

No.

1509-03

NQM

Dominion Textile Inc

1509-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

USINE DE TISSAGE SHERBROOKE

ET

L'UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC



'82 FEB 10 14 12

~~3114~~

Microfilmé

12-003

INDEX

ARTICLE	PAGE
Préambule	
Article 1.	1
Article 2.	1
Article 3.	1
Article 4.	2
Article 5.	2
Article 6.	2
Article 7.	3
Article 8.	4
Article 9.	4
Article 10.	7
Article 11.	8
Article 12.	11
Article 13.	12
Article 14.	12
Article 15.	13
Article 16.	13
Article 17.	14
Article 18.	15
Article 19.	16
Article 20.	16
Article 21.	16

INDEX (Suite)

ARTICLE	PAGE
Article 22. _____	19
Annexe "A" _____	20
Annexe "B" _____	21
Annexe "C" _____	22
Mémoires d'entente:	
. Rétroactivité _____	23
. Bénéfices marginaux _____	25
. Capitaine suppléant _____	26
. Habillement _____	27
. Horaire de travail _____	29

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

En vertu du code du travail de la province de Québec.

PAR ET ENTRE:

DOMINION TEXTILE INC., corporation légalement constituée
ayant son siège social en la cité de Montréal, Québec, en
ce qui se rapporte à son usine de Sherbrooke, située au
1089, rue Pacifique, ville de Sherbrooke, province de
Québec.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

Ci-après appelée,

"La compagnie", partie d'une part

ET

L'UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC
4765, 1ère Avenue, C.P. 7424
Charlesbourg, Québec
G1G 5E6

Ci-après appelée,

"Le syndicat", partie de seconde part

Attestant

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

ARTICLE 1BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.00 Les buts de cette convention collective sont de promouvoir des relations harmonieuses entre la compagnie, le syndicat et les employés assujettis à cette convention collective, d'établir certaines règles gouvernant leurs relations, de maintenir de bonnes conditions de travail et de favoriser les règlements à l'amiable de toutes plaintes ou griefs pouvant survenir entre la compagnie, le syndicat ou les employés pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 2RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.00 La compagnie reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur dûment autorisé à représenter, aux fins du Code du Travail, tous les employés de l'unité de négociation telle que définie au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 28 avril 1981.

ARTICLE 3DROITS DE LA DIRECTION

- 3.00 Le syndicat reconnaît qu'il est du droit de la compagnie d'administrer son entreprise et ses affaires, d'assurer le rendement et la sécurité de ses opérations, d'organiser et de cédule le travail, de diriger la main-d'oeuvre, y compris entre autre, le droit d'embaucher, de promouvoir ou de muter, de rétrograder, de suspendre, d'imposer des sanctions ou de congédier pour cause juste et suffisante.

ARTICLE 4AUCUNE DISCRIMINATION

- 4.00 La compagnie et le syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout employé à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, conviction politique, du fait qu'il soit membre du syndicat, du fait qu'il ne soit pas membre du syndicat, ou de ses activités syndicales.

ARTICLE 5PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DE NEGOCIATION

- 5.00 Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation, à l'exception des pratiques existantes tel que le rôle et la fonction du capitaine, ne doivent travailler à aucune occupation régie par l'unité de négociation, sauf à des fins de formation, d'expérimentation, dans les cas d'urgence, ou lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles.
- 5.01 Sauf dans les cas d'urgence, les employés concernés seront sous les directives de leur supérieur immédiat ou de son remplaçant. Il est entendu que ceci n'enlève en rien l'autorité des supérieurs, du supérieur immédiat ou de son remplaçant.

ARTICLE 6SECURITE SYNDICALE

- 6.00 Comme condition d'emploi, la compagnie doit déduire à la source des salaires de chacun des employés régis par l'unité d'accréditation, un montant à titre de cotisation syndicale ou un montant équivalent à celle-ci, certifié par le syndicat auprès de la compagnie comme étant en vigueur selon les statuts et règlements du syndicat.

- 6.01 La compagnie percevra hebdomadairement la cotisation syndicale de la paie de chaque employé.
- 6.02 La somme ainsi déduite sera remise au syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois. De plus, elle fournira avec la remise mensuelle, la liste des employés qui paient une cotisation syndicale et indiquera le montant versé par chacun d'eux durant le mois.
- 6.03 Le syndicat convient d'aviser la compagnie par écrit, au moins dix (10) jours avant la date de la déduction, toute modification apportée à ladite cotisation au cours de la durée de la convention.
- 6.04 La compagnie convient d'inscrire sur les feuillets T-4 et T-P.4 de chacun des employés, le montant des cotisations syndicales payées au cours de l'année d'imposition.
- 6.05 Une (1) fois par année, sur demande écrite de la part du syndicat, la compagnie fera parvenir au syndicat les renseignements suivants au sujet de ses employés.
1. nom
 2. adresse complète incluant le code postal
 3. numéro de téléphone
 4. numéro d'assurance-sociale

