

NOM

NO 03360-5

1832

✓
C.A.E. 1832 NO.CONV. 33605
AFFIL. 12 NB.EMPL. 75
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 5513 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M02345001

Jeune dépot

DÉPÔT

03360-5
Dépôt N°: 84 05 207

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2345-01
Date	Signature: 84-04-18 Reception: 84-04-30	Durée Du: 82-03-29 Au: 85-03-25	Nombre de salariés régis par la convention collective: 75

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Employés de la J.B. Martin Limitée 445 St-Jacques St-Jean, QC. J3B 2M1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant J.B. Martin Limitée Att: M. Laurent Duquette Gérant du personnel 445 rue St-Jacques St-Jean, QC. J3B 2M1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-02 Activité: 1810 (5) Affiliation: 10

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

- Convention "changements apportés"
- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au ministère.
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: UNION DES EMPLOYES DE LA SOCIETE J.B. MARTIN LIMITEE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-05-31

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

84 AVR 30 11 46

DUREE ET RENOUVELLEMENT

ARTICLE 19-1

La présente convention collective sera et demeurera en vigueur à partir du vingt-neuvième (29) jour du mois de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt deux (1982) à sept (7) heures jusqu'au vingt-cinquième (25) jour de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt cinq (1985) à sept (7) heures.

A l'expiration de ladite convention, chacune des parties peut donner avis par "lettre recommandée" pas plus de quatre-vingt dix (90) jours avant l'expiration du présent terme du contrat, à l'effet qu'elle désire entreprendre des négociations.

Les négociations pour amendements devront commencer dans les quinze (15) jours suivant la réception de cet avis.

Si, à la suite de telles négociations, une entente sur le renouvellement ou modifications de cette convention n'est pas conclue avant la date d'expiration, la convention pourra être prolongée pour une période déterminée par une entente mutuelle entre les deux (2) parties.

Durée trois (3) ans 1982 - 3% sur salaire effectif en date du 1^{er} août 1982

1983 - para monétaire et salaire négociable au 28 mars 1983

4% sur salaire effectif en date du 1^{er} juillet 1983.

1984 - para monétaire et salaire négociable au 31 mars 1984

1984 - (.25\$)Vingt-cinq cent de l'heure effectif en date du 1^{er} avril 84.

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT A

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>1 juillet</u> <u>83</u> <u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>1 avril</u> <u>84</u> <u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Chef mécanicien, instructeur de machine à tisser à Navettes, sans Navettes et cannetière.	8.17\$	<u>8.50</u>	<u>8.75</u>
Chef mécanicien et instructeur sur machine à tisser sans Navettes.	7.82\$	<u>8.13</u>	<u>8.38</u>
Mécanicien régleur de machine à tisser sans Navettes.	7.53\$	<u>7.83</u>	<u>8.08</u>
Mécanicien de mécanique générale tissage et préparation et/ou mécanicien de remplacement.	7.53\$	<u>7.83</u>	<u>8.08</u>
Mécanicien régleur de métiers à Navettes.	7.53\$	<u>7.83</u>	<u>8.08</u>
Apprenti mécanicien régleur Navettes ou sans Navettes pour 18 mois maximum selon aptitudes - Formation, soit 3 mois avec instructeur sans assignation de métiers soit 6 mois avec un mécanicien sur métiers.	7.11\$	<u>7.39</u>	<u>7.64</u>
Tisseurs sur métiers à Navettes. Voir annexe "A".	—	—	—
Tisseurs sur machine à tisser sans Navettes. Voir annexe "B".	—	—	—
Distributeur de travail à l'encolleuse, instructeur et tenue des inventaires de fils.	6.89\$	<u>7.17</u>	<u>7.42</u>
Distributeur de travail à la préparation métier/ instructeurs et/ou passage en lames et peignes instructeurs.	6.89\$	<u>7.17</u>	<u>7.42</u>
Rondiers (inspection sur métier - Réglage et entretien de la coupe).	6.89\$	<u>7.17</u>	<u>7.42</u>
Opérateur d'encolleuse.	6.75\$	<u>7.02</u>	<u>7.27</u>

DEPARTEMENT A

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	1 avril 84 <u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Réception. Distribution des marchandises. Conduite du lift. Homme de service.	6.40\$	<u>6.66</u>	<u>6.91</u>
Distributeur de travail à la préparation métier, en second et/ou rattacheurs de brins à compétence complète avec expérience.	6.25\$	<u>6.50</u>	<u>6.75</u>
Apprenti Rondier (2 ans maximum).	6.25\$	<u>6.50</u>	<u>6.75</u>
Opérateur en charge de l'ourdissoir.	6.15\$	<u>6.40</u>	<u>6.65</u>
Apprenti tisseur Navettes et/ou sans Navettes pour une période de un (1) an maximum ou jusqu'à ce qu'il ren- contre régulièrement et dans des conditions normales une efficacité réelle de 73%.	6.04\$	<u>6.28</u>	<u>6.53</u>
Rattacheurs de brins à compétence complète et/ou apprenti passage en lames et peignes.	5.69\$	<u>5.92</u>	<u>6.17</u>
Apprenti opérateur d'encolleuse (2 ans maximum).	5.69\$	<u>5.92</u>	<u>6.17</u>
Ourdisseurs-Cannetteurs/leveurs de pièces.	5.41\$	<u>5.63</u>	<u>5.88</u>
Rattacheurs de brins débutants ou n'ayant pas de compétence complète.	5.19\$	<u>5.40</u>	<u>5.65</u>
Nettoyeur de métiers.	5.19\$	<u>5.40</u>	<u>5.65</u>

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT B

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>1Juil.83</u> <u>4%</u> <u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>1 avril</u> <u>84</u> <u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Distributeur de travail mécanicien réglleur de raseuses et opérateur de raseuse.	6.89\$	<u>7.17</u>	<u>7.42</u>
Distributeur de travail - Chef teinturier.	6.89\$	<u>7.17</u>	<u>7.42</u>
Opérateur de rame de sèche Famatex.	6.75\$	<u>7.02</u>	<u>7.27</u>
Opérateur de rame de finition Ganeval.	6.75\$	<u>7.02</u>	<u>7.27</u>
Distributeur en second et teinturier.	6.25\$	<u>6.50</u>	<u>6.75</u>
Teinturier.	6.84\$	<u>7.11</u>	<u>7.36</u>
Apprenti mécanicien réglleur de raseuse et opérateur de raseuse (1 an).	5.69\$	<u>5.92</u>	<u>6.17</u>
Apprenti opérateur de rame de finition (maximum 1 an selon aptitude).	5.69\$	<u>5.92</u>	<u>6.17</u>
Assistant opérateur de rame de sèche Famatex.	5.69\$	<u>5.92</u>	<u>6.17</u>
Opérateur de rame vapeur.	5.69\$	<u>5.92</u>	<u>6.17</u>
Droguiste de bain de finition avec expérience (A) et aide opérateur de Rame.	5.69\$	<u>5.92</u>	<u>6.17</u>
Apprenti teinturier (maximum 2 ans selon aptitude).	5.59\$	<u>5.81</u>	<u>6.06</u>
Opérateur de dérouleur.	5.53\$	<u>5.75</u>	<u>6.00</u>
Surveillants de four de Machine Zibelle.	5.47\$	<u>5.69</u>	<u>5.94</u>
Epingleur-Couturier et/ou aide préparateur des lots.	5.41\$	<u>5.63</u>	<u>5.88</u>
Répartiteur des tâches Etiquettage - tenue des rapports - Cadrage - Roulage.	5.33\$	<u>5.54</u>	<u>5.79</u>
Aide-Teinturier.	5.32\$	<u>5.53</u>	<u>5.78</u>
Droguiste de bain de finition sans expérience (B) et aide opérateur de rame-droguiste de bain mère U.F.	5.25\$	<u>5.46</u>	<u>5.71</u>
Surveillant (opérateur) de raseuse.	5.19\$	<u>5.40</u>	<u>5.65</u>

DEPARTEMENT B

OCCUPATION OU FONCTION

Cadrage - Roulage - Découpage - Emballage des coupons.
Apprenti opérateur de rame sèche (maximum 1 an selon aptitude).
Assistant opérateur de rame vapeur.
Surveillant (opérateur) de raseuse.
Opérateur d'ébouriffeuse et/ou surveillant de raseuse.
Aides de rame ou dérouleur ou polyvalents.

SALAIRE
1982

1juil.83
4%

SALAIRE
1983

1 avril
84

SALAIRE
1984

5.19\$

5.40

5.65

5.19\$

5.40

5.65

5.19\$

5.40

5.65

5.19\$

5.40

5.65

5.19\$

5.40

5.65

5.19\$

5.40

5.65

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT C

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	1juil.83		1 avril
	<u>SALAIRE</u>	<u>SALAIRE</u>	<u>SALAIRE</u>
	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Spécialiste et/ou chef d'équipe.	8.17\$	<u>8.50</u>	<u>8.75</u>
Mécanicien d'entretien général.	7.53\$	<u>7.83</u>	<u>8.08</u>
Homme d'entretien général et/ou mécanicien de machine fixe de remplacement (4 ^e classe).	7.14\$	<u>7.43</u>	<u>7.68</u>
Apprenti mécanicien et/ou débutant spécialiste sans expérience (2 ans maximum selon aptitude).	6.04\$	<u>6.28</u>	<u>6.53</u>
Homme d'entretien général.	5.89\$	<u>6.13</u>	<u>6.38</u>
Aide ou balayeur.	4.69\$	<u>4.88</u>	<u>5.13</u>

SECTION CHAUDIERE DEPARTEMENT

A PART

Mécanicien de machine fixe de 2 ^e classe/gardiennage.	7.69\$	<u>8.00</u>	<u>8.25</u>
Mécanicien de machine fixe de 3 ^e classe/chef d'équipe gardiennage.	7.69\$	<u>8.00</u>	<u>8.25</u>
Mécanicien de machine fixe de 3 ^e classe/gardiennage.	7.39\$	<u>7.69</u>	<u>7.94</u>
Mécanicien de machine fixe de 4 ^e classe/gardiennage.	7.14\$	<u>7.43</u>	<u>7.68</u>
Apprenti-mécanicien de machine fixe (pour le délai légal et jusqu'à obtention de licence).	5.19\$	<u>5.40</u>	<u>5.65</u>

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT D

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	1juil.83 4% <u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	1 avril 84 <u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Inspecteur en chef, inspection finale.	6.89\$	<u>7.17</u>	<u>7.42</u>
Distributeur de travail, Préparateur d'expéditions. 100 et 140 cm.	6.89\$	<u>7.17</u>	<u>7.42</u>
Inspecteur de tissu écru en pièce - 100 cm et/ou 140 cm. écru.	6.38\$	<u>6.64</u>	<u>6.89</u>
Inspecteur/échantillonneur, inspection finale 100 et 140 cm.	6.14\$	<u>6.39</u>	<u>6.64</u>
Aide inspecteur classement des pièces et préparation des lots.	6.13\$	<u>6.38</u>	<u>6.63</u>
Préparateur d'expéditions en second.	5.69\$	<u>5.92</u>	<u>6.17</u>
Apprenti inspecteur (2 ans maximum) inspection écru et finie.	5.41\$	<u>5.63</u>	<u>5.88</u>
Aide inspecteur (écriture - tenue des cartes de métier - classement des pièces en stock).	5.19\$	<u>5.40</u>	<u>5.65</u>
Emballage et manutention.	4.98\$	<u>5.18</u>	<u>5.43</u>

ANNEXE B

TAUX DE PAYE DES TISSEURS - SECTION NAVETTES

Le nombre de métiers par tisseur est de douze (12). (Un métier de remplacement).

Seuls les métiers arrêtés plus de deux (2) équipes consécutives seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Toutes les duites faites dans la journée sur tous les métiers et les heures de compensation pour métiers arrêtés plus de deux (2) équipes seront prises en considération pour le calcul de la paye.

Les métiers montés spécialement pour fin de recherches et mise au point de nouvelles qualités seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Le salaire minimum garanti au tisseur est basé sur une efficacité de 73% soit 610 duites par jour ou 3050 duites par semaine de 40 heures.

