



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 1 2 5 0**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04994-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2761-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-01-15	85-01-18		85-01-15	86-11-19	75

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des employés de Tricot Richelieu Inc. Att: Jean-Guy Godbois 109 rue Vittie Granby, Québec J2G 6P3	<input type="checkbox"/> Déposant Tricot Richelieu Inc. Sorel, Québec J3P 5N5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 	Région <u>06-07</u> Activité <u>2310(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-01-31

Pour renseignements

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

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

TRICOT RICHELIEU INC.
Corporation ayant son siège social à Sorel,

D'une part

RECONNAISSANCE ET APPLICATION

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
TRICOT RICHELIEU INC.

D'autre part

ATTESTENT

que les parties aux présentes conviennent comme suit.

ARTICLE I
BUTS GÉNÉRAUX

- 1.01 Cette convention est conclue entre les parties aux présentes afin qu'en matière de négociation collective, les relations entre la Compagnie, ses employés et le Syndicat se poursuivent dans l'ordre. C'est le désir des deux parties de collaborer dans le maintien des relations amicales entre la Compagnie et ses employés et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps en temps.

ARTICLE II
RECONNAISSANCE ET APPLICATION

- 2.01 La Compagnie convient de reconnaître le Syndicat comme 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 de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations de Travail, soit: "Tous les employés payés à l'heure, exception faite des contremaîtres, contremaîtresses, employés de bureau ainsi que les mécaniciens.
- 2.02 Le mot "employé" ou "employés" partout où il se rencontre dans cette convention désigne un ou tous les employés qui font partie de l'unité de négociation désigné plus haut, excepté si le contexte le stipule autrement.
- 2.03 Lorsque dans cette convention on emploie le pronom masculin, celui-ci signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.
- 2.04 "Conjoint": l'homme et la femme a) qui sont mariés et cohabitent, ou b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
- i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE III
FONCTIONS RÉSERVÉES A L'ADMINISTRATION

- 3.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de l'administration sont du ressort de la Compagnie et que ces fonctions comprennent, sans s'y limiter:
- a) le droit de gérer les usines et d'en diriger les opérations;
 - b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
 - c) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, et les règlements visant à protéger les employés, l'usine et l'équipement;
 - d) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
 - e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement pour cause, suspension ou autre mesure disciplinaire, en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, transfert, baisse de position, de même qu'en matière d'exigence d'une tâche, d'un standard de travail, de qualification, de rendement et de boni de production.
- 3.02 La Compagnie convient d'exercer ces fonctions d'une façon compatible avec les dispositions de cette convention et de toute législation en vigueur applicable.

ARTICLE IV
PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

- 4.01 Il est entendu qu'aucun employé ne sera l'objet de discrimination, coercition ou intimidation faites par la Compagnie, le Syndicat ou ses officiers ou ses membres.

- 4.02 Il est en outre convenu qu'il y aura aucune sollicitation de membres, perception de cotisations ou autres activités syndicales sur les propriétés de la Compagnie pendant les heures de travail, excepté tel que permis par cette convention ou autorisé de façon spécifique et par écrit par la Compagnie.

ARTICLE V
REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 Le président ou, en son absence, le vice-président, ou les délégués syndicaux, peuvent aider les employés de la Compagnie à présenter leurs plaintes au contremaître du département et de l'équipe, le tout suivant la Procédure de Grieffs.

Il y aura un délégué syndical qui représentera chacun des départements ou groupes de départements suivants:

- 1) Tricot, élastique et couture;
- 2) Teintureries, pressage et cuisson (preboarding);
- 3) Finition;
- 4) Seaming et reprisage, examen;
- 5) Entretien, expédition.

Ce délégué devra être employé au département ou groupe de départements qu'il représente.

- 5.02 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit du nom des délégués syndicaux et du département ou groupe de départements que chacun représente, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels. La Compagnie remettra au Syndicat une liste de ses contremaîtres et y indiquera la juridiction de chacun. Au même moment, la Compagnie avisera le Syndicat par écrit du nom des remplaçants quand les contremaîtres sont absents, et ceci sera affiché dans chaque département.

- 5.03 Seuls les employés de la Compagnie peuvent agir comme délégués syndicaux ou membres du Comité de Griefs et ils doivent avoir été continuellement à l'emploi de la Compagnie pendant douze (12) mois à moins qu'il n'en soit convenu autrement par les parties.
- 5.04 Il est entendu que les délégués syndicaux et le président ont leur travail régulier à accomplir pour la Compagnie et que, s'il est nécessaire pour eux de s'occuper d'un grief pendant leurs heures de travail, ils ne laisseront pas leur travail sans avoir obtenu la permission de leur contremaître, et cette permission ne leur sera pas indûment refusée.
- 5.05 Comité des griefs
Le Syndicat élira ou nommera trois (3) employés qui constitueront le Comité des Griefs. Ce Comité des Griefs pourra être assisté de l'agent d'affaires extérieur du Syndicat.

ARTICLE VI
PROCÉDURE DES GRIEFS

- 6.01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des employés soient réglées le plus rapidement possible, et il est entendu qu'un employé n'a pas de grief tant qu'il n'a pas donné à son contremaître une chance de régler sa plainte. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner du délégué de son département ou du président ou en son absence, du vice-président.
- 6.02 Si un employé a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son contremaître, le cas pourra être soulevé comme grief en dedans de cinq (5) jours ouvrables complets faisant suite à la démarche prévue au paragraphe 6.01, de la manière et dans l'ordre suivant:

STADE NO 1:

Entre l'employé lésé et son contremaître . Si l'employé le désire, il pourra se faire accompagner du délégué syndical de son département ou du président ou, en son absence, du vice président. Tous les griefs seront présentés par écrit. Le contremaître, après avoir reçu le grief, devra rendre sa décision par écrit à l'employé ou au président ou en son absence, au viceprésident, en dedans de deux (2) jours ouvrables complets.

STATE NO 2:

Dans les deux (2) jours ouvrables complets suivant le Stade No 1: **Entre le Comité des Griefs et le Gérant Général** et/ou toute autre personne désignée par lui. Le Gérant Général, après avoir reçu le grief par écrit rendra sa décision par écrit au Comité des Griefs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets.

- 6.03 Si les méthodes plus haut indiquées n'ont pas suffi à régler un grief qui concerne l'interprétation ou une supposée violation de la convention, la question en litige peut être soumise à l'arbitrage, tel que prévu à l'article VII. Si aucune demande écrite n'est reçue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision au Stade No 2, le cas sera considéré comme abandonné et réglé.
- 6.04 Général
Tout grief qui vise l'ensemble des employés sera considéré comme un grief entre la Compagnie et le Syndicat et il sera soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au Stade No 2. Il est entendu que seulement le syndicat ou la compagnie pourront décider de porter un tel grief à l'arbitrage.
- 6.05 Quand un groupe d'employés dans un département ou dans un groupe de départements a une plainte ou un grief, le cas devra être soulevé en premier lieu au Stade No 2.
- 6.06 La rétroactivité d'un ajustement qui fait suite au règlement du grief d'un employé ou groupe d'employés, à quelque stade que ce soit de la Procédure des Griefs ou d'Arbitrage ne peut être antérieure à la date à laquelle le grief fut d'abord présenté pour la première fois par l'employé ou le groupe d'employé concernés.