ARTICLE 7

GREVE OU LOCK OUT

- 7.00 Toute grève, piquetage, ralentissement d'activités destinés à limiter le travail ou occupation des propriétés de la compagnie par le syndicat, de même que tout lock out par la compagnie, sont interdits en toutes circonstances jusqu'à ce que le droit de grève ou lock out soit acquis conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 8REPRESENTANT SYNDICAL

- 8.00 La compagnie reconnaît le droit du syndicat de nommer un (1) représentant pour représenter les employés de la façon permise par cette convention.
- Le syndicat avisera la compagnie, par écrit, du nom du représentant ou de tout changement.
- 8.01 Ce représentant aura pour fonction de représenter les employés auprès de la compagnie en ce qui touche toute question, plainte ou grief découlant de l'application de la présente convention collective.
- 8.02 Le syndicat convient que son représentant doit dans la mesure du possible s'acquitter de ses fonctions à ce titre sans nuire à l'accomplissement de sa fonction régulière à titre de constable. Tout abus dans l'exercice de ses fonctions de représentant sera référé au syndicat.
- 8.03 Sur demande écrite du syndicat, l'employeur accordera une permission d'absence sans salaire à un (1) représentant syndical pour participer à des congrès et conférences au nom du syndicat. Il est entendu que le représentant continuera à accumuler l'ancienneté et maintiendra les bénéfices prévus à la convention collective en autant qu'il paiera les contributions qui s'y rattachent.

ARTICLE 9PROCEDURES DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE

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

9.01 Plainte:

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

9.02 Grief - 1ère étape:

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

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

9.03 Grief - 2ième étape:

Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au représentant syndical n'est pas jugée satisfaisante, l'employé soit personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant syndical peut alors soumettre son grief par écrit au surintendant en dedans de dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision écrite du supérieur immédiat tel qu'énoncé au paragraphe 9.02.

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

9.04 Grief troisième étape:

- a) Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au représentant syndical n'est pas jugée satisfaisante, le représentant syndical pourra rencontrer le directeur du personnel dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision écrite du surintendant, tel qu'énoncée au paragraphe 9.03.
- b) Il est convenu que lors de cette rencontre, le syndicat, s'il le désire, pourra retenir les services d'un représentant syndical extérieur. Le directeur du personnel, s'il le juge à propos, pourra s'adjoindre un représentant de la direction.
- c) Tout employé dont le grief aura été référé à cette dite troisième (3ième) étape pourra assister à la discussion de son grief. Dans le cas d'un grief collectif, un des employés signataire dudit grief pourra assister à la discussion dudit grief.
- d) Toute entente intervenue et dûment signée par les parties, sera finale et obligatoire pour la compagnie, le syndicat et les employés concernés.

9.05 Grief collectif:

Un grief collectif peut être soumis par le représentant syndical directement à la deuxième étape au surintendant, dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévus au paragraphe 9.02 pourvu que le grief soit signé par au moins un des employés impliqués.

9.06 Délais d'appel à l'arbitrage:

A défaut d'une entente, en vertu de l'article 9.04 ci-dessus, le syndicat peut référer ledit grief à l'arbitrage en envoyant un avis écrit à la compagnie par lettre recommandée en dedans des dix (10) jours de la date de la tenue de la rencontre prévue à l'article 9.04 ci-dessus.

9.07 Prescription:

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

Il est entendu que les délais contenus à la procédure des griefs et de l'arbitrage peuvent être prolongés par entente mutuelle.

9.08 Arbitre unique:

a) Lorsque, conformément au paragraphe 9.06 qui précède, la compagnie aura reçu un avis d'appel à l'arbitrage, le grief sera dès lors considéré comme soumis à un arbitre unique, à être choisi à tour de rôle parmi les arbitres suivants:

Me. Claude Lauzon

Me. Roland Tremblay

Dans le cas de non disponibilité de ces derniers, les parties demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un arbitre.

- b) Dans le cas où l'arbitre unique désigné ne pourrait agir dans un délai raisonnable ou dans le cas où l'arbitre unique désigné n'a pas encore rendu sa décision dans une cause précédente, l'arbitre suivant sera choisi.
- c) Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et un demi par le syndicat.

9.09 **Décision:**

Ledit arbitre unique mentionné au paragraphe 9.08 devra rendre une décision écrite et motivée dans les trente (30) jours de l'audition du grief ou de la soumission des notes écrites selon le cas. La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les parties à la présente convention et tous les autres employés concernés.