Les taux aux duites sont:

au 29 mars 1982: \$0.0906 pour les premières 590 duites par journée de 8 heures.

\$0.1185 pour les 20 duites suivantes et au dessus.

Au 1 Juillet 1983: \$0.0942 pour les premières 590 duites par jour-8 hrs
\$0.1232 pour les 20 duites suivantes et au dessus.

Au 1 avril 1984: \$0.0974 pour les premières 590 duites par jour-8hrs.
\$0.1274 pour les 20 duites suivantes et au-dessus.

Un tisseur ayant la charge d'un apprenti aura une allocation spéciale de:

au 29 mars 1982, 30 duites par jour au taux élevé.

Un tisseur n'arrivant pas à 73% d'efficacité verra son nombre de duite réajusté au minimum de duites garanties mais acceptera de collaborer avec ses supérieurs afin de déterminer la cause de son manque d'efficacité et d'y apporter les remèdes nécessaires, Ces causes pouvant être mécaniques, matières premières, humaines, etc...

ANNEXE C

TAUX DE PAYE DES TISSEURS -- SECTION SANS NAVETTES

Le nombre de machines à tisser par tisseur est de douze (12).

Seuls les métiers arrêtés plus de deux (2) équipes consécutives seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Toutes les duites faites dans la journée sur tous les métiers et les heures de compensation pour métiers arrêtés plus de deux (2) équipes seront prises en considération pour le calcul de la paye.

Les métiers montés spécialement pour fin de recherches et mise au point de nouvelles qualités seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Le salaire minimum garanti au tisseur est basé sur une efficacité de 73% soit 656 duites par jour ou 3280 duites par semaine de 40 heures.

Les taux aux duites sont:

au 29 mars 1982: \$0.0833 pour les premières 630 duites par journée de 8 heures.

\$0.0968 pour les 26 duites suivantes et au dessus.

au 1 Juillet 1983: \$0.0866 pour les premières 630 duites par jour-8hrs
\$0.1007 pour les 26 duites suivantes et au-dessus.

au 1 avril 1984: \$0.0896 pour les premières 630 duites par jour-8hrs
\$0.1042 pour les 26 duites suivantes et au-dessus.

Un tisseur ayant la charge d'un apprenti aura une allocation spéciale de :

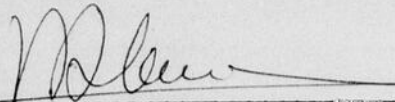
au 29 mars 1982, 30 duites par jour au taux élevé.

Un tisseur n'arrivant pas à 73% d'efficacité verra son nombre de duites réajusté au minimum de duites garanties mais acceptera de collaborer avec ses supérieurs afin de déterminer la cause de son manque d'efficacité et d'y apporter les remèdes nécessaires. Ces causes pouvant être mécaniques, matières premières, humaines, etc...

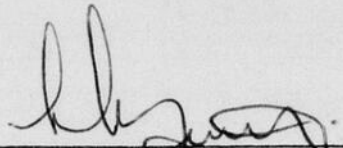
EN FOI DE QUOI les parties ont signé une entente à Saint-
Jean-sur-Richelieu, Québec, ce 18 AVRIL 1984

J. B. MARTIN LIMITEE

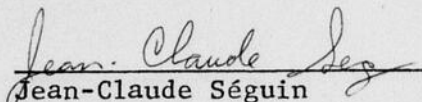
Par:



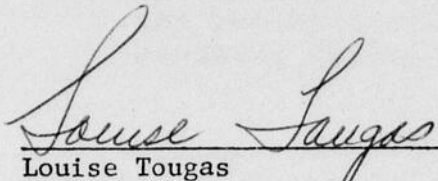
BERNARD BLANC
Président



Laurent Duquette
Gérant du personnel



Jean-Claude Séguin
Directeur du qualité contrôle

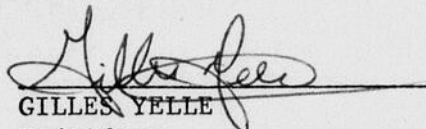


Louise Tougas
Adjoint au personnel

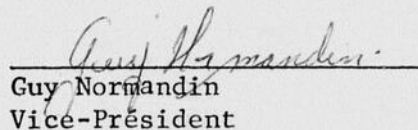
L'Union des Employés de la

J. B. MARTIN LIMITEE

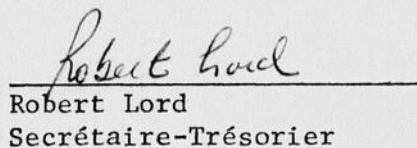
Par:



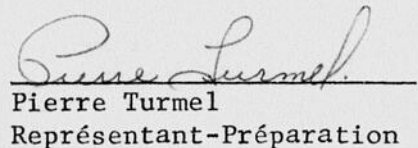
GILLES YELLE
Président



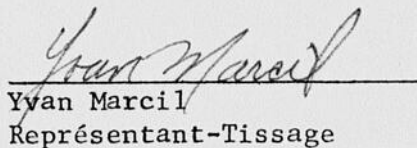
Guy Normandin
Vice-Président



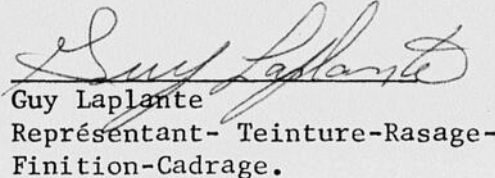
Robert Lord
Secrétaire-Trésorier



Pierre Turmel
Représentant-Préparation



Yvan Marcil
Représentant-Tissage



Guy Laplante
Représentant- Teinture-Rasage-
Finition-Cadrage.



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

03360-5
8 2 0 7 0 7 1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2345-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-06-22	82-06-25		82-03-29	85-03-25	75

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des employés de la Société J.B. Martin Limitée 445 St-Jacques St-Jean Québec J3B 2M1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> La Société J.B. Martin Limitée Att: Laurent Duquette 445 rue St-Jacques St-Jean, Québec J3B 2M1

Unité de négociation

Tous les salariés à l'exception des employés de bureau des contremaîtres et des employés de moins de 16 ans.

Région	06-02	Activité	1810(5)	Affiliation	10
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	----

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
<i>Yves Perreault</i>	82-07-07

Pour renseignements

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

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

R.S.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA SOCIETE J. B. MARTIN LIMITEE

Saint-Jean-sur-Richelieu, QC

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE

LA SOCIETE J. B. MARTIN LIMITEE



TABLE DES MATIERES

<u>SECTION</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	Buts de la convention.....	2
2	Reconnaissance Syndicale.....	4
3	Retenues Syndicales.....	8
4	Ancienneté.....	11
5	Mise à pied et Réembauchage.....	17
6	Positions vacantes à remplir.....	21
7	Ajustement des griefs.....	25
8	Permission d'absence.....	37
9	Heures de travail et temps supplémentaires.....	39
10	Salaires et distribution de la paye.....	49
11	Taux s'appliquant aux transferts et aux tâches temporaires.....	55
12	Congés.....	56
13	Vacances.....	58
14	Sécurité et santé.....	66
15	Assurance.....	68
16	Tableaux d'affichage.....	69
17	Rotation des équipes.....	70
18	Comités.....	72
19	Durée et renouvellement.....	73
	ANNEXE "A" Classifications et salaires.....	74
	ANNEXE "B" Taux de paye des tisseurs - Section navettes.....	80
	ANNEXE "C" Taux de paye des tisseurs - Section sans navettes.....	81
	Lettre d'entente.....	82

SECTION 1

BUTS DE LA CONVENTION

Article 1-1

La présente convention collective a été conclue librement par les parties signataires en vue de créer et de maintenir un climat de cordialité entre la Compagnie et ses employés et d'énoncer les dispositions fondamentales relatives au taux des salaires, heures de travail et autres conditions d'emploi convenues d'un commun accord.

BUTS DE LA CONVENTION

ARTICLE 1-2

Annexes

Les annexes A, B et C font partie intégrante de la présente convention ainsi que les lettres d'ententes déjà existantes.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

ARTICLE 2-1

Portée de la convention

La présente convention englobe tous les employés de la Compagnie, à l'exception des employés de bureau, superviseurs, assistant-contremaîtres, contremaîtres et cadres, employés en probation, employés temporaires ou surnuméraires dont la période de travail ne dépasse pas quarante (40) jours de travail consécutif et étudiants.

Par employé temporaire s'entend qu'une personne de l'extérieur a été embauchée temporairement pour remplacer un employé permanent absent pour juste cause pour une période maximale de quarante (40) jours de travail, après avoir suivi la procédure normale de l'Article 6-1, section B.

Par employé surnuméraire s'entend qu'une personne de l'extérieur a été embauchée pour accomplir une tâche exceptionnelle ne justifiant pas la création d'un poste permanent.

Par étudiants s'entend que lors de congés scolaires la Compagnie peut embaucher des étudiants pour accomplir des tâches saisonnières ou exceptionnelles ne pouvant être effectuées normalement par les employés réguliers.

SECTION II

RECONNAISSANCE SYNDICALE

Article 2-2 Droits et pouvoirs du Syndicat

La Compagnie reconnaît et accorde au Syndicat les droits et pouvoirs exclusifs de représenter tous les employés, non exclus par l'article 2-1 de la présente convention, aux fins de négociations et signature d'une convention collective concernant les relations entre la Compagnie et le Syndicat, les heures de travail, les taux des salaires et toutes les autres conditions de travail desdits employés, et elle s'engage en outre, à ne négocier ou traiter collectivement avec aucune autre organisation ou groupe d'employés / ou employés individuellement pendant la durée de la présente convention.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

ARTICLE 2-3

Droits et pouvoirs de la Compagnie

Le Syndicat convient et reconnaît que le droit d'administrer l'usine de la Compagnie dans laquelle il est engagé, est dévolu à la Compagnie. Sans restreindre la généralité de ce qui précède et sujet aux autres dispositions de cette convention et sous réserve du recours à la procédure du règlement des griefs prévu aux présentes en toute manière relative aux termes de cette convention collective de travail, de droit inclut les suivants:

1. Maintenir l'ordre et la discipline.
2. Embaucher, classier, muter, effectuer des promotions. Pour justes causes; rétrograder, mettre à pied et congédier, suspendre ou réprimander les employés.
3. En autant qu'il n'y a pas de diminution de salaire, introduire ou changer des procédés mécaniques, étudier les charges de travail et instituer des changements dans les charges de travail, les assignations de travail, les méthodes d'opération, décider si un employé sera rémunéré à l'heure, à la pièce ou selon le régime de prime au rendement. Déterminer les produits à fabriquer, les programmes de production, le genre et l'emplacement des machines et de l'outillage à utiliser, les procédés de fabrications, le contrôle des matériaux à incorporer dans les produits fabriqués, et augmenter, restreindre ou cesser ses opérations.
4. Assurer le rendement et la sécurité de ses opérations en autant qu'il n'y a pas diminution de salaire. Organiser, et céduer la production, diriger la main-d'oeuvre.

SECTION II

RECONNAISSANCE SYNDICALE

Article 2-4 Correspondance

Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de la présente convention, les communications officielles, sous forme de correspondance, entre la Compagnie et le Syndicat seront faites et adressées comme suit:

A LA COMPAGNIE:

L'original au: Gérant d'usine
Une copie au: Président

AU SYNDICAT:

L'original au: Président
Une copie au: Secrétaire-trésorier

SECTION III

RETENUES SYNDICALES

Article 3-1 Déductions hebdomadaires

Seuls les employés régis par la présente convention selon l'article 2-1 seront sujets à une déduction sur leur salaire hebdomadaire d'un montant établi par la constitution du syndicat.

SECTION III

RETENUES SYNDICALES

Article 3-2 Paiement au Syndicat

Le montant établi sera déduit, par la Compagnie, du salaire payable à l'employé et les argents déduits de cette manière seront remis mensuellement sous forme de chèque payable au secrétaire-trésorier du Syndicat.

Ce chèque sera envoyé au plus tard le dixième (10ième) jour de travail du mois suivant. La Compagnie fournira, avec ce chèque, une liste des noms des employés, ainsi que les déductions faites.

