIE:

L'original à: M. Roger Beaudoin,  
Cookshiretex Inc.,  
C.P. 70,  
Cookshire, Cté Compton, P.Q.  
JOB 1MO.

A L'UNION:

L'original et 1 copie:  
Le Président,  
Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile (CTC-FAT-COIF-TQ), Local 1623,  
(à l'adresse qui sera fournie à la Compagnie par l'Union).

ARTICLE XVI - DIVERS (suite)

16.03 (suite)                    1 copie:                    L'Agent d'Affaires,  
Conseil Conjoint du Québec,  
Travailleurs Amalgamés du Vête-  
ment et du Textile (CTC-FAT-COI-  
FTQ), Local 1623,  
1139 rue Du Marché, C.P. 388,  
Acton Vale, Cté Johnson, P.Q.  
JOH 1AO.

Toute communication ainsi échangée sous cette conven-  
tion sera considérée comme remise par une des parties  
et reçue par l'autre deux (2) jours ouvrables d'affai-  
res suivant la date de la mise à la poste.

16.04                    La présente convention est subordonnée, dans son appli-  
cation et son interprétation, aux dispositions généra-  
les de toute loi qui s'y applique et toute telle loi est  
réputée s'appliquer à la présente entente, y suppléer ou  
y retrancher, parce que c'est l'intention des parties  
que la présente convention ne devienne pas nulle si el-  
le était contraire aux stipulations de toute telle loi,  
mais seulement qu'elle soit amendée en conséquence pour  
donner effet à la loi générale.

16.05                    Il est entendu que tout travail ayant trait à l'opéra-  
tion régulière de l'usine, sera exécuté par des emplo-  
yés de la Compagnie.

16.06                    Pour les fins d'application et d'interprétation de la  
présente convention collective, le masculin comprend et  
inclut le féminin, en tenant compte du contexte.

ARTICLE XVII - DUREE DE LA CONVENTION

17.01                    La présente convention deviendra en vigueur pour une  
durée de trois (3) ans à compter du 25 Janvier, 1985  
et elle expirera le 24 Janvier, 1988 pour toutes les

ARTICLE XVII - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

17.01 (suite) clauses de la convention.

17.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, chaque partie peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective. Avec l'avis, sera transmis, en termes généraux, le projet de convention collective à négocier, et une première rencontre des parties aura lieu dans les huit (8) jours de la date de l'avis.

17.03 Si l'avis prévu au paragraphe précédent (17.02) est donné par l'une ou l'autre partie, la présente convention sera acceptée comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 40 du Code du Travail du Québec.

EN FOI DE QUOI,

les parties ont décidé que cette convention sera exécutée par les représentants dûment autorisés et ont signé ce .....5 septembre..... 1985.

\* COOKSHIRETEX INC.

par: 

\* CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC, TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE, Local 1623, (CTC-FAT-COI-FTQ).

par: 

par: 

par: 

par: 

C E D U L E "A"

	25 jan. '85	'86	'87
- Opérateur d'échiffeuse.....	\$ 8.39	\$8.79	\$9.19
- Opérateur Chariot Elevateur, Temps Partiel.....	8.65	9.05	9.45
- 1er Cardeur.....	8.39	8.79	9.19
- Aide-Cardeur.....	8.22	8.62	9.02
- Nettoyeur de cartes.....	8.51	8.91	9.31
- Aide-nettoyeur de cartes.....	8.41	8.81	9.21
- Fileurs (Boni).....	7.86	8.26	8.66
- <u>Apprenti-fileur (poseur de bobines)</u> .....	8.22	8.62	9.02
- Opérateur cône.....	7.83	8.23	8.63
- Opératrice d'ourdissage.....	8.14	8.54	8.94
- Aide à l'ourdissage.....	7.83	8.23	8.63
- Enlameuse.....	7.83	8.23	8.63
- Tisserands (Boni).....	8.07	8.47	8.87
- Apprenti-Tisserand (poseur de cônes).....	8.22	8.62	9.02
- Inspectrice.....	7.83	8.23	8.63
- Opérateur de foulons.....	8.50	8.90	9.30
- Opérateur de presse.....	8.50	8.90	9.30
- Opérateur de Raseuse.....	8.50	8.90	9.30
- Voltigeuse.....	8.07	8.47	8.87
- Journaliers.....	8.25	8.65	9.05
- Electriciens .....	10.01	10.41	10.81
- Mécaniciens.....	9.40	9.80	10.20
- Gardiens.....	8.38	8.78	9.18
- Gardien à temps partiel.....	7.93	8.33	8.73

BONI:

	3 mois	- 4 mois	- 5 mois	- 6 mois
- Fileurs	25%	50%	75%	100%
- Tisserands	33.3%	66.6%		100%

Lorsqu'un employé aura une promotion, c'est-à-dire un salaire plus élevé, il recevra le tiers (1/3) de l'augmentation après trente (30) jours

ouvrables, une autre augmentation après soixante (60) jours ouvrables et le plein salaire de l'occupation après quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

TAUX D'EMBAUCHAGE: Salaire minimum plus dix cents (\$0.10)

- Ajustement de 50% à trois (3) mois,
- Plein taux à six (6) mois.

Un employé sera toujours payé dix cents (\$0.10) l'heure au-dessus du salaire minimum.

C E D U L E " B "

HEURES REGULIERES DE TRAVAIL PAR DEPARTEMENT

1ère équipe.....	7:55h.	à	3:55h.
2ième équipe.....	3:55h.	à	11:55h.
3ième équipe.....	11:55h.	à	7:55h.
Equipe de jour.....	7:55h. - 11:55h. - 12:55 - 4:55h.		

No. 1. PREPARATION

Opérateur d'échiffeuse  
Opérateur chariot élévateur temps partiel  
Journalier

No. 2. CARDAGE ET FILAGE

1er cardeur  
Aide-cardeur  
Nettoyeur de cardes  
Aide-nettoyeur de cardes  
Fileurs

No. 3. CONAGE

Opérateur cône

No. 4. OURDISSAGE

Opératrice d'ourdissoir

Aide à l'ourdissage

No. 5. TISSAGE

Enlameuse

Voltigeur

Tisserand

Apprenti-tisserand (poseur de cônes)

Inspectrice

No. 6. FINITION

Opérateur de foulons

Opérateur de presse

Journaliers

Opérateur de raseuse

No. 7. GARDIENS

Gardiens à temps partiel

Journaliers

Electriciens

Mécaniciens