9.10 **Limitation de pouvoir:**

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

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

ARTICLE 10

DISCIPLINE

10.00 **Mesures disciplinaires:**

Les mesures disciplinaires qui seront appliquées par la compagnie selon la gravité et la fréquence d'une offense seront les suivantes: réprimandes verbales ou écrites, suspension ou congédiement.

10.01 **Recours de l'employé:**

- a) Tout employé qui a reçu une mesure disciplinaire et qui estime avoir reçu cette mesure disciplinaire injustement pourra soumettre un grief conformément à la procédure de griefs énoncée à l'article 9.

b) Tout employé suspendu ou congédié et qui estime l'avoir été injustement pourra soumettre directement son cas par écrit, personnellement ou par l'entremise du représentant syndical, directement à la troisième (3ième) étape de la procédure de griefs. Si l'employé ne se prévaut pas des dispositions de ce paragraphe, son cas sera sujet, sous tous rapports, aux dispositions de l'article 9.

10.02 Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier de l'employé douze (12) mois après son inscription.

10.03 La compagnie enverra au syndicat une copie de toute mesure disciplinaire écrite inscrite au dossier d'un employé en même temps que la mesure est inscrite au dossier de l'employé concerné. Tel avis à l'employé devra lui être remis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire.

ARTICLE 11

ANCIENNETE

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

- a) Pour acquérir les droits d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit d'abord compléter sa période de probation de douze (12) semaines de travail dans l'unité de négociation.
- b) Une fois sa période de probation complétée, le droit d'ancienneté est acquis et sa date d'ancienneté est fixée rétroactivement à sa date d'embauche.
- c) Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, la mutation, la démotion ou la mise à pied d'un employé en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires, cet employé jouit des autres droits et privilèges prévus dans la présente convention.

d) Temps perdu:

Le temps perdu en excédant de neuf (9) mois dans le cas de mise à pied, de maladie ou d'accident, ne sera 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 sera compté.

Le temps perdu en excédant de six (6) mois dans le cas de mise à pied et en excédant de douze (12) mois dans le cas de maladie ou d'accident, ne sera pas compté en établissant le service d'un employé en ce qui concerne les bénéficiaires marginaux autres que ceux mentionnés dans cette convention collective de travail. Toutefois, dans les cas régis par la Loi des accidents du travail, le temps perdu pendant la période de compensation sera compté.

11.01 Perte de l'ancienneté:

Un employé perd son ancienneté lorsqu'il:

1. Laisse l'emploi de la compagnie volontairement;
2. est renvoyé pour juste cause et si ce renvoi n'est pas renversé par la procédure de grief ou d'arbitrage;
3. fait défaut, sans raison valable, de se rapporter au travail après une mise à pied, en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant un avis envoyé par poste recommandée par la compagnie, ou fait défaut d'avertir la compagnie de son intention de se rapporter au travail suivant ledit avis. Copie de cet avis sera envoyé également au syndicat.
4. Sujet aux dispositions du paragraphe (3) ci-dessus dans le cas d'une mise à pied, un employé perdra son ancienneté après avoir été mis à pied durant une période de temps équivalente à la durée de son ancienneté lors de sa mise à pied, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois.
5. Par une absence due à la maladie ou à un accident d'une durée de plus de douze (12) mois, dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté.

11.02 Définition - Vacance d'emploi:

Une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel, tel que mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis à une occupation. Ce qui précède n'implique pas que des vacances particulières d'emplois devront nécessairement être comblées.

11.03 Vacance d'emploi:

Lors d'une vacance d'emploi, l'ancienneté prévaudra entre les employés en cause, sauf lorsque l'habileté, la compétence et l'aptitude reliées à l'accomplissement du travail chez un employé ayant une ancienneté moindre sont supérieures à celle d'un employé ayant plus d'ancienneté.

11.04 Mise à pied:

Dans le cas d'une réduction dans le nombre d'employés sur une occupation sur une équipe, l'employé possédant le moins d'ancienneté travaillant à cette occupation et équipe sera sujet à une mise à pied. L'employé ainsi sujet à ladite mise à pied aura le droit de remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur une autre occupation sur l'équipe de son choix pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences de telle occupation.

11.05 Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté sera affichée dans la guérite, indiquant le nom de chaque employé avec la durée de son service continu. Cette liste sera révisée tous les six (6) mois. Copies de ces listes affichées seront remises au syndicat sans délai. Telle liste deviendra finale, après avoir été affichée en ce qui concerne les employés désignés, à l'exception de tout employé qui se plaint en vertu de la procédure de grief de l'exactitude de sa date d'ancienneté en dedans de vingt (20) jours ouvrables après que cette liste soit affichée. En tout cas, un tel grief ne peut pas contester l'exactitude d'une liste déjà approuvée.