- 6.07 Les samedis, dimanches et les fêtes statutaires ne compteront pas dans la détermination des délais en dedans desquels une action doit être prise en vertu de la Procédure des Griefs ou d'Arbitrage. Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article VII peuvent, en tout temps, être prolongées par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.
- 6.08 Toutes les décisions auxquelles en arriveront les représentants de la Compagnie et du Syndicat seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et/ou les employés concernés.
- 6.09 Il n'y a rien dans cette convention qui empêche un employé de présenter personnellement un grief directement à la Compagnie sans l'intervention ou assistance d'un délégué syndical ou autre représentant du Syndicat.
- 6.10 A n'importe quel stade de la Procédure des griefs y compris l'arbitrage, les parties intéressées pourront avoir recours à l'employé ou aux employés concernés, et à tout témoin nécessaire. Des arrangements raisonnables seront faits pour permettre aux parties intéressées l'accès à l'usine afin qu'elles se rendent compte des opérations en litige et entendent les témoins nécessaires.
- 6.11 Cas de renvoi
Les nouveaux employés seront considérés comme étant à l'essai pendant les premiers soixante (60) jours ouvrables de leur emploi. Le Syndicat reconnaît que les employés à l'essai peuvent être renvoyés ou congédiés par la Compagnie s'ils ne sont pas satisfaisants, et que, en conséquence, le renvoi ou le congédiement d'un employé à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief.
- 6.12 Dans le cas où un employé permanent prétend avoir été injustement suspendu ou congédié, sa prétention sera considérée comme grief si un exposé écrit de ce grief est remis au Gérant Général (dont copie sera remise au contremaître concerné) dans les cinq (5) jours après que l'employé a été suspendu ou a cessé de travailler pour la Compagnie et, dans ce cas, le Stade No 1 de la Procédure des Griefs sera omis.

Dans le cas de mesure disciplinaire autre que suspension ou congédiement, la procédure normale de grief s'appliquera.

- 6.13 Un grief de cette nature spéciale peut être réglé sous l'empire de la Procédure des Grieffs, y compris l'arbitrage, de la façon suivante:
- a) en confirmant la décision prise par la Compagnie;
 - b) en réinstallant l'employé dans ses fonctions avec pleine compensation pour le salaire perdu, moins tout montant d'argent ou compensation qu'il a pu recevoir pendant son absence de l'usine,
 - c) de toute autre façon jugée juste et équitable.

ARTICLE VII ARBITRAGE

- 7.01 a) Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que stipulé au paragraphe 6.03 ci-dessus, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention, et ladite partie indiquera si elle soumet son grief à un arbitre unique ou à un conseil d'arbitrage.
- b) Dans le cas d'un arbitre unique, cet arbitre unique sera choisi par entente par les parties, et à défaut d'entente, désigné par le Ministre du Travail, sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 7.01 c) Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, la partie qui demande l'arbitrage désignera en même temps son arbitre. Dans les dix (10) jours ouvrables complets suivants, l'autre partie désignera son arbitre.

Les deux (2) arbitres ainsi désignés devront, dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent, tenter de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agira comme président du Conseil d'arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur le choix d'un président dans un délai additionnel de deux (2) jours ouvrables complets, celui-ci sera désigné par le Ministre du Travail de la Province de Québec, sur demande de l'un ou l'autre des arbitres.

- 7.02 Une personne qui a été mêlée à une tentative de négociation ou de règlement d'un grief ne peut être nommée arbitre.
- 7.03 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir passé au préalable et de façon appropriée par tous les stades requis de la Procédure des Grieffs.

Le défaut par l'une des parties de se conformer aux prescriptions de la Procédure des Grieffs permet à l'autre partie de procéder comme si la partie défaillante avait suivi lesdites prescriptions.

- 7.04 Le Conseil d'Arbitrage ou l'arbitre unique n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour changer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.
- 7.05 Sous réserve que les membres du Conseil d'Arbitrage doivent participer aux délibérations qui conduisent à la décision, il est convenu que le président dudit Conseil peut siéger en audition en l'absence de l'arbitre patronal ou de l'arbitre syndical ou des deux, à condition de leur avoir donné un avis raisonnable de la ou des dates auxquelles se tiendront les auditions.

ARTICLE VIII GRÈVE ET LOCK-OUT

- 8.01 La grève et le lock-out sont interdits pendant la durée de la présente convention.
- 8.02 Le Syndicat et nulle personne agissant au nom du Syndicat ne donnera, n'encouragera ou ne supportera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE IX ANCIENNETÉ

- 9.01 Sujet aux autres dispositions de cet article, l'ancienneté sera calculée en tenant compte des états de service continu d'un employé pour la Compagnie.

- 9.02 Des listes d'ancienneté distinctes seront établies pour chacun des départements énumérés ci-après:
- 1) Tricot
 - 2) Couture
 - 3) Pressage
 - 4) Finition
 - 5) Ouvrage général
 - 6) Expédition
 - 7) Tournage (Inspection)
 - 8) Bobinage - conage
 - 9) Mesurage et huileur
 - 10) Teinturerie
 - 11) Empochage
 - 12) Distribution de bas
- 9.03 Un employé sera considéré à l'essai et ne sera placé sur la liste d'ancienneté qu'après avoir travaillé pendant soixante (60) jours ouvrables, alors que son ancienneté commencera à la date de son embauchage. Copie des listes d'ancienneté sera fournie au Syndicat dans le mois qui suit la signature de la convention.
- 9.04 Dans le cas de transfert temporaire, l'employé transféré conservera son ancienneté sur l'occupation d'où il a été transféré et reprendra son poste de travail (même machine ou même set selon le cas et même équipe) une fois que se termine ce transfert temporaire.
- 9.05 a) L'employé qui est absent pour cause de maladie, accident, congé d'absence, maternité, retrait préventif ou vacances annuelles, doit lors de son retour au travail, reprendre son poste de travail (même machine ou même set selon le cas et même équipe).
- 9.05 b) i) La Compagnie se réserve cependant le droit d'assigner à un poste vacant temporaire prévu à 9.05 a) l'employé de son choix pendant ladite période d'absence ou vacances temporaire de moins de soixante (60) jours consécutifs de calendrier. Pour les absences de soixante (60) jours consécutifs et plus de calendrier, l'occupation sera offerte par ordre d'ancienneté parmi les employés du département concerné par l'entremise du contremaître en présence d'un officier du Syndicat.

ii) Si le poste vacant temporaire prévu à 9.05 a) n'est pas comblé par les employés du département concerné selon la procédure prévue à 9.05 b) i) il sera affiché pour tous les employés des autres départements et il sera accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application. Il est convenu cependant, que dans les cas où il y a déjà un poste similaire dont le titulaire est absent dans le département concerné, la compagnie pourra combler le nouveau poste vacant à sa discrétion, sans tenir compte des dispositions des articles b) i) et b) ii) des présentes.

c) L'employé qui a remplacé l'employé absent au moment du retour de l'employé, retourne sur son poste de travail (même machine ou même set selon le cas et même équipe).