RETENUES SYNDICALES

ARTICLE 3-3

Fin de la déduction

La Compagnie cessera de retenir les dues soixante (60) jours de travail suivant la promotion d'un employé à un poste qui ne fait pas partie de l'unité de négociation.

Article 4-1

Ancienneté

Définition: Pour les fins d'application de la présente convention, on distingue deux types d'ancienneté à savoir:

- A) L'ancienneté d'usine signifie; la durée du Service continu avec la Compagnie depuis sa dernière date d'embauche.

- B) L'ancienneté départementale signifie; la durée du Service continu au sein d'un département.

ANCIENNETE

Article 4-2

Probation

Un employé en probation est un nouvel employé ou, un employé ré-engagé après perte d'ancienneté, qui sera en probation pour une période de quarante (40) jours de travail à partir de sa date d'embauche.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, la mutation, la démotion ou la mise à pied d'un employé en probation.

Les employés temporaires devenant permanents à la suite d'un affichage effectueront la période de probation comme suit:

- S'ils deviennent permanents en restant sur le même poste, les jours déjà effectués sur ce poste compteront dans la période de probation.
- S'ils deviennent permanents sur un poste différent ils accompliront la période normale de probation.

Article 4-3

Salaire pendant la période de probation

Il est entendu qu'un employé en probation recevra le taux de paye établi dans cette présente convention collective au plus tard quarante (40) jours de travail après le début de la période de probation.

ARTICLE 4-4

Perte et maintien du service continu

Le service continu se terminera lorsque l'employé;

- a) quitte volontairement pour n'importe quelle raison;
- b) est démis pour cause et n'est pas réinstallé dans ses fonctions par suite de la procédure de griefs;
- c) est mis à pied et ne se présente pas au travail dans les quatre (4) jours de travail qui suivront la réception d'un avis personnel signifié soit par un messenger, soit par courrier recommandé, à son adresse la plus récente; dans un tel cas, copie dudit avis devra être envoyée au Syndicat;
- d) a été mis à pied de façon continue pour des périodes excédant celles qui sont prévues ci-après pour des raisons autres qu'un congé ou une maladie;

Service continu au sein de
la Compagnie:

Durée de la mise à pied
entraînant la cessation de
l'emploi:

Entre zéro (0) et six (6) mois:

Six (6) mois.

Plus de six (6) mois.

La durée du service continu
jusqu'à concurrence de dix-
huit (18) mois.

- e) Est absent sans congé pour une période de quatre (4) jours de travail consécutifs, à moins qu'il ne soit excusé par la Compagnie ou que l'employé puisse produire un certificat médical.

ANCIENNETE

ARTICLE 4-5

Promotions ou transferts en dehors de l'unité
de négociation

Tous les employés qui font partie de l'unité de négociation et qui sont promus ou transférés à une position hors de l'unité de négociation pourront accumuler leur ancienneté pendant une période de trois (3) mois s'ils retournent, pendant cette période, dans l'unité de négociation; après cette période de trois (3) mois, les employés ainsi promus ou transférés perdront toute ancienneté.

ARTICLE 4-6

Liste d'ancienneté

A la date de la présente convention, l'ancienneté d'usine des employés de la Compagnie sera basée sur leur service continu avec la Compagnie. Au début des mois de janvier et juillet de chaque année la Compagnie affichera sur le tableau une liste d'ancienneté d'usine et départementale révisée pour que les employés puissent la consulter. Après l'affichage de cette liste, telle liste sera finale et sans appel, sauf pour l'employé qui aura contesté sa date d'ancienneté dans les dix (10) jours de travail de la date de l'affichage; ce paragraphe ne s'applique pas pour des employés absents pour juste cause.

L'employé qui désirera ainsi contester sa date d'ancienneté devra d'abord informer la Compagnie de ses prétentions et, à moins d'une entente entre les parties, il pourra procéder au règlement du différend par la procédure de griefs.

Une copie plus détaillée de cette liste d'ancienneté sera envoyée au Syndicat, avec nom, adresse, numéro de téléphone, numéro d'assurance-sociale, date d'embauchage et date de naissance de l'employé, après autorisation écrite de l'employé fournie par le Syndicat.

POLITIQUE DE MISE A PIED

Article 5-1

La mise à pied se fera par ancienneté d'usine à l'intérieur de chaque département, ces départements étant répartis comme suit:

- Département A: réception, ourdissoir, encollage, cannetage, tissage, préparation tissage;
- Département B: rasage, épinglage, teinture, finition, cadrage;
- Département C: entretien, chaudière;
- Département D: inspection écrue, inspection finale, contrôle qualité, expédition.

Un employé régulier ayant de l'ancienneté d'usine et devant être déplacé de la tâche régulière qu'il accomplit à la suite d'une réduction de personnel pourra déplacer:

- a) un autre employé du même département possédant moins d'ancienneté d'usine sur la même occupation, ou;
- b) un autre employé du même département ayant moins d'ancienneté d'usine sur la même classification, ou;
- c) un employé du même département ayant moins d'ancienneté d'usine dans la prochaine classification inférieure;

pourvu qu'il soit capable de remplir le poste dans une période de cinq (5) jours de travail lui permettant de rencontrer toutes les exigences normales nécessaires pour accomplir la tâche.

MISE A PIED ET REEMBAUCHAGE

Article 5-2

Officiers du Syndicat

Dans les cas de mises à pied, les employés qui occupent les fonctions de président, vice-président, secrétaire-trésorier et délégués du Syndicat seront considérés comme ayant le plus d'ancienneté et pourront être transférés de département et seront les derniers de l'usine à sortir en cas de mise à pied.

Cet article ne s'appliquera pas, lors d'une mise à pied temporaire n'excédant pas quinze (15) jours de travail.

Pourvu qu'il soit capable de remplir le poste dans une période de cinq (5) jours de travail lui permettant de rencontrer toutes les exigences normales nécessaires pour accomplir la tâche.

MISE A PIED ET REEMBAUCHAGE

ARTICLE 5-3

Avis

Un employé régulier qui est mis à pied recevra un avis d'au moins trois (3) jours de travail, à défaut de quoi, l'employé aura droit à trois (3) jours de paye ou sera gardé au travail pour trois (3) jours, à moins qu'une telle mise à pied ne résulte du retour au travail d'un employé qui a bénéficié d'une permission d'absence prévue à la présente convention ou dans le cas d'une urgence.

SECTION V

MISE A PIED ET REEMBAUCHAGE

Article 5-4

Ordre de rappel

Au fur et à mesure que le travail reprendra, les employés déplacés ou mis à pied retourneront aussitôt qu'il sera physiquement possible à leur occupation antérieure, dans l'ordre inverse de l'article 5-1.

POSITIONS VACANTES A REMPLIR

Article 6-1 DEFINITIONS

A) Postes Réguliers

- Le terme "position vacante" tel qu'indiqué dans le présent contrat signifie toute ouverture d'emploi d'une durée de plus de quarante (40) jours de travail, à l'exception des ouvertures causées par la maladie, un accident, une permission d'absence, des vacances, ou des mises à pied
- une position vacante, quelle que soit la classification, devra être offerte par un affichage à travers l'usine, sous réserve de la période d'essai.

Les positions vacantes seront remplies par la Compagnie en choisissant, parmi les employés qui auront postulés la position vacante:

- . en priorité, l'employé qui possède le plus d'ancienneté dans le département dans la même occupation.
- . en second lieu l'employé qui possède le plus d'ancienneté départementale;
- . enfin l'employé qui possède le plus d'ancienneté d'usine.

Si cette position ne peut être remplie par une personne travaillant dans l'usine, la Compagnie pourra alors engager une personne de l'extérieur.

- Une position nouvellement créé deviendra vacante lorsqu'une production efficace aura été obtenue pendant quarante (40) jours de travail consécutifs. L'employé qui l'aura occupé durant ces quarante (40) jours ne bénéficiera pas de droits acquis pour ce poste.

B) Postes Temporaires

- Les ouvertures de quarante (40) jours de travail ou moins, ainsi que celles causées par la maladie, un accident, une permission d'absence, des vacances ou des mises à pied, seront remplies par les employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté départementale, dans les classifications inférieures, sur la même équipe de travail. En cas d'impossibilité la Compagnie pourra remplir cette ouverture en trouvant un employé soit dans les autres départements, soit à l'extérieur.

POSITIONS VACANTES A REMPLIR

Article 6-2

Procédure pour remplir les positions vacantes

Au cas de position vacante telle que définie dans l'article 6-1 A, un avis à cet effet sera affiché sur le tableau d'affichage pour une période de trois (3) jours de travail. Une copie de ce même avis sera remise au Syndicat lorsque la vacance sera remplie.

Au moment de l'affichage, la Compagnie indiquera au Syndicat le nom des employés absents pour cause de congés, de maladies, de permissions ou de mises à pied selon l'article 5-1.

Si les employés absents, pour les raisons précisées au paragraphe précédent de ce même article, avisent la Compagnie de leur intention de postuler ce poste vacant avant le délai d'expiration de l'affichage, cesdits employés seront éligibles pour le poste à la condition de revenir au travail dans un délai maximum de quinze (15) jours de travail de ladite date d'affichage.

Les employés en période de probation ne pourront pas postuler à un poste vacant.

Article 6-3

Périodes d'essai

Un employé transféré à un nouveau poste sera considéré comme régulier, pourvu que cet employé soit capable de remplir le poste après une période d'essai de quarante (40) jours de travail lui permettant de s'adapter aux conditions nouvelles.

Il est entendu que si, au cours de cette période d'essai, un employé s'avère incapable de remplir la nouvelle tâche pour laquelle il aura postulée, il retournera à son ancienne occupation. Le poste sera alors offert aux salariés suivants de cette même affiche.

Pendant cette période d'essai, l'employé sera payé au taux de l'occupation qu'il remplit.

POSITIONS VACANTES A REMPLIR

ARTICLE 6-4

Délai

Dans des conditions normales, toute position affichée devra être remplie dans les vingt-cinq (25) jours de travail qui suivent la limite de temps prévue pour l'affichage en vertu de la présente section de la présente convention collective.

SECTION VII

AJUSTEMENT DES GRIEFS

Article 7-1 Définition d'un grief

Pour les fins de cette convention, un grief sera défini comme toute mésentente entre les parties naissant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une violation alléguée de ce contrat.

AJUSTEMENT DES GRIEFS

ARTICLE 7-2

Procédure

Il est entendu que le maintien de relations harmonieuses entre les parties exige que les griefs soient logés et réglés promptement.

Tout grief, tel que défini plus haut, doit être présenté dans les cinq (5) jours de travail qui suivent l'événement qui y a donné ouverture.

On procédera au règlement des griefs de la manière suivante:

STAGE 1: Présentation du grief au superviseur.

Un employé ou son délégué pourra présenter le problème ou la plainte au superviseur. Si le litige n'est pas réglé immédiatement, l'employé ou son délégué le mettra alors par écrit sur une formule normalisée et ce litige constituera un grief pourvu qu'il rencontre les exigences d'un grief tel que défini plus haut. Le grief écrit sera alors présenté par l'employé ou son délégué au superviseur de l'employé. Le superviseur donnera sa réponse écrite aussitôt que possible, mais pas plus tard que dans les deux (2) jours de travail suivant la réception du grief écrit.

Il est entendu que le délégué en chef pourra remplacer le délégué départemental advenant l'absence de ce dernier ou encore dans le cas où le délégué départemental serait le plaignant.

Le grief devra être signé par l'employé concerné; s'il en est empêché pendant le délai susmentionné, il devra le signer aussitôt qu'il sera physiquement capable de le faire.

STAGE 2: Revue du grief par le contremaître du département.

Si la réponse du superviseur n'est pas satisfaisante, le grief pourra être soumis par l'employé ou son délégué au contremaître du département ou à son représentant dans les deux (2) jours de travail suivant la réponse du superviseur. Le contremaître du département ou son représentant donnera sa réponse écrite aussitôt que possible mais pas plus tard que dans les deux (2) jours de travail suivant la réception du grief écrit.

STAGE 3: Revue du grief par le gérant de l'usine.