11.06 Heure d'engagement:

Sous réserve des articles 11.03 et 11.04 dans le cas où deux ou plusieurs employés avaient la même ancienneté, l'heure d'engagement primera.

11.07 Permutation dans l'unité de négociation:

Tout employé qui travaille à une occupation régie par l'unité de négociation et qui a été muté à une occupation qui n'est pas régie par cette convention collective, à l'intérieur des concepts de la compagnie conservera et continuera d'accumuler de l'ancienneté pour une période maximum de douze (12) mois et durant cette période, l'employé pourra revenir à une tâche comprise dans l'unité de négociation avec tous les droits qu'il avait lors de sa mutation. Après cette période de douze (12) mois, l'employé ne peut revenir à une tâche de l'unité de négociation, sauf comme nouvel employé quoique son ancienneté totale servira aux fins de bénéfices marginaux, s'il y a lieu.

11.08 Rappels au travail:

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

11.09 Changement d'adresse:

Il est entendu qu'il est de la responsabilité de l'employé d'aviser la compagnie de tout changement d'adresse et/ou de numéro de téléphone.

ARTICLE 12SECURITE ET SANTE

12.00 La compagnie continuera de prendre des mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé des employés, sur les lieux de travail. Le syndicat et les employés, à cet égard, coopéreront avec la compagnie dans ses efforts.

12.01 Aucun employé ne sera demandé de porter une arme pendant l'exercice de ses fonctions.

12.02 Dans le cas d'accident visé par la loi des accidents de travail survenu au cours de ses heures de travail sur la propriété de la compagnie et requérant immédiatement traitement à l'hôpital le jour de l'accident, la compagnie fournira gratuitement le transport par ambulance ou autrement de l'usine et le ramènera le jour de l'accident à l'usine ou à son domicile, selon l'avis du médecin.

12.03 Il est entendu que dans le cas d'un accident de travail compensable au sens de la loi des accidents du travail, l'employé recevra ses gains réguliers pour le temps perdu le jour de l'accident.

12.04 Si la compagnie exige qu'un employé se soumette à un examen de santé en cours d'emploi, il est entendu que les gains de l'employé ne seront pas affectés pendant la période dudit examen.

ARTICLE 13CANDIDAT JURE OU JURE

- 13.00 La compagnie accordera la permission nécessaire à un employé appelé à servir comme candidat juré ou juré. Pour chaque jour ouvrable où l'employé est tenu d'agir à ce titre, la compagnie comblera la différence entre le salaire régulier équivalant au nombre d'heures qu'il travaille normalement dans son équipe régulière et son allocation de candidat juré ou juré. L'employé devra fournir la preuve de sa présence en cour et du montant reçu.
- 13.01 Cet article ne s'appliquera pas si un employé demande à servir de candidat juré ou juré de son plein gré.

ARTICLE 14HEURES DE TRAVAIL

- 14.00 La semaine normale de travail sera d'une durée de quarante-deux (42) heures distribuées selon l'horaire de travail annexé à la présente convention collective; cet horaire détermine la durée des heures journalières de travail et le nombre de jours de travail hebdomadaire. Il est entendu que ce quarante-deux (42) heures est une moyenne couvrant un cycle de quatre (4) semaines.
- 14.01 A l'exception de cas prévus à l'horaire de travail annexé à la convention collective, il n'y aura pas de rotation des équipes pendant la durée de la présente convention collective, à moins d'entente entre les parties.
- 14.02 Les heures de travail peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe seront effectués seulement après entente avec le syndicat.
- 14.03 Le but de cet article est de déterminer des heures régulières de travail; il ne sera pas interprété comme garantissant des salaires ou des heures de travail annuels hebdomadaires ou quotidiens.

ARTICLE 15SALAIRES

- 15.00 Les taux de salaires contractuels des employés rémunérés sur une base hebdomadaire sont ceux qui figurent à l'annexe "B" de la présente convention collective.
- 15.01 Tout nouvel employé embauché à titre d'employé rémunéré sur une base hebdomadaire recevra pendant sa période de probation prévue à l'article 11.00 (a) les barèmes de salaires suivants:
- a) De la première (1ère) à la quatrième (4ième) semaine:
\$15.00 inférieur aux taux mentionnés à l'annexe "B".
 - b) De la cinquième (5ième) à la huitième (8ième) semaine:
\$10.00 inférieur aux taux mentionnés à l'annexe "B".
 - c) De la neuvième (9ième) à la douzième (12ième) semaine:
\$5.00 inférieur aux taux mentionnés à l'annexe "B".
- 15.02 Les salaires seront payés par chèque chaque semaine, le jeudi, à moins que cette journée ne soit un congé férié, dans tel cas le jour de paie sera la journée précédente.