9.06 a) Les parties reconnaissent la nécessité de réserver le travail disponible aux employés possédant le plus d'ancienneté et il est entendu que s'il est nécessaire de faire des mises à pied pour manque de travail, la procédure suivante s'appliquera:

1. Dans le cas de mise à pied sur une occupation, l'employé ayant le moins d'ancienneté sur cette occupation sera le premier à être mis à pied sur cette occupation.
2. Cet employé ainsi déplacé, s'il a l'ancienneté requise, pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son département, à condition qu'il soit qualifié pour accomplir le travail requis. Toutefois la Compagnie pourra, sur des occupations à l'heure non classifiées, lui faire faire le travail disponible.
3. Lors d'une mise à pied, l'employé déplacé qui n'a pas d'emploi disponible dans son département, pourra déplacer dans le département de son choix l'employé ayant le moins d'ancienneté à condition qu'il ait l'ancienneté voulue et qu'il puisse accomplir le travail requis immédiatement dans le cas des fonctions P.O.P.S.) et après la période d'apprentissage accordée pour ledit département dans les autres cas.

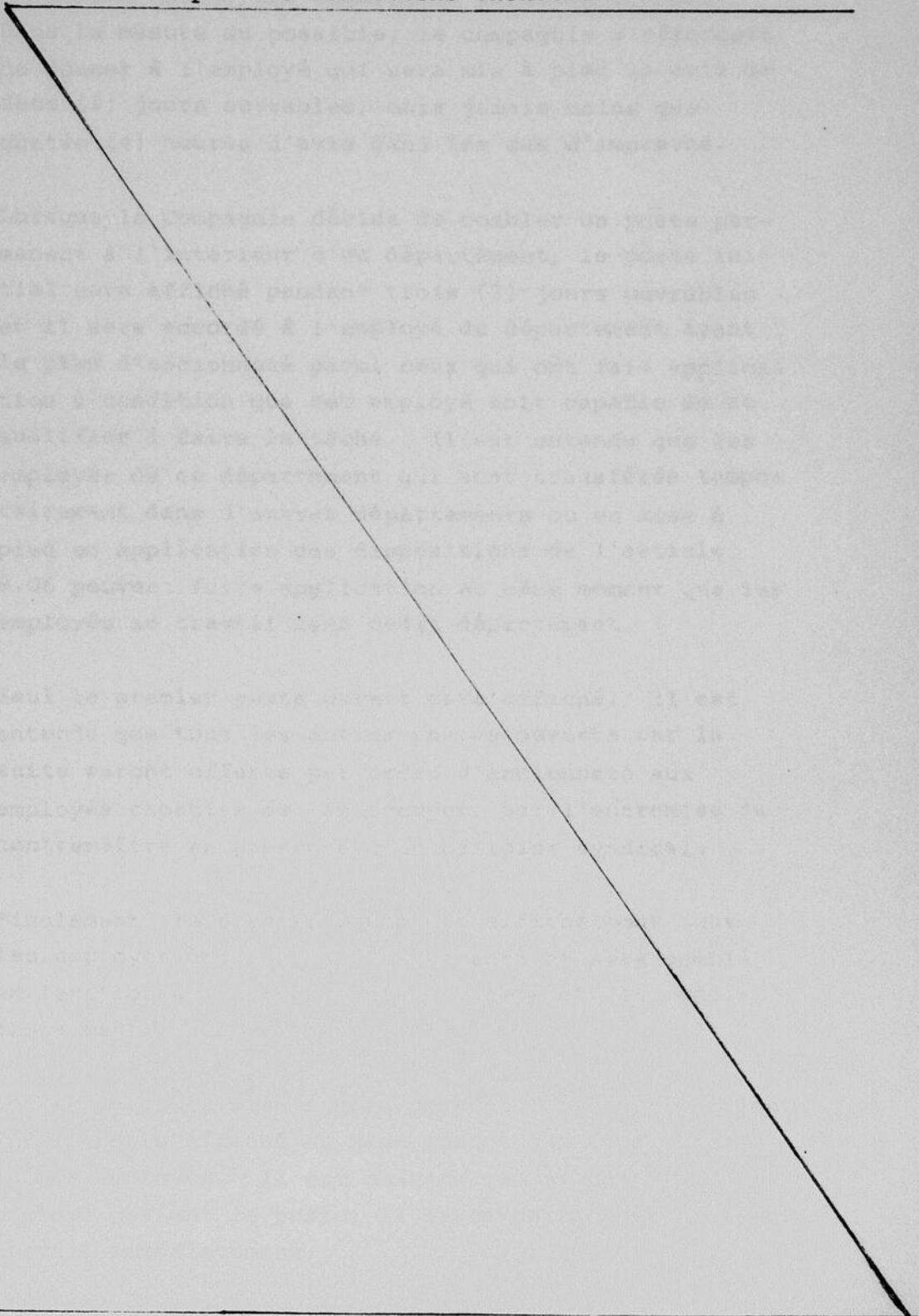
4. Temps d'apprentissage pour chaque département:

- a) Tricot : le temps d'apprentissage n'est donné que dans le cas de poste ouvert permanent seulement (ci-après P.O.P.S.)
- b) Couture: 3 semaines
- c) Pressage: 2 semaines
- d) Finition: le premier préposé sur les commandes à l'expédition: P.O.P.S.;
Pairage : P.O.P.S.;
Collage : 3 semaines;
Autre : 3 semaines
- e) Ouvrage général-helper: 2 semaines à condition que le titulaire du poste d'ouvrage général soit en fonction
- f) Expédition-helper: 2 semaines à condition que le titulaire du poste expédition soit en fonction
- g) Tournage: 2 semaines
- h) Bobinage - conage: 2 semaines
- i) Mesurage et huileur: P.O.P.S.
- j) Teinturerie: P.O.P.S.
- k) Empochage-helper: 2 semaines à condition que le titulaire du poste empochage soit en fonction.
- l) Distribution de bas: 1 semaine

A défaut de se qualifier, l'employé pourra alors déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un département de son choix à condition qu'il puisse accomplir immédiatement le travail requis.

5. Lorsqu'un déplacement devient possible dans une situation de mise à pied tel que prévu ci-haut sur une fonction ayant été l'objet d'une fusion avec une fonction P.O.P.S., à la suite des dispositions de l'article 9.09, la Compagnie convient de permettre à un employé ayant plus d'ancienneté de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur cette fonction nouvelle sans nécessairement être immédiatement qualifié pour faire la partie P.O.P.S. de la nouvelle fonction.