Si la réponse de la Compagnie au deuxième stage n'est pas satisfaisante, le grief pourra être soumis au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours de travail qui suivront cette réponse. Le gérant de l'usine et/ ou ses délégués rencontreront au plus trois (3) membres du comité de griefs du Syndicat et l'employé en question, s'il le désire, dans les cinq (5) jours de travail suivant la réception du grief. Le gérant de l'usine ou son représentant donnera sa réponse écrite aussitôt que possible, mais pas plus tard que dans les cinq (5) jours de travail suivant la fin de l'assemblée entre le gérant de l'usine et/ou ses délégués et le comité de griefs.

Extension des délais:

L'une ou l'autre partie pourra, par requête écrite, demander une extension des délais ci-haut prévus après le stage 1 de la procédure d'ajustement des griefs et toute entente quant à ladite extension des délais devra être faite par écrit et signée par les deux (2) parties.

STAGE 4: Arbitrage

Si la décision du gérant de l'usine n'est pas satisfaisante, la Compagnie ou le Syndicat pourra, dans les dix (10) jours de travail qui suivront la réponse du gérant, référer le problème à l'arbitrage.

A) Choix de l'arbitre

Les deux parties tenteront alors de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique pour arbitrer le litige.

Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec de nommer un arbitre d'office.

B) Délibérations de l'arbitre

- 1- L'arbitre n'aura le pouvoir que d'étudier les problèmes relevant de l'interprétation, l'application ou la violation de ce contrat et ne pourra légiférer ou rendre une décision dans aucun autre domaine; il n'aura pas non plus le droit de modifier, amender, ignorer, ajouter ou enlever quelque stipulation que ce soit du présent contrat, ni de rendre une décision qui aille à l'encontre des termes de ce contrat.
- 2- La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties aussi bien que tout employé concerné.

C) Dépenses de l'arbitre

La rémunération et les dépenses de l'arbitre seront partagées également entre les parties.

SECTION VII

AJUSTEMENT DES GRIEFS

Article 7-3 Présence d'un représentant

L'une ou l'autre partie pourra demander la présence d'un représentant à n'importe quelle rencontre des parties à compter ou au-delà du stage 3 de la procédure de griefs.

SECTION VII

AJUSTEMENT DES GRIEFS

Article 7-4 Comité de griefs du Syndicat

Le Syndicat choisira, parmi ses membres, un comité de griefs composé de trois (3) employés au plus. Ce comité représentera le Syndicat au cours de tous griefs au stage approprié de la procédure de griefs.

SECTION VII

AJUSTEMENT DES GRIEFS

Article 7-5 Délégués Syndicaux

Le Syndicat pourra nommer des délégués syndicaux pour représenter les employés. La représentation totale sera de un (1) délégué syndical pour chaque vingt-cinq (25) employés dans l'unité de négociations avec un minimum de quatre (4) délégués syndicaux.

SECTION VII

AJUSTEMENT DES GRIEFS

Article 7-6 Qualification

Les délégués syndicaux et les membres du comité de griefs seront des employés réguliers à plein temps de la Compagnie, et pourront être choisis de la manière déterminée par le Syndicat.

SECTION VII

AJUSTEMENT DES GRIEFS

Article 7-7 Information

Le Syndicat informera la Compagnie par écrit sur des listes tenues à date des noms des officiers; membres du comité de griefs, délégués syndicaux et n'importe quel autre représentant du Syndicat autorisé à discuter des griefs ou à transiger d'autres affaires officielles du Syndicat. La Compagnie ne reconnaîtra que les représentants dont les noms auront été soumis par écrit.

SECTION VII

AJUSTEMENTS DES GRIEFS

Article 7-8 Présentation des griefs

Les délégués syndicaux et les membres du comité de griefs auront un temps raisonnable, au cours des heures de travail pour représenter leurs griefs aux représentants de la Compagnie aux stages 1, 2 et 3 de la procédure de griefs, pourvu qu'ils obtiennent, au préalable, de leur contremaître ou surveillant la permission de quitter leur travail. La Compagnie consent à ne pas refuser déraisonnablement d'accorder une telle permission.

Il est entendu, cependant, que les délégués syndicaux et les membres du comité de griefs ont du travail à accomplir à plein temps pour la Compagnie et que le temps utilisé pendant les heures de travail aux affaires du Syndicat ne sera consacré qu'à la présentation correcte des griefs. Le Syndicat accepte de ne pas abuser de ce privilège.

Il est entendu que la représentation syndicale aux stages 1 et 2 de la procédure de griefs sera de un (1) membre du comité de griefs en plus d'un délégué syndical et de l'employé concerné.

A compter du stage 3 de la procédure de griefs, les trois (3) membres du comité de griefs pourront présenter le grief aux représentants de la Compagnie, en plus d'un délégué syndical et de l'employé concerné.

Les personnes impliquées dans les griefs devront à la fin d'une procédure de grief, initialer le registre de leurs allées et venues et donner les raisons de leur départ pour fin de paiement.

AJUSTEMENTS DES GRIEFS

ARTICLE 7-9

Suspension ou renvoi

Si un employé est suspendu ou renvoyé pour cause et si aucun grief n'est logé auprès de la Compagnie dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la date d'avis de suspension ou de renvoi, alors ce problème sera considéré comme résolu et sujet à aucune autre revue.

Dans le cas où un grief sera logé pour la raison ci-haut mentionnée, le grief pourra être soumis directement au troisième stage de la procédure de griefs.

Un grief de ce genre pourra être réglé conformément à la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, comme suit:

- a) en confirmant l'action de la direction ou en la modifiant; ou
- b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour la perte de temps qu'il a subie; ou
- c) tout autre arrangement considéré juste et équitable.

SECTION VII

AJUSTEMENT DES GRIEFS

Article 7-10 Erreur typographique

Une erreur typographique dans la présentation d'un grief n'entraînera pas le rejet de ce grief et il pourra y être remédié en tout temps, même devant l'arbitre.

PERMISSION D'ABSENCE

Article 8-1

Absence dû au décès d'un proche parent

Tout employé régit par le présent contrat bénéficiera de congés payés dans les cas suivants:

- a) Trois (3) jours consécutifs, lors du décès du Père, de la Mère, du Conjoint, d'un Enfant, d'un Frère ou d'une Soeur.
- b) Un (1) jour lors du décès d'un Gendre, d'une Brue, du Beau-Père ou de la Belle-Mère, du Beau-Frère ou de la Belle-Soeur.
- c) Un (1) jour pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.
- d) Deux (2) jours sans solde se référant aux paragraphes a et b.

Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances payés en vertu du présent contrat.

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat aussitôt que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

Dans tous les cas ci-haut prévus, seuls les jours ouvrables inclus dans les trois (3) jours à compter de la date de décès, seront payés.

Tout employé avec moins de quarante (40) jours de travail n'aura pas droit à la rémunération prévue au présent article.

SECTION VIII

PERMISSION D'ABSENCE

Article 8-2 Permission pour affaires du Syndicat

Les réunions des comités des griefs et de négociations ne doivent pas avoir lieu plus fréquemment qu'elles ne sont nécessaires lorsqu'elles sont tenues pendant les heures de travail de l'usine et un nombre maximum de sept (7) employés assistant à ces réunions sera rémunéré au taux de salaire normal. Les employés appelés à témoigner devant un conseil de conciliation ou d'arbitrage fédéral ou provincial ou tout autre organisme gouvernemental ne recevront pas de compensation, sauf s'ils sont appelés à témoigner à la demande de la Compagnie, alors ils recevront leur salaire au taux régulier.

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 9-1

Principe général

Cette section a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être considérée ni comme une garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires ni comme un empêchement à céduer une semaine de travail plus courte ou plus longue lorsque les conditions d'affaires l'exigeront.

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

ARTICLE 9-2

Principe général

La semaine normale de travail ne dépassera pas quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours, du dimanche soir à 23h00 heures au vendredi soir à 23h00 heures inclusivement.

La journée de travail normale ne dépassera pas huit (8) heures de travail, soit de 23h00 heures à 07h00 heures de 07h00 heures à 15h00 heures et de 15h00 heures à 23h00 heures pour les opérations continues. Pour les opérations non-continues les heures de travail seront de 07h00 à 16h00.

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 9-3

Samedi et dimanche

Le travail effectué entre 23h00 heures le vendredi et 23h00 heures le samedi est réputé appartenir au samedi et le travail effectué entre 23h00 heures le samedi et 23h00 le dimanche est réputé appartenir au dimanche. Les mêmes règles régiront les heures de travail effectuées un jour férié.

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 9-4

Changement d'équipe

Les employés auxquels on demande de changer d'équipe de travail en seront avertis au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, excepté le samedi et le dimanche et lors de changements d'équipe réguliers.

SECTION IX

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRES

Article 9-5 Commencement et fin de la période de travail

Les employés seront à leur poste de travail, prêts à assumer leurs devoirs au commencement de la période de travail et demeureront à leur poste de travail et assumeront leurs devoirs jusqu'à la fin de la période de travail ou jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par les employés de l'équipe suivante.

ARTICLE 9-6

Période de repas et de repos

Les périodes de repas et de repos seront réparties de la façon suivante pour le travail continu et non-continu.

-REPAS-

- a) 30 minutes (payées) pour chaque période de 8 heures de travail continu 60 minutes (non-payées) pour chaque période de 8 heures de travail non-continu.

-REPOS-

- b) 30 minutes pour chaque période de 8 heures de travail
 - S'il est possible de le faire, la Compagnie répartira le temps de repos en deux (2) périodes pour chaque moitié de la période de huit (8) heures de travail; soit deux (2) périodes de 15 minutes.
- c) Sans restreindre la portée des paragraphes précédents, la répartition de ces temps de repas et de repos sera déterminée selon les différents départements, par entente entre la Compagnie et le Syndicat, en tenant compte de l'efficacité de l'équipement et des impératifs de production.
- d) Pour un tour complet de huit (8) heures de travail à temps supplémentaire, l'employé bénéficiera des mêmes périodes de repas et de repos que l'équipe à laquelle il se joint, plus une période de repos de quinze (15) minutes au début du tour. Ce paragraphe ne s'applique que si l'employé fait deux (2) heures supplémentaires et plus au-dessus de huit (8) heures.

SECTION IX

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Article 9-7 Retour au travail

Tout employé qui se présentera au travail au début de son tour de service régulier, sans avoir été avisé du contraire au préalable, aura droit à une rémunération égale à trois (3) heures de travail payées au taux normal de base.

PAYE POUR TEMPS SUPPLEMENTAIRE

ARTICLE 9-8

DES TAUX A TEMPS ET DEMI SERONT PAYES:

- a) pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour.
- b) pour toutes les heures travaillées durant la journée considérée comme samedi.

DES TAUX A TEMPS DOUBLE SERONT PAYES

- a) pour toutes les heures travaillées durant les congés stipulés à l'article 12-1 en plus du paiement de la fête.
- b) pour toutes les heures travaillées durant la journée considérée comme dimanche

ARTICLE 9-9

Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera réparti, aussi équitablement que les circonstances le permettront, parmi les employés qualifiés faisant le même genre de travail en demandant:

Soit le salarié qui effectue régulièrement ce travail, si le salarié qui effectue régulièrement ce travail refuse, le travail est offert aux autres salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté, dans le département et par équipe.

Toutefois, si l'employeur ne peut trouver le nombre suffisant de salariés qualifiés dans le même département pour exécuter ce travail, il confie ledit travail supplémentaire aux plus jeunes salariés qualifiés qui ne peuvent refuser un tel travail à moins de raison valable.

Cependant, ce salarié pourra se faire remplacer par un compagnon de travail du même département avec l'accord du contremaître.

En tout état de cause, le temps supplémentaire en fin de semaine sera strictement volontaire du 1er juin au 1er octobre inclusivement.

Il est entendu que le temps supplémentaire volontaire ne s'appliquera pas au département de l'entretien tel que précité ci-dessus. Les employés de ce département devront assurer un service continu en fin de semaine lorsque nécessaire, soit à raison de un (1) employé sur deux (2) soit par roulement afin que chaque employé bénéficie si possible des mêmes prérogatives que les employés des autres départements.