ARTICLE 16SURTEMPS

- 16.00 Tout employé qui est requis de travailler en excédant de ses heures quotidiennes normales ou en excédant de la moyenne de ses heures hebdomadaires sera rémunéré pour toutes les heures supplémentaires d'après son salaire régulier hebdomadaire divisé par ses heures hebdomadaires majorées de 50%. Cet ajustement, s'il y a lieu, sera payé à l'employé dans la deuxième période de paye suivante.
- 16.01 Le travail supplémentaire sera distribué équitablement par ancienneté parmi les employés qui effectuent normalement ce travail.

- 16.02 Il est entendu que le temps supplémentaire sera volontaire de la part des employés. Cependant, dans les cas où aucun employé accepte d'effectuer le surtemps, les employés seront tenus, à tour de rôle et par ordre inverse de leur ancienneté, d'effectuer le surtemps.
- 16.03 Tout employé qui, au cours de son équipe précédente, n'a pas reçu un avis que ses services n'étaient pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure habituelle à son occupation régulière, ou tout employé rappelé au travail alors qu'il a quitté la propriété de la compagnie, pourra être assigné à faire quatre (4) heures de travail. Il est entendu que l'article couvrant le surtemps s'appliquera s'il y a lieu.
- 16.04 Il est entendu que dans l'application de cette convention, il n'y aura pas de pyramidage de prime, c'est-à-dire jamais plus qu'une prime à la fois ne sera payée à un employé pour une même période donnée.

ARTICLE 17

CONGE DE SYMPATHIE

- 17.00 Lors du décès d'un membre de sa famille, l'employé a droit à un congé de sympathie payé selon les dispositions du paragraphe suivant: il est entendu que seulement les journées normales de travail cédulées sont rémunérées et que lesdits congés se situent de la date du décès à celle des funérailles inclusivement.
- 17.01 Dans le cas de décès du père, de la mère, l'enfant, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-soeur, le gendre et la belle-fille, la compagnie convient de lui accorder un congé payé d'un maximum de trois (3) jours à son taux régulier. Dans le cas de décès du conjoint d'un employé la compagnie convient de lui accorder un congé additionnel d'un maximum de deux (2) jours, à son taux régulier.
- 17.02 Il est entendu que ces congés seront payés qu'après présentation par l'employé d'un document certifiant le décès.
- 17.03 Il est entendu qu'un paiement effectué en vertu du présent article n'aura pas pour effet d'accroître la rémunération régulière de l'employé concerné.

ARTICLE 18CONGES FERIES

18.00 Les jours suivants sont considérés comme congés payés:

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

Deux (2) jours additionnels entre le 24 décembre et le 2 janvier. (Il est entendu que les dates de ces deux (2) congés additionnels coïncideront avec les mêmes dates de congés payés, pour un tel cas, aux employés de la production de l'usine de Tissage Sherbrooke.)

18.01 Pour chacun de ces treize (13) congés payés chaque employé touchera huit (8) heures de son taux régulier pour une équipe normale de travail.

18.02 Ces congés payés précités seront payés seulement aux employés qui ont travaillé leur équipe complète les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant les congés, sauf dans les cas d'absence justifiée ou dans le cas d'une mise à pied pourvu qu'il ait travaillé pendant l'une des deux semaines précédant celle du congé.

18.03 A l'exception du jour de Noël et du jour de l'An, tout employé qui travaille l'un des congés précités, sera rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée, sur la base de son salaire régulier hebdomadaire divisé par ses heures hebdomadaires régulières majoré de 50%.

18.04 Tout employé qui travaille le jour de Noël ou le jour de l'An sera rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée, sur la base de son salaire régulier hebdomadaire divisé par ses heures hebdomadaires régulières majoré de 100%.

18.05 Tout employé, qui est en jour de repos et qu'il survient un congé férié, sera rémunéré sur la base de son salaire régulier.

ARTICLE 19TABLEAU D'AFFICHAGE

La compagnie accordera au syndicat l'usage d'un tableau pour l'affichage, placé à un endroit approprié dans la guérite des constables pour y annoncer les dates d'assemblées et autres activités du syndicat. Tout bulletin devra être authentiqué et tout avis spécial devra être approuvé au préalable par le bureau du personnel de la compagnie avant d'être affiché.

ARTICLE 20COPIES DE LA CONVENTION

L'employeur fera imprimer la convention collective sous une forme convenable et en distribuera une copie à chaque employé couvert par l'unité d'accréditation et cela dans le meilleur délai suivant la date de la signature. Un nombre raisonnable de copies sera également remis au syndicat.

ARTICLE 21EMPLOYEE A TEMPS PARTIEL

21.00 Toutes dispositions contraires ailleurs dans cette convention collective sont subordonnées aux termes de cet article pour tous les employés à temps partiel.