9.06 b) Le rappel au travail se fera par ordre d'ancienneté en tenant compte des conditions énoncées ci-haut.



Sans restreindre les dispositions du paragraphe 10.02 a), la compagnie fera tout en son possible pour donner un vingt- quatre (24) heures d'avis à l'employé qui doit, à la suite d'un rappel au travail, commencer à travailler.

Au fur et à mesure que le travail reprend sur son occupation, l'employé déplacé à la suite de l'application de l'article 9.06, doit retourner à son occupation.

- 9.06 c) Dans la mesure du possible, la compagnie s'efforcera de donner à l'employé qui sera mis à pied un avis de deux (2) jours ouvrables, mais jamais moins que quatre (4) heures d'avis dans les cas d'imprévis.
- 9.07 a) Lorsque la Compagnie décide de combler un poste permanent à l'intérieur d'un département, le poste initial sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables et il sera accordé à l'employé du département ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application à condition que cet employé soit capable de se qualifier à faire la tâche. Il est entendu que les employés de ce département qui sont transférés temporairement dans d'autres départements ou en mise à pied en application des dispositions de l'article 9.06 peuvent faire application au même moment que les employés au travail dans cedit département.

Seul le premier poste ouvert sera affiché. Il est entendu que tous les autres postes ouverts par la suite seront offerts par ordre d'ancienneté aux employés capables de les occuper, par l'entremise du contremaître en présence d'un officier syndical.

Finalement, le dernier poste est affiché pour tous les employés des autres départements et sera comblé en fonction des critères d'ancienneté et des conditions mentionnées ci-haut.

Les employés en mise à pied peuvent faire application sur le poste affiché au même moment que tous les autres employés. Il est convenu que si un tel employé obtient le poste, il devra se rapporter au travail immédiatement.

- 9.07 b) Si la Compagnie en arrive à la décision que l'employé fait défaut de se qualifier, il sera retourné à son poste de travail antérieur (même machine ou même set selon le cas et même équipe).

En attendant qu'un employé soit confirmé dans son nouveau poste, son ancienne occupation sera comblée temporairement.

A la fin de la période de qualification d'un employé, la Compagnie avisera l'employé et le syndicat de la confirmation de l'employé à ce poste et alors toute son ancienneté lui sera transférée sur ce nouveau poste.

- 9.08 Les promotions à des postes en dehors de l'unité contractuelle ne sont pas sujettes aux dispositions de cette convention.

- 9.09 Il est convenu que si les exigences des opérations nécessitaient que deux (2) occupations soient fusionnées, la Compagnie consultera le Syndicat avant de ce faire de façon à expliquer au Syndicat les raisons pour lesquelles elle est forcée de procéder ainsi et la Compagnie prendra en considération en autant que possible les recommandations du Syndicat.

ARTICLE X
PERTE D'ANCIENNETÉ

- 10.01 Un employé perdra toute son ancienneté s'il:
- a) quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
 - b) est légitimement congédié;
 - c) a été mis à pied pendant plus de dix-huit (18) mois consécutifs pour les employés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour les employés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

- 10.02 Un employé peut perdre son ancienneté ou partie d'icelle si:
- a) à la suite d'une mise à pied, il ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis que la Compagnie lui aura fait parvenir par poste recommandée, ou fait défaut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un avis de retourner au travail, d'avertir la Compagnie de son intention de le faire;
 - b) il a été absent sans permission et sans excuse raisonnable pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs.
- 10.03 Les employés se feront un devoir de prévenir rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, la Compagnie ne sera pas responsable au cas où un avis ne lui parviendrait pas.
- 10.04 Un employé ne perdra pas d'ancienneté dans le cas d'absence vérifiée due à la maladie, à un accident, ou à une autre raison incontrôlable, à condition que cette absence ne dépasse pas dix-huit (18) mois consécutifs dans le cas de maladie et accidents non compensables en vertu de la Loi des Accidents du Travail, et vingt-quatre (24) mois consécutifs dans le cas de maladie et accidents compensables. Si un employé se trouvait incapable de se présenter à l'ouvrage, il en préviendrait son contremaître avant que son équipe ne commence à travailler, de sorte que la Compagnie ait suffisamment de temps pour remplacer cet employé ou corriger la situation d'une autre manière.
- 10.05 La Compagnie peut accorder un congé d'absence à n'importe quel employé qui a une raison personnelle légitime. Toute personne qui est absente avec une permission écrite ne sera pas considérée comme mise à pied et son ancienneté continuera à s'accumuler en son absence.
- 10.06 Tout congé d'absence d'une semaine et plus sera par écrit et un congé de cette nature n'affectera aucunement l'ancienneté d'un employé s'il sert pour les fins auxquelles il est employé. Si un employé travaille ailleurs alors qu'il est en congé d'absence, il perdra toute son ancienneté, à moins qu'il n'ait obtenu à cette fin une permission écrite par la Compagnie. Copie des congés d'absence donnés par écrit sera envoyée au Syndicat.

10.07 La Compagnie accordera à quatre (4) membres du Syndicat, dont pas plus de deux (2) dans le même département selon la liste de 9.02, les congés d'absence nécessaires pour accomplir des fonctions syndicales (journées d'étude, congrès, convocations d'urgence, etc.) mais les employés concernés ne seront pas payés pour cette perte de temps.

La Compagnie devra être avisée au moins trois (3) jours à l'avance de manière à ce que le contremaître en cause soit prévenu.

ARTICLE XI
SALAIRES

11.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat convient d'accepter, pour la durée de cette convention, les taux de salaire mentionnés à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

11.02 Tout employé qui se rapporte à l'ouvrage au commencement de son équipe régulière sans avoir été prevenu par la Compagnie de ne pas le faire, et qui normalement devrait être renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas d'ouvrage, sera payé l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux régulier, à condition que, si la Compagnie l'exige, il fasse l'ouvrage qu'on lui demande de faire. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront cependant pas aux cas de force majeure ou de toute autre condition, quelle qu'elle soit, en dehors du contrôle de la Compagnie.

11.03 Dans le cas où un employé qui est déjà à l'emploi de la Compagnie obtient, suite à un affichage, une nouvelle opération dont le taux n'est pas encore fixé, cet employé travaillera pour une période n'excédant pas huit (8) semaines à ses gains moyens de son opération antérieure.

Après ce temps, l'employé sera payé sur la base du taux de la pièce ou du taux horaire prévu pour cette nouvelle opération.

11.04 Les salaires seront payés chaque semaine par chèque et les détails suivants devront apparaître sur le talon du chèque:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) période de paie;
- c) nombre d'heures d'ouvrage;
- d) taux horaire;
- e) salaire brut;
- f) déductions;
- g) salaire net.