SECTION IX

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Article 9-10

Appel d'urgence

Un employé rappelé en cas d'urgence en dehors des heures normales de travail sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à temps et demi et ne sera tenu d'exécuter que le travail qui aura nécessité cet appel.

Cet article ne s'applique pas lorsque l'appel d'urgence se fait dans un délai inférieur à trois (3) heures avant le retour normal au travail.

SALAIRES ET DISTRIBUTION DE LA PAYE

ARTICLE 10-1

Principe général

Pour une semaine régulière de travail, la distribution des chèques de paye sera faite le jeudi matin avant 11h30 heures pour les employés de la première équipe, le mercredi à 23h00 heures pour les employés de la deuxième équipe et le jeudi matin à 07h00 heures pour les employés de la troisième équipe.

Le paragraphe ci-haut mentionné peut ne pas être respecté pour des raisons indépendantes de la volonté de la Compagnie: panne mécanographique ou autres, ou soit à cause de jours fériés interférant avec la procédure normale des heures de travail de bureau.

A tout événement, les chèques de paye seront remis aux employés au cours de la semaine où ils sont dûs.

ARTICLE 10-2

PRIMES D'EQUIPE

Les travailleurs d'équipes recevront des primes comme suit:

- a) Equipe de 15h00 heures à 23h00 heures dite 2^e équipe:
29/03/82 28/03/83 27/03/84
0,15\$
- b) Equipe de 23h00 heures à 07h00 heures dite 3^e équipe:
29/03/82 28/03/83 27/03/84
0,28\$
- c) Un employé restant au travail en temps supplémentaire recevra une prime d'équipe comme suit:
- Employé de 1^{ère} équipe (07h00 heures à 15h00 heures) restant sur la 2^{ème} équipe prime de 2^{ème} équipe.
 - Employé de 2^{ème} équipe (15h00 heures à 23h00 heures) restant sur la 3^{ème} équipe prime de 3^{ème} équipe.
 - Employé de 3^{ème} équipe (23h00 heures à 07h00 heures) restant sur la 1^{ère} équipe prime de 3^{ème} équipe.
- d) Les employés dont le tour est sur la 2^{ème} équipe ou la 3^{ème} équipe lors d'un jour férié recevront leur prime d'équipe normale ce jour-là.

Il en sera de même pour les congés dus à un décès et les heures prévues à l'Article 9-7 retour au travail.

Il n'y a pas de prime pour l'équipe de 07h00 heures à 15h00 heures dite 1^{ère} équipe ou pour les employés travaillant régulièrement de jour.

Article 10-2

- e) Equipes brisées: Lorsqu'un employé est appelé pour les besoins de la production au moins deux (2) heures avant ou après son tour normal, il touchera la prime la plus avantageuse pour lui pour le tour complet.

SALAIRES ET DISTRIBUTION DE LA PAYE

ARTICLE 10-3

Mécaniciens de machine fixe et gardiens

Le travail sur ce poste s'effectue, selon un principe de rotation de quatre (4) mécaniciens de machines fixes régulièrement détenteurs d'une licence, sur une période de quatre (4) semaines soit vingt-huit (28) jours à raison de:

- 7 jours de travail sur la 1^{ère} équipe et 3 jours de repos en fin de semaine.
- 7 jours de travail sur la 2^{ème} équipe et 2 jours de repos en semaine.
- 7 jours de travail sur la 3^{ème} équipe et 2 jours de repos en semaine.

- Cette rotation représente pour un cycle de 28 jours, 21 jours de travail soit un total de 168 heures réparties sur 4 semaines à raison de une (1) semaine de 48 heures et trois (3) semaines de 40 heures, ou une moyenne de 40 heures, ou une moyenne de 42 heures par semaine.

- La semaine commence le dimanche à 23h00 heures et se termine le dimanche suivant à 23h00 heures.

- Toutes les heures faites durant cette période seront prises en considération pour le calcul de la paye hebdomadaire.

- Les taux de salaire horaire fixés par l'annexe "A" pour ce département comprennent les primes d'équipe et le temps supplémentaire exécuté normalement au cours de la rotation de quatre (4) semaines.

- Les heures supplémentaires, faites au-dessus de 48 heures la semaine de 48 heures ou au dessus de 40 heures les semaines de 40 heures, seront payées à temps et demi.

Article 10-3

Toutes les heures faites les jours fériés seront payées à temps double en plus du paiement de la fête.

En cas de postes vacants dans ce département une licence plus élevée ou l'ancienneté à licence égale aura priorité sur l'ancienneté de département ou d'usine pour le choix parmi les candidats.

SALAIRES ET DISTRIBUTION DE LA PAYE

ARTICLE 10-4

ERREUR SUR UN CHEQUE DE PAYE

Toute erreur dans le salaire d'un employé sera corrigée par la remise audit employé, dans la même semaine, de la somme correspondant à telle erreur, si l'employé en a avisé la Compagnie le jour de la remise de la paye et si cette différence excède 5.00\$.

SECTION XI

TAUX S'APPLIQUANT AUX TRANSFERTS ET AUX
TACHES TEMPORAIRES

Article 11-1 Principe général

Un employé affecté temporairement à un travail d'un groupe plus élevé sera rémunéré au taux le plus élevé pour la durée de telle affectation temporaire après trois (3) heures de travail continu. Au dessus de trois (3) heures, il sera rémunéré au taux le plus élevé pour la durée du tour complet.

Par ailleurs, un employé affecté temporairement à un travail d'un groupe moins élevé sera rémunéré au taux de son emploi régulier pour la durée de telle affectation temporaire.

CONGES

ARTICLE 12-1

Jours fériés

Jour de l'An (1^{er} janvier)
Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
Vendredi Saint
Saint-Jean-Baptiste (24 juin)
Confédération (1^{er} juillet)
Fête du travail
Action de Grâces
Veille de Noël (24 décembre)
Noël (25 décembre)
Lendemain de Noël (26 décembre)
Veille du jour de l'An (31 décembre)

Chaque employé qui a complété sa période de probation recevra, pour chacun de ces jours fériés et chomés, la rémunération pour un nombre d'heures égales à un jour normal de travail. Cette rémunération sera calculée selon le taux horaire (sans compter les heures supplémentaires) que l'employé aura reçu pour sa dernière journée de travail complète précédant le jour férié en question.

EXCEPTIONS:

- a) Ces jours fériés ne seront payés que si l'employé est présent le dernier jour ouvrable, avant le jour férié et le premier jour ouvrable après ce jour férié, sauf s'il est absent avec permission ou excusé.
- b) Les employés à la pièce seront rémunérés selon leur moyenne de la semaine précédente.
- c) Ces jours fériés ne sont pas payés à l'employé malade ou en convalescence, si ces jours sont couverts par le plan d'assurance collective.

ARTICLE 12-2

JOUR FERIE UN SAMEDI OU UN DIMANCHE

Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés susmentionnés sera un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé le vendredi ou le lundi, après entente entre les parties.

Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés susmentionnés tombe durant la semaine régulière de travail, ce congé, sur entente entre les parties, pourra être déplacé.

SECTION XIII

VACANCES

Article 13-1 Principe général

Chaque employé aura droit à une période de vacances payées par année pourvu qu'il rencontre les conditions énoncées dans la présente section.

VACANCES

ARTICLE 13-2 PERIODE APPLICABLE

L'année de référence, ayant pour fin d'accumuler les crédits de vacances, sera du 1^{er} mai au 30 avril.

Les employés ayant moins d'un an de service continu au 30 avril auront droit à une vacance payée d'une journée pour chaque mois complet de service (maximum dix (10) jours de travail) équivalent à (4%) des gages bruts.

VACANCES

Article 13-3

Durée et paye de vacances

Les employés ayant un (1) an de service continu ou plus, au 30 avril, auront droit à des vacances payées selon le tableau suivant:

a) Moins de quatre (4) années de service	4%	2 sem.
b) Quatre (4) années de service	5%	2 sem.
c) Cinq (5) années de service	6%	3 sem.
d) Dix (10) années de service	7%	3 sem.
e) Quinze (15) années de service	8%	4 sem.
f) Vingt (20) années de service	9%	4 sem.
g) Vingt-cinq (25) années de service	10%	4 sem.
h) Trente (30) années de service	10%	5 sem.

La paye de vacances sera remise aux employés avant leur départ en vacances.

VACANCES

ARTICLE 13-4

Calcul de la paye de vacances

La paye de vacances d'un employé sera calculée en multipliant le pourcentage applicable de l'Article 13-2 et 13-3 par le total des gains au cours des cinquante-deux (52) semaines finissant le dimanche précédant le premier (1^{er}) jour du mois de mai de l'année au cours de laquelle il aura droit à un congé annuel.

SECTION XIII

VACANCES

Article 13-5 Départ ou congédiement

Tout employé qui quitte volontairement le service de la Compagnie ou est congédié recevra l'indemnité à laquelle il a droit d'après l'Article 13-2 et 13-3 du présent contrat.

SECTION XIII

VACANCES

Article 13-6 Service ininterrompu

Aux seules fins du régime des congés annuels, la période de service ininterrompu d'un employé commencera à la date d'embauchage et se terminera le jour où il perdra son ancienneté selon les dispositions de l'article 4-4.

VACANCES

ARTICLE 13-7

Cédule de vacances

La période de vacances annuelles de deux (2) semaines se prendra dans les deux dernières pleines de juillet soit:

en 1982 - du 18 juillet au 31 juillet inclus
en 1983 - du 17 juillet au 30 juillet inclus
en 1984 - du 15 juillet au 28 juillet inclus

Les employés éligibles pour une troisième, quatrième ou cinquième semaine de vacances pourront les prendre entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante en autant que cela n'affecte pas le rendement des divers départements concernés.

A toutes fins pratiques une liste établie par ordre d'ancienneté départementale sera affichée à l'intérieur de chaque département à la mi-janvier de chaque année pour une période de trois (3) mois. Par ordre d'ancienneté départementale les employés inscriront sur cette liste les dates de leur choix de vacances pour l'année.

Afin d'assurer normalement les services de la production il n'y aura qu'un (1) employé en vacances par département ou par occupation durant la même période à moins qu'il n'y ait entente particulière avec le contremaître du département concerné.

Les employés éligibles pour plus de deux (2) semaines de vacances ne pourront pas normalement:

- a) coller plus d'une (1) semaine à la période de fermeture annuelle,
- b) prendre plus de deux (2) semaines consécutives en dehors de la fermeture annuelle.

VACANCES

ARTICLE 13-7

Cédule de vacances

La période de vacances annuelles de deux (2) semaines se prendra dans les deux dernières pleines de juillet soit:

- en 1982 - du 18 juillet au 31 juillet inclus
- en 1983 - du 17 juillet au 30 juillet inclus
- en 1984 - du 15 juillet au 28 juillet inclus

Les employés éligibles pour une troisième, quatrième ou cinquième semaine de vacances pourront les prendre entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante en autant que cela n'affecte pas le rendement des divers départements concernés.

A toutes fins pratiques une liste établie par ordre d'ancienneté départementale sera affichée à l'intérieur de chaque département à la mi-janvier de chaque année pour une période de trois (3) mois. Par ordre d'ancienneté départementale les employés inscriront sur cette liste les dates de leur choix de vacances pour l'année.

Afin d'assurer normalement les services de la production il n'y aura qu'un (1) employé en vacances par département ou par occupation durant la même période à moins qu'il n'y ait entente particulière avec le contremaître du département concerné.

Les employés éligibles pour plus de deux (2) semaines de vacances ne pourront pas normalement:

- a) coller plus d'une (1) semaine à la période de fermeture annuelle,
- b) prendre plus de deux (2) semaines consécutives en dehors de la fermeture annuelle.

Article 13-7

Si à la suite de cet affichage les dates choisies par certains employés ne permettent pas d'assurer le bon fonctionnement des départements ou ne respectent pas ce qui est précisé ci-dessus dans le présent article, il y aura alors entente entre ces employés et leur contremaître afin de déterminer d'autres arrangements de dates, l'employé le plus ancien ayant priorité.