21.01 Définition - Employé à temps partiel:

Un employé à temps partiel est un employé embauché par la compagnie sur une base et pour du travail reconnu comme étant temporaire et conforme aux pratiques existantes, tel que entre autre:

- a) Travail de fin de semaine.
- b) Aux fins de remplacements des employés réguliers rémunérés sur une base hebdomadaire lors de congé, d'absence ou de vacance.
- c) Aux fins d'aide supplémentaire lors de travaux ou de périodes particulières jugés nécessaires par la compagnie.
- d) Aux fins de toutes autres circonstances jugées nécessaires par la compagnie.

21.02 Période de probation:

- a) Pour acquérir des droits d'ancienneté à titre d'employé à temps partiel au sens du présent article, un employé doit d'abord compléter une période de probation de quatre-cent-quatre-vingts (480) heures travaillées dans l'unité de négociation.
- b) Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, la mutation, la démotion, la mise-à-pied d'un employé à temps partiel pendant la période de probation.

21.03 Ancienneté:

Un employé qui aura complété sa période de probation accumulera une (1) année de service continu par deux milles (2,000) heures travaillées dans l'unité de négociation.

21.04 Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté sera affichée dans la guérite indiquant le nom de chaque employé avec le nombre d'années de service continu à titre d'employé à temps partiel. Telle liste sera révisée tous les six (6) mois. Copie de cette liste affichée sera remise au syndicat sans délai.

21.05 Promotion à titre d'employé rémunéré sur une base hebdomadaire:

- a) Il est entendu qu'advenant un poste vacant à titre d'employé rémunéré sur une base hebdomadaire, la compagnie offrira ledit poste vacant aux employés à temps partiel et l'ancienneté prévaudra entre les employés en cause sauf lorsque l'habileté, la compétence et l'aptitude reliées à l'accomplissement du travail chez un employé ayant une ancienneté moindre sont supérieures à celles d'un employé ayant plus d'ancienneté.
- b) Pour les fins de bénéfices marginaux non négociés, la date d'embauchage à titre d'employé rémunéré sur une base hebdomadaire sera le facteur déterminant.

21.06 Heures de travail:

Il est entendu que les heures de travail des employés à temps partiel sont flexibles afin de rencontrer les besoins prévus à l'article 21.01 ci-dessus.

21.07 Disponibilité:

Il est entendu qu'un employé à temps partiel qui aura refusé de se présenter au travail lorsque ces services sont requis, sauf pour des raisons justifiées, sera considéré comme ayant donné sa démission.

21.08 Surtemps:

Tout employé à temps partiel qui est requis de travailler en excédant de huit (8) heures dans une journée ou en excédant de quarante-deux (42) heures dans une semaine sera rémunéré pour cesdites heures sur la base de son taux horaire régulier majoré de 50%.

21.09 Jours fériés:

Il est entendu que le nombre de jours fériés et le paiement de ces jours seront conformes à la loi 126.

21.10 Vacances:

L'indemnité du pourcentage de vacances sera conforme à la loi 126 et sera payable en même temps que les employés de la production de l'usine de tissage Sherbrooke.

21.11 Salaires:

Les taux de salaires contractuels des employés rémunérés à l'heure sont ceux qui figurent à l'annexe "C" de la présente convention collective.

ARTICLE 22DUREE DE LA CONVENTION

- 22.00 La présente convention sera considérée comme étant en vigueur pour une durée de trois (3) ans jusqu'au vingt-septième jour du mois d'octobre 1984.
- 22.01 Bien que les termes et conditions de cette convention seront en vigueur jusqu'au vingt-septième jour du mois d'octobre 1984, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du trentième jour du mois de juillet 1984, demander de négocier une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires, à Sherbrooke, Québec, ce vingt-septième jour du mois de janvier 1982.

L'UNION DES AGENTS DE SECURITE
DU QUEBEC

DOMINION TEXTILE INC.

Bertrand Bolduc

Jean Liberge

Serge Beynon

Jean Gauthier

ANNEXE "A"

HORAIRE DE TRAVAIL

Première semaine

	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
	/	/	/	/	/	/	/
B.BOLDUC	7 15	7 15	15 23	15 23	15 23	15 23	Off
N.GENDRON	23 7	23 7	23 7	23 7	Off	Off	23 7
A.DOYON	15 23	15 23	Off	Off	23 7	23 7	15 23

Deuxième semaine

	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
	/	/	/	/	/	/	/
B.BOLDUC	Off	Off	7 15	7 15	15 23	15 23	15 23
N.GENDRON	23 7	23 7	23 7	23 7	23 7	23 7	Off
A.DOYON	15 23	15 23	15 23	15 23	Off	Off	23 7

Troisième semaine

	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
	/	/	/	/	/	/	/
B.BOLDUC	15 23	15 23	Off	Off	7 15	7 15	15 23
N.GENDRON	Off	Off	23 7	23 7	23 7	23 7	23 7
A.DOYON	23 7	23 7	15 23	15 23	15 23	15 23	Off