Le jeudi sera la journée normale de paie et si le jeudi est en même temps un jour de fête chômé, la paie sera distribuée le jour précédent.

11.05 Les employés travaillant régulièrement sur la deuxième équipe recevront une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure en excédant du taux de salaire régulier payé à l'équipe de jour pour le même travail que fait l'employé sur l'équipe de jour.

Les employés travaillant régulièrement sur l'équipe de nuit recevront une prime de trente cents (\$0.30) l'heure en excédent du taux du salaire régulier payé à l'équipe de jour pour le même travail que fait l'employé sur l'équipe de jour. Cependant, si la Compagnie fait exécuter du travail de pressage sur l'équipe de nuit par les presseurs actuellement à son emploi, ces derniers recevront une prime de dix pour cent (10%).

ARTICLE XII HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

12.01 Les heures de travail prévues à la présente convention ne doivent pas s'interpréter comme signifiant que la Compagnie garantit un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

En autant que possible, il est convenu que la Compagnie procédera à des mises à pied au lieu de réduire les heures de travail régulières des employés pour une période donnée.

S'il arrivait que la Compagnie désirait réduire pour une période donnée les opérations de toute l'usine, la Compagnie convient, seulement après entente avec le Syndicat, que la réduction de la semaine de travail dans l'entente devra tenir compte du fait que les employés doivent obtenir les bénéfices maxima d'assurance chômage.

Il est entendu que la Compagnie ne pourra réduire la semaine de travail d'un employé si sur l'occupation de cet employé, du travail supplémentaire s'effectue sur une base régulière au cours de la même semaine de travail.

- 12.02 Les heures régulières de travail pour tous les employés seront de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaines, distribuées comme suit:

Quand il n'y a qu'une équipe:

Du lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 17h15, de 8h00 à 16h00 le vendredi, avec une période d'une (1) heure non payée pour le repas (de 12h00 à 13h00).

sauf: Couture, bobinage et empochage:

Du lundi au jeudi inclusivement de 7h00 à 16h15 avec une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non payée pour le repas et le vendredi de 7h00 à 12h00;

Finition:

Du lundi au jeudi inclusivement de 7h15 à 17h00 avec une période d'une (1) heure non payée pour le repas, et le vendredi de 7h00 à 12h00;

Quand il y a trois (3) équipes , et dans le cas du Pressage, quand les besoins de la production le nécessiteront:

La première équipe travaillera cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement de 7h15 à 15h15 avec une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée pour le repas (de 12h00 à 12h30).

La deuxième équipe travaillera cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 15h15 à 23h15, avec une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée pour le repas (de 18h00 à 18h30).

La troisième équipe travaillera cinq (5) jours par semaine du dimanche au vendredi inclusivement de 23h15 à 07h15 avec une période d'une demi-heure payée pour le repas (de 02h00 à 02h30), sauf lorsqu'il s'agit d'une reprise des opérations suite à une fermeture temporaire, auquel cas cette équipe travaillera du lundi au samedi inclusivement avec les mêmes heures de travail et de repas pour cette première semaine de travail.

Sous réserve de ce qui précède en ce qui concerne les presseurs, leurs heures de travail à la signature des présentes sont les suivantes:

1ère équipe:	Lundi au jeudi inclusivement 7h00 à 16h00
	Vendredi 7h00 à 13h00
2ième équipe:	Lundi 16h00 à 2h00
	Mardi à jeudi inclusivement 16h00 à 1h00
	Vendredi 13h00 à 18h00

3ième équipe: Lundi au jeudi inclusivement
1h00 à 7h00

Vendredi
18h00 à 24h00

12.03 Tout travail autorisé exécuté par un employé en sus de sa journée normale de travail, sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier de l'employé, surtemps exclu, dans le cas d'un employé à l'heure, et au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) les taux aux pièces applicables dans le cas d'un employé aux pièces, surtemps exclu. Tout travail exécuté le samedi sera payé à temps et demi ($1\frac{1}{2}$), et tout travail exécuté le dimanche sera payé à temps double, sauf entente au contraire entre les parties.

12.04 S'il y a une fête légale ou religieuse qui est observée pendant une semaine de travail, les heures chômées à l'occasion de ladite fête seront considérées, pour fins de surtemps, comme ayant été effectivement travaillées.

12.05 Les employés travaillant sur la première et la deuxième équipe alterneront à toutes les semaines d'une équipe à l'autre.

Il est convenu que des ententes particulières peuvent être faites entre employés travaillant sur la première et la deuxième équipe sur le même poste de travail (même machine ou même set selon le cas) en ce qui concerne l'alternance des équipes, avec l'accord des parties, soit le Syndicat et la Compagnie.

12.06 Si un employé reçoit de la Compagnie l'ordre de revenir au travail après avoir quitté l'usine, il recevra une rémunération minimale de trois (3) heures à temps simple, ou le temps travaillé à temps et demi ($1\frac{1}{2}$), selon que l'un ou l'autre est plus payant.

12.07 Le temps supplémentaire sera d'abord offert aux employés qui travaillent, au moment de l'offre, sur l'occupation concernée; s'ils refusent, les employés qui travaillent, au moment de l'offre, sur cette occupation et qui ont le moins d'ancienneté seront tenus de faire le temps supplémentaire si la Compagnie ne peut pas faire faire ce temps supplémentaire en l'offrant par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés travaillant dans les autres départements.

Il est néanmoins convenu qu'au lieu d'obliger lesdits employés ayant le moins d'ancienneté à faire le temps supplémentaire, la Compagnie pourra offrir ce travail aux employés qualifiés en mises à pied.

Ces employés en mises à pied qui acceptent de travailler ce temps offert seront rémunérés au taux régulier.

ARTICLE XIII
FÊTES LÉGALES ET RELIGIEUSES

13.01 Les fêtes légales et religieuses suivantes seront chômées et payées:

Le 1er de l'An
Le lendemain du jour de l'An
L'Épiphanie.
Le Vendredi Saint;
L'Ascension
La St-Jean-Baptiste
Le Jour du Canada
La Fête du travail
Le Jour de l'Action de Grâce
La Toussaint
L'Immaculée Conception;
Noël
Le lendemain de Noël

13.02 Les fêtes mentionnées au paragraphe 13.01 lorsque chômées, seront payées à raison de la moyenne horaire, surtemps exclu, pour les employés payés à la pièce, et à raison du salaire horaire, surtemps exclu, pour les employés payés à l'heure pour le nombre d'heures qu'ils auraient été normalement cédulés pour travailler s'il n'y avait pas eu de congé.

Tout travail autorisé, effectué à l'occasion des fêtes mentionnées au paragraphe 13.01, sera rémunéré à taux et demi (1½) en sus de la rémunération prévue au sous-paragraphe précédent.