Après revision éventuelle et sauf en cas de force majeure valable cette liste de congés deviendra définitive.

Les employés qui n'inscriront pas leurs dates de vacances au cours de la période d'affichage perdront leurs droits de choix de vacances et devront les reprendre selon les possibilités du département.

Au moment de l'affichage, la Compagnie avisera les employés absents pour cause de congés de maladies ou de permissions.

Les employés du département de la maintenance devront prendre leurs droits de vacances en dehors de la période de fermeture annuelle.

SECTION XIV

SECURITE ET SANTE

Article 14-1 Principe général

Le Syndicat s'engage à collaborer avec la Compagnie en participant sans réserve à l'application de toutes les mesures de sécurité et d'hygiène du travail. La Compagnie s'engage à entreprendre des efforts en vue de sauvegarder la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés. Toutes les mesures de sécurité possibles seront appliquées afin de prévenir les accidents.

SECURITE ET SANTE

ARTICLE 14-2

Accidents

La Compagnie prendra les moyens pour que tout employé accidenté soit transporté, à son choix, à l'hôpital ou chez le médecin dans le plus bref délai possible.

ASSURANCE

ARTICLE 15-1

Engagement de la Compagnie

La Compagnie s'engage à continuer d'appliquer les programmes d'assurance-vie et salaire en vigueur durant la durée de cette convention et à faire part aux employés des détails de la protection qui leur est ainsi offerte.

TABLEAU D'AFFICHAGE

ARTICLE 16-1

Principe général

La Compagnie fournira des tableaux d'affichage sur lesquels la Compagnie permettra l'affichage d'avis du Syndicat signés par un officier du Syndicat et approuvés par un officier de la Compagnie.

ROTATIONS DES EQUIPES

Article 17-1

Principe général

Il y a rotation des équipes à chaque mois, sauf s'il y a entente entre les coéquipiers d'une même classification et après entente avec le superviseur, lequel donnera sa réponse après consultation avec le chef superviseur ou le contremaître.

SECTION XVII

ROTATION DES EQUIPES

Article 17-2 Président du Syndicat

Le Président du Syndicat travaillera uniquement sur une équipe dite de jour pendant toute la durée de son mandat. Toutefois, si les nécessités de production ou d'harmonisation dans le travail avec les coéquipiers l'exigent, le dit président devra accepter une éventuelle mutation tout en conservant son taux normal de salaire.

SECTION XVIII

COMITES

Article 18-1 Comités

En tout temps au cours de la durée du contrat, un comité employeur et employés pourra être formé sur la demande de l'une des parties pour études et modifications à apporter dans les classifications.

DUREE ET RENOUVELLEMENT

ARTICLE 19-1

La présente convention collective sera et demeurera en vigueur à partir du vingt-neuvième (29) jour du mois de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt deux (1982) à sept (7) heures jusqu'au vingt-cinquième (25) jour de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt cinq (1985) à sept (7) heures.

A l'expiration de ladite convention, chacune des parties peut donner avis par "lettre recommandée" pas plus de quatre-vingt dix (90) jours avant l'expiration du présent terme du contrat, à l'effet qu'elle désire entreprendre des négociations.

Les négociations pour amendements devront commencer dans les quinze (15) jours suivant la réception de cet avis.

Si, à la suite de telles négociations, une entente sur le renouvellement ou modifications de cette convention n'est pas conclue avant la date d'expiration, la convention pourra être prolongée pour une période déterminée par une entente mutuelle entre les deux (2) parties.

Durée trois (3) ans 1982 - 3% sur salaire effectif en date
du 1^{er} août 1982
1983 - para monétaire et salaire négociable au 28 mars 1983
1984 - para monétaire et salaire négociable au 31 mars 1984

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT A

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Chef mécanicien, instructeur de machine à tisser à Navettes, sans Navettes et cannetière.	8.17\$	—	—
Chef mécanicien et instructeur sur machine à tisser sans Navettes.	7.82\$	—	—
Mécanicien régleur de machine à tisser sans Navettes.	7.53\$	—	—
Mécanicien de mécanique générale tissage et préparation et/ou mécanicien de remplacement.	7.53\$	—	—
Mécanicien régleur de métiers à Navettes.	7.53\$	—	—
Apprenti mécanicien régleur Navettes ou sans Navettes pour 18 mois maximum selon aptitudes - Formation, soit 3 mois avec instructeur sans assignation de métiers soit 6 mois avec un mécanicien sur métiers.	7.11\$	—	—
Tisseurs sur métiers à Navettes. Voir annexe "A".	6.89\$	—	—
Tisseurs sur machine à tisser sans Navettes. Voir annexe "B".	6.89\$	—	—
Distributeur de travail à l'encolleuse, instructeur et tenue des inventaires de fils.	6.89\$	—	—
Distributeur de travail à la préparation métier/ instructeurs et/ou passage en lames et peignes instructeurs.	6.89\$	—	—
Rondiers (inspection sur métier - Réglage et entretien de la coupe).	6.89\$	—	—
Opérateur d'encolleuse.	6.75\$	—	—

.../2

DEPARTEMENT A

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Réception. Distribution des marchandises. Conduite du lift. Homme de service.	6.40\$	—	—
Distributeur de travail à la préparation métier, en second et/ou rattacheurs de brins à compétence complète avec expérience.	6.25\$	—	—
Apprenti Rondier (2 ans maximum).	6.25\$	—	—
Opérateur en charge de l'ourdissoir.	6.15\$	—	—
Apprenti tisseur Navettes et/ou sans Navettes pour une période de un (1) an maximum ou jusqu'à ce qu'il ren- contre régulièrement et dans des conditions normales une efficacité réelle de 73%.	6.04\$	—	—
Rattacheurs de brins à compétence complète et/ou apprenti passage en lames et peignes.	5.69\$	—	—
Apprenti opérateur d'encolleuse (2 ans maximum).	5.69\$	—	—
Ourdisseurs-Cannetteurs/leveurs de pièces.	5.41\$	—	—
Rattacheurs de brins débutants ou n'ayant pas de compétence complète.	5.19\$	—	—
Nettoyeur de métiers.	5.19\$	—	—

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT B

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Distributeur de travail mécanicien régleur de raseuses et opérateur de raseuse.	6.89\$	—	—
Distributeur de travail - Chef teinturier.	6.89\$	—	—
Opérateur de rame de sèche Famatex.	6.75\$	—	—
Opérateur de rame de finition Ganeval.	6.75\$	—	—
Distributeur en second et teinturier.	6.25\$	—	—
Teinturier.	6.84\$	—	—
Apprenti mécanicien régleur de raseuse et opérateur de raseuse (1 an).	5.69\$	—	—
Apprenti opérateur de rame de finition (maximum 1 an selon aptitude).	5.69\$	—	—
Assistant opérateur de rame de sèche Famatex.	5.69\$	—	—
Opérateur de rame vapeur.	5.69\$	—	—
Droguiste de bain de finition avec expérience (A) et aide opérateur de Rame.	5.69\$	—	—
Apprenti teinturier (maximum 2 ans selon aptitude).	5.59\$	—	—
Opérateur de dérouleur.	5.53\$	—	—
Surveillants de four de Machine Zibelle.	5.47\$	—	—
Épingleur-Couturier et/ou aide préparateur des lots.	5.41\$	—	—
Répartiteur des tâches Etiquettage - tenue des rapports - Cadrage - Roulage.	5.33\$	—	—
Aide-Teinturier.	5.32\$	—	—
Droguiste de bain de finition sans expérience (B) et aide opérateur de rame-droguiste de bain mère U.F.	5.25\$	—	—
Surveillant (opérateur) de raseuse.	5.19\$	—	—

.../2

DEPARTEMENT B

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Cadrage - Roulage - Découpage - Emballage des coupons.	5.19\$	—	—
Apprenti opérateur de rame sèche (maximum 1 an selon aptitude).	5.19\$	—	—
Assistant opérateur de rame vapeur.	5.19\$	—	—
Surveillant (opérateur) de raseuse.	5.19\$	—	—
Opérateur d'ébouffreuse et/ou surveillant de raseuse.	5.19\$	—	—
Aides de rame ou dérouleur ou polyvalents.	5.19\$	—	—

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT C

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Spécialiste et/ou chef d'équipe.	8.17\$	—	—
Mécanicien d'entretien général.	7.53\$	—	—
Homme d'entretien général et/ou mécanicien de machine fixe de remplacement (4 ^e classe).	7.14\$	—	—
Apprenti mécanicien et/ou débutant spécialiste sans expérience (2 ans maximum selon aptitude).	6.04\$	—	—
Homme d'entretien général.	5.89\$	—	—
Aide ou balayeur.	4.69\$	—	—

SECTION CHAUDIERE DEPARTEMENT

A PART

Mécanicien de machine fixe de 2 ^e classe/gardiennage.	7.69\$	—	—
Mécanicien de machine fixe de 3 ^e classe/chef d'équipe gardiennage.	7.69\$	—	—
Mécanicien de machine fixe de 3 ^e classe/gardiennage.	7.39\$	—	—
Mécanicien de machine fixe de 4 ^e classe/gardiennage.	7.14\$	—	—
Apprenti-mécanicien de machine fixe (pour le délai légal et jusqu'à obtention de licence).	5.19\$	—	—

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT D

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Inspecteur en chef, inspection finale.	6.89\$	—	—
Distributeur de travail, Préparateur d'expéditions. 100 et 140 cm.	6.89\$	—	—
Inspecteur de tissu écru en pièce - 100 cm et/ou 140 cm. écru.	6.38\$	—	—
Inspecteur/échantillonneur, inspection finale 100 et 140 cm.	6.14\$	—	—
Aide inspecteur classement des pièces et préparation des lots.	6.13\$	—	—
Préparateur d'expéditions en second.	5.69\$	—	—
Apprenti inspecteur (2 ans maximum) inspection écrue et finie.	5.41\$	—	—
Aide inspecteur (écriture - tenue des cartes de métier - classement des pièces en stock).	5.19\$	—	—
Emballage et manutention.	4.98\$	—	—

ANNEXE B

TAUX DE PAYE DES TISSEURS - SECTION NAVETTES

Le nombre de métiers par tisseur est de douze (12). (Un métier de remplacement).

Seuls les métiers arrêtés plus de deux (2) équipes consécutives seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Toutes les duites faites dans la journée sur tous les métiers et les heures de compensation pour métiers arrêtés plus de deux (2) équipes seront prises en considération pour le calcul de la paye.

Les métiers montés spécialement pour fin de recherches et mise au point de nouvelles qualités seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Le salaire minimum garanti au tisseur est basé sur une efficacité de 73% soit 610 duites par jour ou 3050 duites par semaine de 40 heures.

Les taux aux duites sont:

au 29 mars 1982: \$0.0906 pour les premières 590 duites par journée de 8 heures.

\$0.1185 pour les 20 duites suivantes et au dessus.

1983 taux négociable

1984 taux négociable

Un tisseur ayant la charge d'un apprenti aura une allocation spéciale de:

au 29 mars 1982, 30 duites par jour au taux élevé.

Un tisseur n'arrivant pas à 73% d'efficacité verra son nombre de duite réajusté au minimum de duites garanties mais acceptera de collaborer avec ses supérieurs afin de déterminer la cause de son manque d'efficacité et d'y apporter les remèdes nécessaires. Ces causes pouvant être mécaniques, matières premières, humaines, etc...

ANNEXE C

TAUX DE PAYE DES TISSEURS - SECTION SANS NAVETTES

Le nombre de machines à tisser par tisseur est de douze (12).

Seuls les métiers arrêtés plus de deux (2) équipes consécutives seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Toutes les duites faites dans la journée sur tous les métiers et les heures de compensation pour métiers arrêtés plus de deux (2) équipes seront prises en considération pour le calcul de la paye.

Les métiers montés spécialement pour fin de recherches et mise au point de nouvelles qualités seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Le salaire minimum garanti au tisseur est basé sur une efficacité de 73% soit 656 duites par jour ou 3280 duites par semaine de 40 heures.

Les taux aux duites sont:

au 29 mars 1982: \$ 0.0833 pour les premières 630 duites par journée de 8 heures.