Quatrième semaine

	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
	/	/	/	/	/	/	/
B.BOLDUC	15 23	15 23	15 23	15 23	Off	Off	7 15
N.GENDRON	23 7	23 7	Off	Off	23 7	23 7	23 7
A.DOYON	Off	Off	23 7	23 7	15 23	15 23	15 23

ANNEXE "B"EMPLOYES REMUNERES SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE"SALAIRE"

A)	Effectif le 1er novembre 1981:	\$259.74
B)	1. Effectif le 31 octobre 1982:	\$267.01
	2. Effectif le 30 janvier 1983:	\$274.49
	3. Effectif le 1er mai 1983:	\$282.18
	4. Effectif le 31 juillet 1983:	\$290.08
C)	1. Effectif le 30 octobre 1983:	\$298.20
	2. Effectif le 29 janvier 1984:	\$306.55
	3. Effectif le 29 avril 1984:	\$315.13
	4. Effectif le 29 juillet 1984:	\$323.95

ANNEXE "C"

HORAIRE & B.B

EMPLOYES REMUNERES SUR UNE BASE ~~HEBDOMADAIRE~~

UNION DE TISSAGE BRASSERIE

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

L'UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUÉBEC

"SALAIRE"

- A) Effectif le 1er novembre 1981: \$5.00
- B) Effectif le 31 octobre 1982: \$5.50
- C) Effectif le 30 octobre 1983: \$6.05

1) Employés rémunérés sur une base hebdomadaire:

Le paiement rétroactif sera versé à tous les employés rémunérés sur une base hebdomadaire à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de ladite convention collective soit le 15 janvier 1982. Ce paiement rétroactif sera distribué aux employés concernés le 15 février 1982. Le calcul sera fait basé sur les heures effectivement travaillées entre le 25 octobre 1981 et le 15 février 1982, les deux jours inclus, et l'augmentation hebdomadaire applicable étant convertie à un taux horaire pour fins de calcul. Les conventions pour la semaine hebdomadaire seront en vigueur le 15 février 1982.

2) Employés rémunérés sur une base horaire:

Le paiement rétroactif sera versé à tous les employés rémunérés sur une base horaire à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de ladite convention collective soit le 15 janvier 1982. Ce paiement sera distribué aux employés concernés le 15 février 1982. Le calcul sera fait basé sur les heures effectivement travaillées entre le 25 octobre 1981 et le 15 février 1982, les deux jours inclus et l'augmentation horaire applicable étant le taux applicable pour fins de calcul. Les nouvelles taux de salaire horaire seront en vigueur le 15 février 1982.

MEMOIRE D'ENTENTEENTREDOMINION TEXTILE INC.USINE DE TISSAGE SHERBROOKEETL'UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBECSUJET: Rétroactivité

La présente est pour confirmer que les deux parties conviennent de ce qui suit:

a) Employés rémunérés sur une base hebdomadaire

Un paiement rétroactif sera versé à tous les employés rémunérés sur une base hebdomadaire à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de ladite convention collective soit le 27 janvier 1982. Ce paiement rétroactif sera distribué aux employés concernés le 18 février 1982. Le calcul sera fait basé sur les heures effectivement travaillées entre le 25 octobre 1981 et le 13 février 1982, les deux jours inclus, et l'augmentation hebdomadaire consentie étant convertie à un taux horaire pour fins de calcul. Les nouveaux taux de salaire hebdomadaire seront en vigueur le 14 février 1982.

b) Employés rémunérés sur une base horaire

Un paiement rétroactif sera versé à tous les employés rémunérés sur une base horaire à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de ladite convention collective soit le 27 janvier 1982. Ce paiement sera distribué aux employés concernés le 18 février 1982. Le calcul sera fait basé sur les heures effectivement travaillées entre le 25 octobre 1981 et le 13 février 1982, les deux jours inclus et l'augmentation horaire consentie étant le taux applicable pour fins de calcul. Les nouveaux taux de salaire horaire seront en vigueur le 14 février 1982.

c) La présente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les deux parties le 27 janvier 1982.