13.03 Pour avoir droit d'être payé pour un congé statutaire, il est entendu qu'un employé:

- a) aurait autrement été cédulé pour travailler s'il n'y avait pas eu de congé, excepté si un congé arrive durant une période de vacances;
- b) toutefois, si un employé n'a pas travaillé les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête pour cause de maladie ou accident, congé d'absence, vacances annuelles, décès dans sa famille immédiate, tel que spécifié au paragraphe 13.04, ou mise à pied, il aura droit au paiement du congé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de l'Employeur durant l'une des deux (2) semaines précédant celle du congé.

13.04 Dans le cas de décès du conjoint ou de l'enfant de l'employé, la Compagnie convient de lui accorder cinq (5) jours ouvrables de congé, au choix de l'employé. Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère du beau-frère et de la belle-soeur de l'employé, la Compagnie convient de lui accorder trois (3) jours consécutifs de congé. Dans le cas du décès du gendre et de la bru d'un employé, la Compagnie convient de lui accorder deux (2) jours consécutifs de congé et la journée des funérailles sera accordée comme congé en cas de décès des grands-parents de l'employé. Les congés ici prévus seront accordés sans perte de salaire selon le paragraphe 13.02.

13.05 Si l'un des jours de congé mentionnés au paragraphe 13.01 tombe durant les vacances d'un employé avec ancienneté, ce congé lui sera payé et, si l'employé en fait la demande, une journée additionnelle de vacance lui sera accordée. Le paiement ici mentionné est sujet aux dispositions du paragraphe 13.03.

13.06 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE XIV
VACANCES PAYÉES

- 14.01 La Compagnie fermera l'usine ou toute partie d'icelle pendant trois (3) semaines consécutives au temps qu'elle désignera entre le 1er juillet et le 15 août. Les employés à qui l'on demandera par ordre d'ancienneté de leur département de rester en devoir pendant la fermeture de l'usine pourront prendre leurs vacances à n'importe quel temps qui soit satisfaisant tant pour eux que pour la Compagnie.
- 14.02 La durée des vacances annuelles des employés ainsi que le montant des paies de vacances, sont établis conformément au tableau suivant:

<u>Années de service</u>	<u>Longueur des vacances</u>	<u>Pourcentage</u>
Moins de deux (2) ans	Deux (2) semaines	4%
Deux (2) ans et moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	5%
Trois (3) ans et moins de cinq (5) ans	Trois (3) semaines	6%
Cinq (5) ans et moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	7%
Dix (10) ans et moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	8%
Quinze (15) ans et moins de dix-huit (18) ans	Quatre (4) semaines	8½%
Dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	Quatre (4) semaines	9%
Vingt-cinq (25) ans et plus	Cinq (5) semaines	10%

- 14.03 Les employés qui ont droit à une quatrième (4e) et/ou cinquième (5e) semaine de vacances pourront la/les prendre à un moment qui les satisfait aussi bien que l'Employeur en tenant compte de leur droit d'ancienneté. Il est entendu que dans l'application de ce paragraphe, pas plus d'un (1) employé ne peut être absent dans les départements qui ont moins de quinze (15) employés. Dans les départements de quinze (15) employés et plus, deux (2) employés pourront être absents en même temps.
- 14.04 La rémunération prévue au paragraphe 14.02 sera basée sur le total des gains de l'employé pour le travail qu'il a exécuté dans les douze (12) mois qui se terminent à et qui incluent la dernière période de paie du mois d'avril.
- 14.05 C'est la Compagnie qui fixera la période de vacances. Si possible, deux (2) mois avant la période de vacances et, de toute façon, au moins un (1) mois avant, un avis indiquant cette période de vacances sera affiché dans l'usine.
- 14.06 Afin de calculer la rémunération à laquelle un employé a droit, ses années de service continu avec la Compagnie seront calculées au 1er mai.

ARTICLE XV

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 15.01 La Compagnie convient d'accorder au Syndicat le privilège de se servir des tableaux d'affichage placés dans l'usine aux endroits désignés par la Compagnie. Il est entendu, cependant, que l'usage de ces tableaux d'affichage est limité à l'affichage d'avis signés par le président du syndicat, ou une autre personne autorisée à signer pour le Syndicat, et que ces avis devront avoir été approuvés au préalable par le Gérant Général de la Compagnie ou toute personne désignée par lui.
- 15.02 Seuls les avis suivants pourront être affichés:
- Avis d'élection du Syndicat;
 - Résultats des élections;
 - Nomination du Syndicat, avis des assemblées ou de toute autre activité semblable;
 - Avis des activités récréatives et sociales.

- 15.03 Le Syndicat convient qu'aucune circulaire et autre publication ne seront distribuées par lui sur les propriétés de la Compagnie sans approbation préalable de la Direction de la Compagnie.

ARTICLE XVI
SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 16.01 La Compagnie prendra les dispositions nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

16.02 Assurance-Groupe

Le contrat d'assurance-groupe présentement en vigueur sera maintenu pour la durée de la convention . La Compagnie contribuera sur la base de \$2.85 par semaine pour chacun des employés mariés (ce montant sera de \$3.10 à partir de la deuxième année de la convention collective), et de \$2.05 par semaine pour chacun des employés célibataires (ce montant sera de \$2.30 à partir de la deuxième année de la convention collective).

Le choix tant des bénéficiaires que de l'assurance sera laissé à la partie syndicale. Ce plan entrera en vigueur le premier jour du mois suivant réception par l'Employeur de l'avis officiel du Syndicat. La contribution de chacun des employés décidée par le Syndicat, sera déduite hebdomadairement du salaire.

- 16.03 La Compagnie remettra à une employée qui présente une demande de congé de maternité, une copie de la réglementation applicable aux congés de maternité.

16.04 Accident de travail

Un employé victime d'un accident de travail sera compensé pour les heures régulières de travail perdues la journée de l'accident en autant qu'il soit obligé de quitter le travail pour se rendre à l'hôpital ou chez le médecin en conséquence de cet accident.

ARTICLE XVII
CORRESPONDANCE

- 17.01 Sauf autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat seront transmises par poste recommandée franc de port, comme suit:

A la Compagnie:

Tricot Richelieu Inc.,
147 rue Victoria
Sorel (Québec)

Au Syndicat:

Le Secrétaire
Le Syndicat des Employés de
Tricot Richelieu Inc.
à l'adresse fournie par
le Syndicat.

ARTICLE XVIII
SÉCURITÉ SYNDICALE

- 18.01 Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention, est membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 18.02 Tout nouvel employé doit, dans les trente (30) jours de son embauchage, comme condition de maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et demeurer membre pour la durée de la convention.
- 18.03 L'Employeur remettra hebdomadairement au Syndicat les sommes prélevées à titre de cotisations syndicales sur les salaires de chacun des employés.

ARTICLE XIX
SALAIRE PLUS ÉLEVÉ

- 19.01 Advenant que des employés jouissent de salaire plus élevé que celui prévu à la convention, ils conserveront ce salaire plus élevé pendant la durée de la présente convention tant qu'ils demeureront sur la même occupation.