\$0.0968 pour les 26 duites suivantes et au dessus.

1983 taux négociable

1984 taux négociable

Un tisseur ayant la charge d'un apprenti aura une allocation spéciale de :

au 29 mars 1982, 30 duites par jour au taux élevé.

Un tisseur n'arrivant pas à 73% d'efficacité verra son nombre de duite réajusté au minimum de duites garanties mais acceptera de collaborer avec ses supérieurs afin de déterminer la cause de son manque d'efficacité et d'y apporter les remèdes nécessaires. Ces causes pouvant être mécaniques, matières premières, humaines, etc...

LETTRE D'ENTENTE

(pour métier 100% coton)

TISSAGE

A) à navettes

Il est entendu que la Compagnie s'engage à ne pas donner au même tisseur plus d'un métier 100% coton. Si la Compagnie donne plus d'un métier 100% coton il y aura une compensation de la perte des picks entraînée par une telle situation.

B) sans navettes

Il est établi par le contrat qu'un tisseur a actuellement 12 métiers. Ce nombre a été établi avec le parc actuel de machines, la qualité présentement produite et l'expérience acquise à ce jour.

IL EST ENTENDU QUE:

- 1- Si dans l'avenir les ententes actuelles se révèlent erronées,
- 2- Si la vitesse des machines varie,
- 3- Si le type de machine varie,
- 4- Si la répartition du type de machine varie,
- 5- Si la qualité produite varie,

il y aura formation d'un comité selon l'article 18-1 pour rediscussion de l'annexe "C".

LETTRE D'ENTENTE

(se rapportant à l'Article 10-3)

Temps de remplacement des mécaniciens de machines fixes pour vacances soit:

3ième semaine
4ième semaine
5ième semaine

Pour fin de remplacement les mécaniciens déjà en place se partageront le travail entre eux à taux régulier pendant les vacances d'un autre mécanicien.

LETRE D'ENTENTE:

ARTICLE 6-1

Les employés incapables d'accomplir leur travail régulier, à cause de leur âge ou à cause d'une infirmité, peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté, par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

Dans le cas où un employé a subi, alors qu'il était au service de la Compagnie, un accident ou maladie qui a diminué sa capacité de travail, la Compagnie a le droit de lui accorder une considération spéciale lorsqu'il s'agit de lui trouver une occupation, sans tenir compte des règles d'ancienneté établies dans la présente convention, après accord avec le Syndicat.

LETTRE D'ACCORD

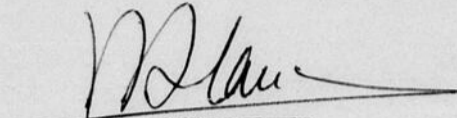
Durée de cette entente: A la signature du contrat pour une période
n'excédant pas 18 mois.


Toutes les personnes mises à pied ou déplacées pourront réintégrer leur
poste, tel que défini à l'article 5.1 et 5.4, selon l'ancienne convention
collective de 1979-80-81.

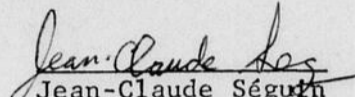
EN FOI DE QUOI les parties ont signé une entente à Saint-
Jean-sur-Richelieu, Québec, ce 22 juin 1982

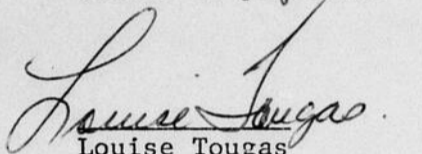
J. B. MARTIN LIMITEE

Par:


BERNARD BLANC
Président


Laurent Duquette
Gérant du personnel

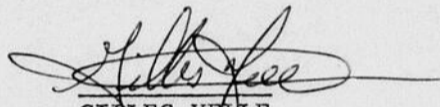

Jean-Claude Séguin
Contrôle de qualité

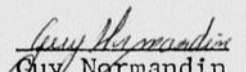

Louise Tougas
Adjoint au personnel

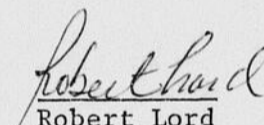
L'Union des Employés de la

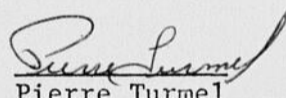
J. B. MARTIN LIMITEE

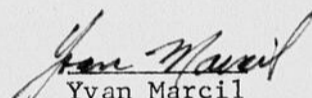
Par:

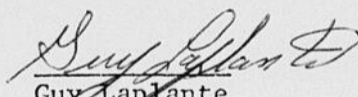

GILLES YELLE
Président

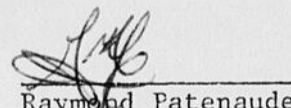

Guy Normandin
Vice-Président


Robert Lord
Secrétaire-Trésorier


Pierre Turmel
Représentant - Préparation


Yvan Marcil
Représentant - Tissage


Guy Laplante
Représentant - Teinture - Rasage -
Finition - Cadrage


Raymond Patenaude
Représentant - Maintenance -
Chaufferie

2345-01

03360-5 ~~33605~~

DÉPÔT

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2345-01
Date	Signature	Reception	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-06-28	83-07-04				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des employés de la Société J.B. Martin Limitée 445 rue St-Jacques St-Jean, Qué J3B 2M1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant J.B. Martin Ltée Att.: M. Laurent Duquette Gérant du Personnel 445 rue St-Jacques St-Jean, Qué J3B 2M1

Unité de négociation

ENTENTE: Clauses para-monnaire et salarial

Le Commissaire Général du Travail

Région	Activité	Affiliation
06-02	1810 (5)	10

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: La Société J.B. Martin Limitée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.
Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	83-08-11

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

1984 - para monétaire et salaire négociable au 31 mars 1984

DUREE ET RENOUELEMENTARTICLE 19-1

La présente convention collective sera et demeurera en vigueur à partir du vingt-neuvième (29) jour du mois de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt deux (1982) à sept (7) heures jusqu'au vingt-cinquième (25) jour de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt cinq (1985) à sept (7) heures.

A l'expiration de ladite convention, chacune des parties peut donner avis par "lettre recommandée" pas plus de quatre-vingt dix (90) jours avant l'expiration du présent terme du contrat, à l'effet qu'elle désire entreprendre des négociations.

Les négociations pour amendements devront commencer dans les quinze (15) jours suivant la réception de cet avis.

Si, à la suite de telles négociations, une entente sur le renouvellement ou modifications de cette convention n'est pas conclue avant la date d'expiration, la convention pourra être prolongée pour une période déterminée par une entente mutuelle entre les deux (2) parties.

Durée trois (3) ans 1982 - 3% sur salaire effectif en date du 1^{er} août 1982

1983 - para monétaire et salaire négociable au 28 mars 1983

4% sur salaire effectif en date du 1^{er} juillet 1983.

1984 - para monétaire et salaire négociable au 31 mars 1984

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT A

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	1 juillet 83		
	<u>SALAIRE 1982</u>	<u>SALAIRE 1983</u>	<u>SALAIRE 1984</u>
Chef mécanicien, instructeur de machine à tisser à Navettes, sans Navettes et cannetière.	8.17\$	<u>8.50</u>	---
Chef mécanicien et instructeur sur machine à tisser sans Navettes.	7.82\$	<u>8.13</u>	---
Mécanicien régleur de machine à tisser sans Navettes.	7.53\$	<u>7.83</u>	---
Mécanicien de mécanique générale tissage et préparation et/ou mécanicien de remplacement.	7.53\$	<u>7.83</u>	---
Mécanicien régleur de métiers à Navettes.	7.53\$	<u>7.83</u>	---
Apprenti mécanicien régleur Navettes ou sans Navettes pour 18 mois maximum selon aptitudes - Formation, soit 3 mois avec instructeur sans assignation de métiers soit 6 mois avec un mécanicien sur métiers.	7.11\$	<u>7.39</u>	---
Tisseurs sur métiers à Navettes. Voir annexe "B".	---	---	---
Tisseurs sur machine à tisser sans Navettes. Voir annexe "C".	---	---	---
Distributeur de travail à l'encolleuse, instructeur et tenue des inventaires de fils.	6.89\$	<u>7.17</u>	---
Distributeur de travail à la préparation métier/ instructeurs et/ou passage en lames et peignes instructeurs.	6.89\$	<u>7.17</u>	---
Rondiers (inspection sur métier - Réglage et entretien de la coupe).	6.89\$	<u>7.17</u>	---
Opérateur d'encolleuse.	6.75\$	<u>7.02</u>	---

.../74

DEPARTEMENT A

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Réception. Distribution des marchandises. Conduite du lift. Homme de service.	6.40\$	<u>6.66</u>	---
Distributeur de travail à la préparation métier, en second et/ou rattachés de brins à compétence complète avec expérience.	6.25\$	<u>6.50</u>	---
Apprenti Rondier (2 ans maximum).	6.25\$	<u>6.50</u>	---
Opérateur en charge de l'ourdissoir.	6.15\$	<u>6.40</u>	---
Apprenti tisseur Navettes et/ou sans Navettes pour une période de un (1) an maximum ou jusqu'à ce qu'il ren- contre régulièrement et dans des conditions normales une efficacité réelle de 73%.	6.04\$	<u>6.28</u>	---
Rattacheurs de brins à compétence complète et/ou apprenti passage en lames et peignes.	5.69\$	<u>5.92</u>	---
Apprenti opérateur d'encolleuse (2 ans maximum).	5.69\$	<u>5.92</u>	---
Ourdisseurs-Cannetteurs/leveurs de pièces.	5.41\$	<u>5.63</u>	---
Rattacheurs de brins débutants ou n'ayant pas de compétence complète.	5.19\$	<u>5.40</u>	---
Nettoyeur de métiers.	5.19\$	<u>5.40</u>	---

.../75

.../76

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT B

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	1Juil.83 4%		
	<u>SALAIRE 1982</u>	<u>SALAIRE 1983</u>	<u>SALAIRE 1984</u>
Distributeur de travail mécanicien réglleur de raseuses et opérateur de raseuse.	6.89\$	<u>7.17</u>	---
Distributeur de travail - Chef teinturier.	6.89\$	<u>7.17</u>	---
Opérateur de rame de sèche Famatex.	6.75\$	<u>7.02</u>	---
Opérateur de rame de finition Ganeval.	6.75\$	<u>7.02</u>	---
Distributeur en second et teinturier.	6.25\$	<u>6.50</u>	---
Teinturier.	6.84\$	<u>7.11</u>	---
Apprenti mécanicien réglleur de raseuse et opérateur de raseuse (1 an).	5.69\$	<u>5.92</u>	---
Apprenti opérateur de rame de finition (maximum 1 an selon aptitude).	5.69\$	<u>5.92</u>	---
Assistant opérateur de rame de sèche Famatex.	5.69\$	<u>5.92</u>	---
Opérateur de rame vapeur.	5.69\$	<u>5.92</u>	---
Droguiste de bain de finition avec expérience (A) et aide opérateur de Rame.	5.69\$	<u>5.92</u>	---
Apprenti teinturier (maximum 2 ans selon aptitude).	5.59\$	<u>5.81</u>	---
Opérateur de dérouleur.	5.53\$	<u>5.75</u>	---
Surveillants de four de Machine Zibelle.	5.47\$	<u>5.69</u>	---
Épingleur-Couturier et/ou aide préparateur des lots.	5.41\$	<u>5.63</u>	---
Répartiteur des tâches Etiquettage - tenue des rapports - Cadrage - Roulage.	5.33\$	<u>5.54</u>	---
Aide-Teinturier.	5.32\$	<u>5.53</u>	---
Droguiste de bain de finition sans expérience (B) et aide opérateur de rame-droguiste de bain mère U.F.	5.25\$	<u>5.46</u>	---
Surveillant (opérateur) de raseuse.	5.19\$	<u>5.40</u>	---