Signé à Sherbrooke ce 27 janvier 1982 en douze (12) exemplaires.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Bertrand Bolduc

Jean Liberge

Serge Bejeau

Jean Plouffe

Signé à Sherbrooke ce 27 janvier 1982 en douze (12) exemplaires.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Bertrand Bolduc

Jean Liberge

Serge Bejeau

Jean Plouffe

MEMOIRE D'ENTENTEENTREDOMINION TEXTILE INC.USINE DE TISSAGE SHERBROOKEETL'UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC

Sujet: Bénéfices marginaux
Employés rémunérés sur une base hebdomadaire

La présente est pour confirmer que les deux parties précitées conviennent de ce qui suit:

- a) Les employés membres de l'unité de négociation et rémunérés sur une base hebdomadaire continueront à participer aux bénéfices marginaux existants, non négociés, qui sont disponibles aux autres employés de la compagnie rémunérés sur une base hebdomadaire, y incluant les bénéfices de vacances annuelles, et continueront de bénéficier de tout changement auxdits bénéfices existants qui pourront survenir dans l'avenir.
- b) Il est entendu que la présente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties précitées le 27 janvier 1982.

Signé à Sherbrooke ce 27 janvier 1982 en douze (12) exemplaires.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Bertrand Balduc

Résid Seguin

J. J. Lte

Jean Chaberge

Jean P.

MEMOIRE D'ENTENTEENTREDOMINION TEXTILE INC.USINE DE TISSAGE SHERBROOKEETL'UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBECSujet: Capitaine suppléant

La présente est pour confirmer que les deux parties précitées conviennent de ce qui suit:

- a) Il est entendu que tout employé rémunéré sur une base hebdomadaire qui est requis d'agir à titre de capitaine-suppléant recevra une prime de 10% de son taux horaire pour chaque heure ainsi travaillée à ce titre.
- b) Il est entendu que la prime mentionnée au paragraphe "A" ne servira pas aux fins de calcul du surtemps.
- c) Il est entendu que la présente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties précitées le 27 janvier 1982

Signée à Sherbrooke, ce 27 janvier 1982, en douze (12) exemplaires.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Bertrand BolducBenoit BezeauJ. P. L.Jean G. G. G.Jean D. D._____

MEMOIRE D'ENTENTEENTREDOMINION TEXTILE INC.USINE DE TISSAGE SHERBROOKEETL'UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC

Sujet: Habillement
Employés rémunérés sur une base hebdomadaire

La présente est pour confirmer que les deux parties précitées conviennent de ce qui suit:

- a) La compagnie convient de continuer à fournir un habillement aux employés rémunérés sur une base hebdomadaire selon l'énumération et la procédure mentionnée à l'item "B" ci-après.
- b) Habillement:
 1. Une (1) tunique à tous les deux (2) ans, si nécessaire d'être changée.
 2. Deux (2) pantalons d'été à tous les deux (2) ans.
 3. Deux (2) pantalons d'hiver à tous les deux (2) ans.
 4. Une (1) ceinture à tous les deux (2) ans.
 5. Un (1) paletot d'hiver (3/4) à tous les deux (2) ans, si nécessaire d'être changé.
 6. Une (1) casquette à tous les deux (2) ans, si nécessaire d'être changée.
 7. Trois (3) chemises, manches courtes, par année.

8. Trois (3) chemises, manches longues, par année.
9. Deux (2) cravates à tous les deux ans, si nécessaire d'être changées.
10. Un (1) foulard tous les deux (2) ans, si nécessaire d'être changé.
11. Une (1) paire de gants à tous les deux (2) ans.
12. Deux (2) paires de souliers ou bottines de sécurité par année, si nécessaire d'être changées.
13. Une (1) veste d'hiver à tous les deux (2) ans, si nécessaire d'être changée.
14. Un (1) imperméable à tous les deux (2) ans, si nécessaire d'être changé.

- c) Il est entendu que la compagnie ne sera pas responsable des frais encourus par le fait qu'un des items mentionnés à l'item "B" doit être changé par suite d'une utilisation inadéquate ou entretien inadéquat par l'employé concerné.
- d) Il est entendu que la présente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties précitées le 27 janvier 1982.

Signé à Sherbrooke, ce 27 janvier 1982, en douze (12) exemplaires.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Bertrand Balduc

Jean Lebege

Suzanne Buzon

Jean Pilon

J. Pilon

LETTRE D'INTENTIONENTREDOMINION TEXTILE INC.USINE DE TISSAGE SHERBROOKEETL'UNION DES AGENTS DE SECURITE DU QUEBEC

Sujet: horaire de travail.

La présente est pour confirmer que les deux parties précitées conviennent de ce qui suit:

- a) Pendant la durée de la présente convention collective les deux parties se rencontreront à l'échelle locale afin de regarder la possibilité de permettre aux employés rémunérés sur une base hebdomadaire d'avoir un certain nombre de fins de semaines chômées à l'intérieur d'un horaire de travail.
- b) Il est entendu que toute solution n'aura pas pour effet d'accroître les coûts actuels de la compagnie.
- c) Il est entendu que la présente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 27 janvier 1982.

Signé à Sherbrooke, ce 27 janvier 1982, en douze (12) exemplaires.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Bertrand BolducJean LibergeBenoit BeynonJean DufourJ. P. L._____