ARTICLE XX
PÉRIODE DE REPOS

- 20.01 La Compagnie accordera une période de repos de quinze (15) minutes au milieu de chaque demi-journée de travail. Dans le cas des employés dont le temps de repas est rémunéré, ils auront droit à une (1) seule période de repos de quinze (15) minutes au cours de leur journée de travail. Les employés devront être de retour à leur poste de travail à l'expiration de ladite période de repos.

ARTICLE XXI
NORMES DE TRAVAIL

- 21.01 Les taux à la pièce pour toute opération individuelle seront ajustés par la Compagnie toutes les fois que des changements seront faits qui affecteront le temps pris pour l'opération en cause. Il est entendu que ces ajustements peuvent être faits de haut en bas ou de bas en haut mais de façon à toujours maintenir les possibilités courantes de gains.

La Compagnie affichera dans chaque département la liste des taux à la pièce pour chacune des occupations dudit département.

- 21.02 Sujet aux dispositions du paragraphe ci-haut, lorsqu'il est nécessaire d'établir un taux pour une opération nouvelle ou modifiée, ce taux sera en vigueur pour une période d'essai de trente (30) jours. Si l'équité d'un nouveau taux est contestée, le cas peut faire l'objet d'une plainte dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent la période prescrite, et sera considéré comme en période d'essai.

Si le taux ne fait l'objet d'une plainte dans la période prescrite, il sera considéré comme équitable et accepté par les parties.

- 21.03 La Compagnie, sur demande du Syndicat à l'occasion d'une plainte à la suite de l'introduction d'un nouveau taux à la pièce ou d'un changement de conditions affectant un taux à la pièce, accordera au Syndicat la permission de déléguer un représentant pour observer le bien-fondé de la plainte. La Compagnie et le Syndicat devront s'entendre quant à la date afin que la Compagnie puisse obtenir les services de son propre représentant au moment de la visite du représentant du Syndicat.
- 21.04 a) Si, après avoir suivi la procédure prévue à 21.02 et à 21.03, les parties ne se sont pas entendues, le cas peut faire l'objet d'un grief dans les quinze (15) jours ouvrables complets qui suivent la date de la visite du représentant syndical prévue à 21.03.
- b) Si au cours de ce quinze (15) jours ouvrables, les parties ne se sont pas entendues, le tout sera référé pour décision finale et obligatoire à un arbitre unique qui devra être un ingénieur qui est familier avec les opérations du textile, et qui sera choisi par entente entre les parties.
- c) Si, à tout stade de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, il est convenu de modifier le taux, cette modification sera rétroactive à la date à laquelle le taux aura été originalement fixé.
- d) La fonction de l'arbitre sera de déterminer le taux de la fonction en se guidant sur la cédule de salaires existante et sur les principes et méthodes selon lesquelles le nouveau taux a été établi.
- 21.05 Un employé payé à la pièce sera payé à son taux horaire moyen de la période courante de paie quand les machines qu'il opère seront arrêtées, en tout ou en partie, pendant ses heures régulières de travail, à condition que:
- a) L'arrêt de la machine ou des machines ne soit pas imputable à l'employé;
- b) la durée de l'arrêt dépasse dix (10) minutes consécutives, sauf au tricot où la durée devra être d'au moins quarante-cinq (45) minutes consécutives sur la ou les machines arrêtées;

c) l'arrêt de la machine soit rapporté par l'employé à son supérieur immédiat aussitôt que cet arrêt se produit, ou aussitôt qu'il est apparent à l'employé que, à cause de complications existantes, l'arrêt se produira.

21.06 Le tout sujet aux dispositions du paragraphe 21.05, si une partie des machines que l'employé opère régulièrement est en opération normale, l'employé sera payé au prorata des machines qui sont arrêtées et les taux aux pièces réguliers qui sont applicables s'appliqueront aux machines qui sont en opération normale.

Afin de calculer la détermination du temps perdu par l'employé, le contremaître poinçonnera la carte record de l'employé concerné lors de l'arrêt de la machine, et indiquera le temps pendant lequel la machine a été arrêtée.

21.07 Si la Compagnie change le mode de rémunération d'une opération payée aux pièces à un mode de rémunération horaire, le taux horaire ne sera pas inférieur à la moyenne générale simple des gains horaires des employés concernés ayant complété une période d'essai sur l'opération. Le calcul des gains horaires moyens sera basé sur les trois (3) mois qui précèdent le changement.

21.08 Tout employé à qui la Compagnie demande de faire un ouvrage autre que son travail régulier, recevra ses gains moyens réguliers à temps simple ou le gain moyen régulier à temps simple pour l'occupation à laquelle il est transféré si celui-ci est plus élevé que son gain moyen régulier à temps simple. Il est entendu, toutefois, que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas d'ouvrage disponible sur l'opération régulière de l'employé.

21.09 Pour chaque jour de travail, un employé qui travaille à la pièce a la garantie que ses gains horaires moyens ne seront pas inférieurs au taux horaire pour son occupation.

ARTICLE XXII

DIVERS

22.01 Travail extérieur

Les parties aux présentes se sont entendues sur une clause réglementant le travail donné à l'extérieur, et cette réglementation apparaît à l'Annexe "C" de la présente convention, laquelle annexe fait partie intégrante de cette dernière.

22.02 Il est entendu que les annexes "A" "B" et "C" de la présente convention font partie intégrante de celle-ci.

ARTICLE XXIII

SALAIRES

23.01 Les taux de salaire en vigueur au cours de la présente convention collective sont ceux prévus à l'Annexe "A" des présentes.

ARTICLE XXIV

DURÉE DU CONTRAT

24.01 La présente convention sera en vigueur à sa signature et le demeurera jusqu'au 19 novembre 1986, sous réserve que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent le 19 novembre 1986, l'une ou l'autre des parties puisse demander par écrit que ses termes soient négociés à nouveau.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention collective par la main de ses représentants autorisés à Sorel, ce 15 jour de janvier 1985.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE TRICOT RICHELIEU INC.

TRICOT RICHELIEU INC.