DEPARTEMENT B

1juil.83
4%

OCCUPATION OU FONCTION

	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Cadrage - Roulage - Découpage - Emballage des coupons.	5.19\$	<u>5.40</u>	---
Apprenti opérateur de rame sèche (maximum 1 an selon aptitude).	5.19\$	<u>5.40</u>	---
Assistant opérateur de rame vapeur.	5.19\$	<u>5.40</u>	---
Surveillant (opérateur) de raseuse.	5.19\$	<u>5.40</u>	---
Opérateur d'ébouriffeuse et/ou surveillant de raseuse.	5.19\$	<u>5.40</u>	---
Aides de rame ou dérouleur ou polyvalents.	5.19\$	<u>5.40</u>	---

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT C

1 jui 1.83
4%

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1982</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1983</u>	<u>SALAIRE</u> <u>1984</u>
Spécialiste et/ou chef d'équipe.	8.17\$	<u>8.50</u>	---
Mécanicien d'entretien général.	7.53\$	<u>7.83</u>	---
Homme d'entretien général et/ou mécanicien de machine fixe de remplacement (4 ^e classe).	7.14\$	<u>7.43</u>	---
Apprenti mécanicien et/ou débutant spécialiste sans expérience (2 ans maximum selon aptitude).	6.04\$	<u>6.28</u>	---
Homme d'entretien général.	5.89\$	<u>6.13</u>	---
Aide ou balayeur.	4.69\$	<u>4.88</u>	---

SECTION CHAUDIERE DEPARTEMENT

A PART

Mécanicien de machine fixe de 2 ^e classe/gardiennage.	7.69\$	<u>8.00</u>	---
Mécanicien de machine fixe de 3 ^e classe/chef d'équipe gardiennage.	7.69\$	<u>8.00</u>	---
Mécanicien de machine fixe de 3 ^e classe/gardiennage.	7.39\$	<u>7.69</u>	---
Mécanicien de machine fixe de 4 ^e classe/gardiennage.	7.14\$	<u>7.43</u>	---
Apprenti-mécanicien de machine fixe (pour le délai légal et jusqu'à obtention de licence).	5.19\$	<u>5.40</u>	---

ANNEXE A

CLASSIFICATIONS

DEPARTEMENT D

<u>OCCUPATION OU FONCTION</u>	1juil.83 4%		
	<u>SALAIRE 1982</u>	<u>SALAIRE 1983</u>	<u>SALAIRE 1984</u>
Inspecteur en chef, inspection finale.	6.89\$	<u>7.17</u>	—
Distributeur de travail, Préparateur d'expéditions. 100 et 140 cm.	6.89\$	<u>7.17</u>	—
Inspecteur de tissu écru en pièce - 100 cm et/ou 140 cm. écru.	6.38\$	<u>6.64</u>	—
Inspecteur/échantillonneur, inspection finale 100 et 140 cm.	6.14\$	<u>6.39</u>	—
Aide inspecteur classement des pièces et préparation des lots.	6.13\$	<u>6.38</u>	—
Préparateur d'expéditions en second.	5.69\$	<u>5.92</u>	—
Apprenti inspecteur (2 ans maximum) inspection écru et finie.	5.41\$	<u>5.63</u>	—
Aide inspecteur (écriture - tenue des cartes de métier - classement des pièces en stock).	5.19\$	<u>5.40</u>	—
Emballage et manutention.	4.98\$	<u>5.18</u>	—

ANNEXE B

TAUX DE PAYE DES TISSEURS - SECTION NAVETTES

Le nombre de métiers par tisseur est de douze (12). (Un métier de remplacement).

Seuls les métiers arrêtés plus de deux (2) équipes consécutives seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Toutes les duites faites dans la journée sur tous les métiers et les heures de compensation pour métiers arrêtés plus de deux (2) équipes seront prises en considération pour le calcul de la paye.

Les métiers montés spécialement pour fin de recherches et mise au point de nouvelles qualités seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Le salaire minimum garanti au tisseur est basé sur une efficacité de 73% soit 610 duites par jour ou 3050 duites par semaine de 40 heures.

Les taux aux duites sont:

au 29 mars 1982: \$0.0906 pour les premières 590 duites par journée de 8 heures.

\$0.1185 pour les 20 duites suivantes et au dessus.

Au 1 Juillet 1983: \$0.0942 pour les premières 590 duites par jour-8 hrs

\$0.1232 pour les 20 duites suivantes et au dessus.

Un tisseur ayant la charge d'un apprenti aura une allocation spéciale de:

au 29 mars 1982, 30 duites par jour au taux élevé.

Un tisseur n'arrivant pas à 73% d'efficacité verra son nombre de duites réajusté au minimum de duites garanties mais acceptera de collaborer avec ses supérieurs afin de déterminer la cause de son manque d'efficacité et d'y apporter les remèdes nécessaires. Ces causes pouvant être mécaniques, matières premières, humaines, etc...

ANNEXE C

TAUX DE PAYE DES TISSEURS - SECTION SANS NAVETTES

Le nombre de machines à tisser par tisseur est de douze (12).

Seuls les métiers arrêtés plus de deux (2) équipes consécutives seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Toutes les duites faites dans la journée sur tous les métiers et les heures de compensation pour métiers arrêtés plus de deux (2) équipes seront prises en considération pour le calcul de la paye.

Les métiers montés spécialement pour fin de recherches et mise au point de nouvelles qualités seront payés à la moyenne que le tisseur aura sur les autres métiers la même journée.

Le salaire minimum garanti au tisseur est basé sur une efficacité de 73% soit 656 duites par jour ou 3280 duites par semaine de 40 heures.

Les taux aux duites sont:

au 29 mars 1982: \$0.0833 pour les premières 630 duites par journée de 8 heures.

\$0.0968 pour les 26 duites suivantes et au dessus.

au 1 Juillet 1983: \$0.0866 pour les premières 630 duites par jour-8hrs
\$0.1007 pour les 26 duites suivantes et au-dessus.

1984 taux négociable

Un tisseur ayant la charge d'un apprenti aura une allocation spéciale de :

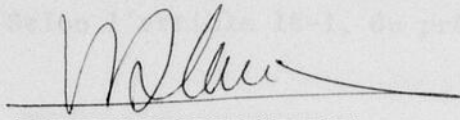
au 29 mars 1982, 30 duites par jour au taux élevé.

Un tisseur n'arrivant pas à 73% d'efficacité verra son nombre de duite réajusté au minimum de duites garanties mais acceptera de collaborer avec ses supérieurs afin de déterminer la cause de son manque d'efficacité et d'y apporter les remèdes nécessaires. Ces causes pouvant être mécaniques, matières premières, humaines, etc...

EN FOI DE QUOI les parties ont signé une entente à Saint-
Jean-sur-Richelieu, Québec, ce 28 Juin 1983

J. B. MARTIN LIMITEE

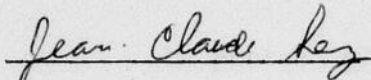
Par:



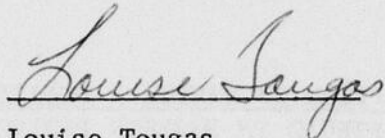
BERNARD BLANC
Président



Laurent Duquette
Gérant du personnel



Jean-Claude Séguin
Directeur du qualité contrôle

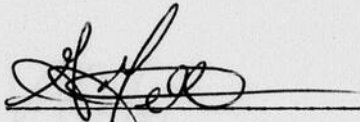


Louise Tougas
Adjoint au personnel

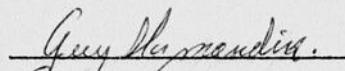
L'Union des Employés de la

J. B. MARTIN LIMITEE

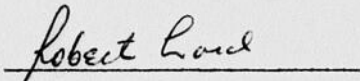
Par:



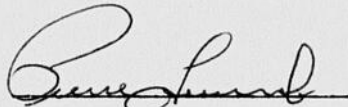
GILLES YELLE
Président



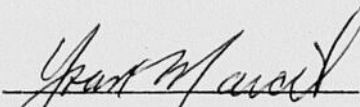
Guy Normandin
Vice-Président



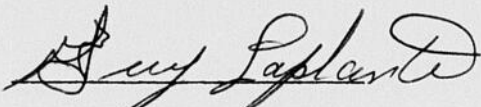
Robert Lord
Secrétaire-Trésorier
Représentant-maintenance-chaufferie



Pierre Turmel
Représentant-Préparation



Yvan Marcil
Représentant - Tissage



Guy Laplante
Représentant - Teinture-Rasage -
Finition - Cadrage.

Jeudi, le 2 décembre 1982

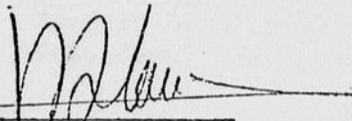
Selon l'article 18-1, du présent contrat.


Nous nous sommes réunis pour apporter une nouvelle classification dû à la récente réorganisation dans le département finition.

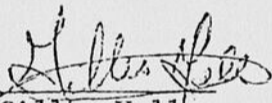
Le poste: OPERATEUR ET SURVEILLANT - ENTREE ET SORTIE
FOUR KINGSLEY.- MACHINES ZIBELLE ET GAUFRÉ.

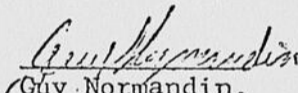
Taux horaire:	1982	1Juil. 1983	1984
	\$5.69	\$5.92	

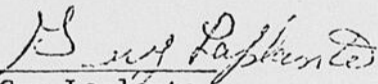
Rh. P. T. ym


Bernard Blanc,
Président.


Laurent Duquette,
Gérant du personnel.


Gilles Yelle,
Président du Syndicat.


Guy Normandin,
Vice-Président du Syndicat.


Guy Laplante,
Représentant Finition.

Lundi, le 15 novembre 1982.


Selon l'article 18-1, du présent contrat.

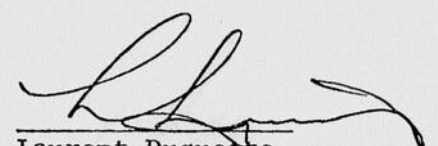
Nous nous sommes réunis pour apporter une nouvelle classification dû à la récente réorganisation dans le département tissage.

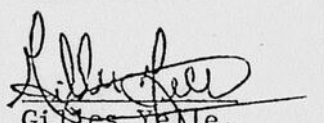
Le poste NETTOYEUR - GRAISSEUR

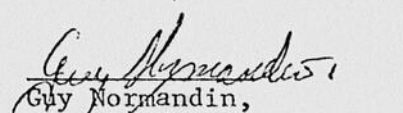
Taux horaire:	1982	1983	1984
	\$5.41	\$5.63	--

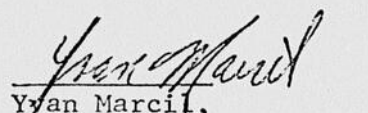
Handwritten signatures and initials: R.G., G.P., J.M.


Bernard Blanc,
Président.


Laurent Duquette,
Gérant du personnel.


Gilles Yelle,
Président d'Union.


Guy Normandin,
Vice-Président d'Union.


Yvan Marcil,
Représentant tissage.

Lundi, le 15 novembre 1982.


Selon l'article 18-1, du présent contrat.

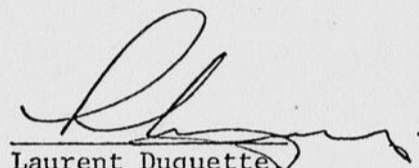
Nous nous sommes réunis pour apporter une nouvelle classification dû à la récente réorganisation dans le département rasage.

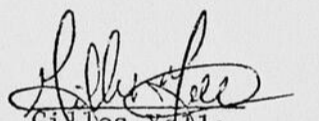
Le poste OPERATEUR ET SURVEILLANT D'EBOURIFFEUSE ET RASEUSE.

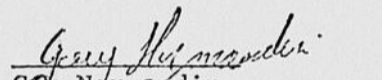
Taux horaire:	1982	1983	1984
	\$5.69	\$5.92	--

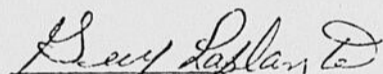
1 Juil.
R.H. *B.S.* *S.P.M.*


Bernard Blanc,
Président.


Laurent Duquette,
Gérant du personnel.


Gilles Yelle,
Président d'Union.


Guy Normandin,
Vice-Président d'Union.


Guy Laplanté,
Représentant Finition.