Magdalaine Pelletier

Maurice Simard

Richard Gauthier

[Signature]

Jean-Guy Gauthier

ANNEXE "A"

		<u>19 Nov.</u> <u>1985</u>	<u>19 Mai</u> <u>1986</u>
1. Taux horaire général (pour les postes où il n'y a aucune opportunité de boni)	\$7.08	\$7.41	\$7.58
Préposé à la distribution des bas	7.08	7.56	7.73
Tournage	6.98	7.31	7.48
Reprisage	7.08	7.41	7.58
Finition	6.98	7.31	7.48
Couture	7.03	7.36	7.53
Huileur-mesurage	7.08	7.41	7.58
Tricoteur	7.00	7.33	7.50
Empocheur	7.20	7.53	7.70
1er Aide empocheur	7.13	7.46	7.63
2e Aide empocheur	7.13	7.46	7.63
Expédition: 1er préposé (shipping)	7.37	7.70	7.87
Expédition: (shipping)	7.12	7.55	7.72
Expédition: 1er préposé (commandes)	7.33	7.66	7.83
Aide teinturier	7.57	8.05	8.22
Aide général	7.17	7.50	7.67
Presseur à l'embauchage	6.87	7.20	7.37
Presseur après 6 mois	7.12	7.45	7.62
Presseur après 1 an	7.37	7.70	7.87
2. <u>Taux horaire à l'embauchage</u>			
a) à l'embauchage: taux de l'ordonnance no 4 en vigueur au moment de l'embauchage.			
b) après 6 mois: le plein taux horaire de l'occupation susmentionnée.			
3. <u>Taux aux pièces:</u>			
Couture: 0.09¼ la douzaine plus	5.90	6.23	6.40

			<u>19 Nov.</u> 1985	<u>19 Mai</u> 1986
3. (suite)				
<u>Pressage Machine Autoboard</u>				
Bas Catégorie 1	0.1557/doz plus	\$4.65	\$4.98	\$5.15
Bas Catégorie 2	0.1445/doz plus	4.65	4.98	5.15
Bas Catégorie 3	0.1309/doz plus	4.65	4.98	5.15
Bas Catégorie 4	0.1259/doz plus	4.65	4.98	5.15
Bas Catégorie 5	0.1188/doz plus	4.65	4.98	5.15
 <u>Pre-Boarding - Machine Autoboard</u>				
Bas Catégorie 1	0.1480/doz plus	4.65	4.98	5.15
Bas Catégorie 2	0.1373/doz plus	4.65	4.98	5.15
Bas Catégorie 3	0.1241/doz plus	4.65	4.98	5.15
Bas Catégorie 4	0.1192/doz plus	4.65	4.98	5.15
Bas Catégorie 5	0.1125/doz plus	4.65	4.98	5.15
 <u>Tricoteurs</u>				
Le taux de base de la partie "boni" sera		2.44	2.44	2.44
 <u>Finition</u>				
Le taux de base de la partie "boni" sera		2.44	2.44	2.44
 <u>Couturières</u>				

Une étude a été faite le 30 avril 1980 dans le but d'en venir au même mode de rémunération qu'à la finition et a été soumise aux couturières. Si ces dernières en font la demande, ce mode de paiement sera appliqué.

Note 1: Dans le cas de marchandise fabriquée au tricot, rejetée à l'inspection, les rejets imputables à l'employé seront déduits de son salaire, excepté pour les premiers trente cents (\$0.30) par semaine.

- Note 2: Occupation remplie présentement par Pierre Rochefort. Ce dernier est rémunéré au taux de \$7.57 l'heure. Ce taux sera de \$8.05 à partir de la deuxième année de la convention. (X) Il recevra de plus un boni de trente dollars (\$30.00) par semaine tant et aussi longtemps qu'il occupera la même fonction que celle qu'il exerce à la date de la signature de la convention collective et que les employés qu'ils alimentent seront satisfaits de la façon dont il les alimente. Cette prime de trente dollars (\$30.00) par semaine sera rétroactive au 27 septembre 1984.
- Note 3: Pour les fins de la convention collective, l'empaquetage avec boni comprend les fonctions suivantes:
1. Posage d'étiquettes de toutes sortes, à la main et/ou à la machine;
 2. Mise en boîtes et/ou en sacs (excluant le travail de mise en sacs de l'entrepôt).
- Note 4: Pour les fins de déplacement seulement, le travail de mise en boîtes et/ou en sacs antérieurement effectué à l'entrepôt sera désormais effectué à l'usine mais ne sera pas compris pour autant dans le posage d'étiquettes de toutes sortes à la main et/ou à la machine, ou dans le travail de mise en boîtes et/ou en sacs qui s'effectuait antérieurement à l'usine.
- Note 5: Une (1) paire de bottes par année sera fournie aux employés réguliers de la teinturerie.
- Note 6: Dans le département du tricot, à titre expérimental la Compagnie remplacera les pincettes devenues inutilisables par usure normale.
- Note 7: Le plafond maximum de bonus pour les presseurs sera de cent soixante pour cent (160%) au lieu de cent quarante pour cent (140%).
- Note 8: Le premier préposé à l'expédition (shipping) recevra un réajustement de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure dès qu'il sera confirmé dans ce nouveau poste.
- Cependant, tous les autres employés à l'expédition (shipping) recevront un réajustement de dix cents (\$0.10) l'heure à partir de la deuxième année de la convention collective.
- Note 9: A partir de la deuxième année de la convention collective le poste de préposé à la distribution des bas recevra un réajustement de quinze cents (\$0.15) l'heure.
- Note 10: Tout employé du département de la teinturerie qui est appelé à donner de la formation à un autre employé recevra une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure pour chaque heure où il donne ladite formation.
- A partir de la deuxième année de la convention collective le poste d'aide-teinturier sera réajusté de quinze cents (\$0.15) l'heure.
- Note 11: Le premier préposé sur les commandes à l'expédition (shipping) recevra un réajustement de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure dès qu'il sera confirmé dans ce nouveau poste.
- Note 12: Pour la prise d'inventaire, le choix des employés sera déterminé par la Compagnie parmi les employés du département concerné.

(X) et \$8.72 à partir du 19 mai 1986

899

ANNEXE "B"

La Compagnie s'engage à remettre à chaque employé pour fins de consultation et de contrôle, la carte de production servant au calcul de la paie desdits employés le mercredi ou le jeudi de chaque semaine et l'employé aura le privilège de garder cette carte en sa possession pendant un temps suffisant pour en transcrire les détails sur une carte qui sera fournie par la Compagnie sur demande de chaque employé qui travaille à la pièce.

ANNEXE "B"

La Compagnie s'engage à remettre à chaque employé pour fins de consultation et de contrôle, la carte de production servant au calcul de la paie desdits employés le mercredi ou le jeudi de chaque semaine et l'employé aura le privilège de garder cette carte en sa possession pendant un temps suffisant pour en transcrire les détails sur une carte qui sera fournie par la Compagnie sur demande de chaque employé qui travaille à la pièce.

ANNEXE "C"

C'est l'intention de la Compagnie de donner du travail régulier à ses employés dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire.

A cette fin, la Compagnie utilisera ses propres employés pour le travail régulier de production et d'entretien qui s'accomplira dans l'usine, pourvu que la Compagnie ait les outils, l'équipement, le personnel disponible et qualifié pour accomplir efficacement le travail.

Cependant, la Compagnie pourra, en tout temps, faire faire du travail à l'extérieur de l'usine mais seulement dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes:

1. Commande urgente impossible à exécuter à l'usine dans le temps requis;
2. Refus des employés d'exécuter le travail;
3. Limitation délibérée de la production.