

NOM

NO

05626-7

C.A.E. 1894 NO.CONV. 56267
AFFIL. 5 NE.EMPL. 11
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 41720 40
PERS.VIS. 4 NO.ACC. Q21854002
DATE ENR.850326

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 2 0**

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

Certificat accordé Dépôt refusé **056267**

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		Q 21854-02
Date	Signature 84-11-28	Reception 84-12-05	Durée	Du 84-11-01	Au 86-10-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 11	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de bureau de Drummondville	<input type="checkbox"/> Déposant Consoltex Inc. (Usine de Drummondville) 416, rue Hériot Drummondville, Qc J2B 1B5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. 294, rue St-Damase Drummondville, Qc J2B 6J5 Att: M. Robert Dupont	Région <u>04-01</u> Activité <u>1894 (5)</u> Affiliation <u>CSD (5)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Ancien nom: Consolidated Textile Ltd M-2998-05	
Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-12-06

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

84 DEC -5 14:15
Cm

ENTRE

CONSOLTEX INC.

USINE DE DRUMMONDVILLE

ci-après appelée la "COMPAGNIE"

d'une part

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU

DE DRUMMONDVILLE (C.S.D.)

ci-après appelé le "SYNDICAT"

d'autre part

ATTESTE que les parties aux présentes

conviennent ce qui suit:

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
<u>ARTICLE I - Buts. juridiction et reconnaissance</u>	
1.01 Buts.....	4
1.02 Juridiction.....	4
1.03 Reconnaissance.....	5
1.04	5
<u>ARTICLE II Fonctions de la Gérance</u>	
2.01	5
2.02	6
<u>ARTICLE III Sécurité et Représentation Syndicale</u>	
3.01 Maintien d'affiliation.....	6
3.02 Nouveaux employés.....	6
3.03	6
3.04 Déduction à la source.....	6
3.05 Représentation Syndicale.....	6
3.06 Devoirs des officiers et délégués.....	7
<u>ARTICLE IV Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage</u>	
4.01	7
4.02	7
4.03 Pré-avis.....	8
4.04 Arbitre unique.....	8
4.05 Fonctions et pouvoirs de l'arbitre.....	9
4.06 Grief des parties.....	9
4.07 Plaignants et témoins.....	9
4.08 Délais.....	9
4.09 Entente écrite.....	9
<u>ARTICLE V Ancienneté</u>	
5.01 Définition.....	10
5.02 Liste d'ancienneté.....	10
5.03 Accumulation.....	11
5.04 Perte d'ancienneté.....	11
5.05 Vacance d'emploi.....	11
<u>ARTICLE VI Semaine et heures de travail</u>	
6.01 Semaine normale.....	13
6.02 Heures de travail.....	13
6.03 Changement dans les heures de travail.....	13
<u>ARTICLE VII Salaires</u>	
7.01 Salaires minimums.....	14
7.02 Rémunération du travail supplémentaire.....	14
7.03 Crédits de maladie.....	14
7.04 Indemnité de départ.....	15
7.05 Paie hebdomadaire.....	16
7.06 Taux d'embauchage - Ajustements.....	16
7.07 Rémunération pour une occupation temporaire...	16
<u>ARTICLE VIII Congés statutaires payés</u>	
8.01	17
8.02	17
8.03	17
8.04 Absence autorisée.....	18

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Page</u>
<u>ARTICLE IX</u> <u>Vacances</u>	
9.01	18
9.02 Calcul des années de service.....	19
9.03 Rémunération pour les vacances.....	19
9.04 Période des vacances.....	19
9.05 Départ ou décès (Re: vacances).....	20
9.06	20
<u>ARTICLE X</u> <u>Divers</u>	
10.01 Privilèges et conditions supérieurs.....	20
10.02 Sécurité sociale.....	21
10.03 Sécurité et hygiène.....	21
10.04	21
10.05 Changements technologiques.....	21
10.06 Caisse d'économie.....	22
10.07 Fonction de juré.....	22
10.08	22
<u>ARTICLE XI</u> <u>Tableau d'affichage</u>	
11.01	23
11.02	23
<u>ARTICLE XII</u>	
12.01	23
<u>ARTICLE XIII</u>	
13.01 Augmentation de salaire.....	23
13.02 Durée de la convention.....	23
ANNEXE "A"	25
ANNEXE "B"	26
LETTRE D'ENTENTE (1) - (Assistant téléphoniste).....	27
LETTRE D'ENTENTE (2) - (Magasinier).....	28
LETTRE D'ENTENTE (3) - (Planification).....	29
SIGNATURES	23

ARTICLE I

BUT. JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

1.01 Buts:

La présente convention est convenue entre les parties dans le but de:

A) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les employés assujettis à cette convention.

B) établir des salaires, heures et conditions de travail justes et équitables, et promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.

C) favoriser le règlement à l'amiable d'une façon prompt et équitable, en conformité avec les dispositions de la présente convention, de toute plainte ou différend pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou les employés pendant la durée de la présente convention.

1.02 Jurisdiction:

A) La juridiction de la présente convention s'étend à toutes les occupations comprises dans l'unité de négociation telle que définie au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat, par la Commission des Relations de Travail de Québec, le 19 octobre 1964. c'est-à-dire: "Tous les employés de bureau, les employés de laboratoire, à l'exception des secrétaires de l'exécutif et des autres exclusions prévues par la loi".

B) Les deux (2) parties conviennent que les occupations suivantes sont pour les fins de la présente convention, considérées comme exclues au sens de la Loi:

- le gérant des bureaux
- le gérant du personnel
- le surveillant de la perception
- le surveillant du laboratoire
- les secrétaires de l'exécutif

C) La Compagnie, après entente avec le Syndicat, a le droit d'embaucher du personnel surnuméraire occasionnel dans les situations où un surcroît de travail temporaire le nécessite. Il est cependant convenu qu'un employé surnuméraire occasionnel ne peut, en aucun cas, déplacer un employé régulier ni occuper un emploi requérant la présence régulière et continue d'un employé pour une période de plus d'un (1) mois.

1.03 Reconnaissance:

La Compagnie reconnaît le Syndicat, pendant la durée de cette convention, comme représentant exclusif des employés de l'unité de négociation ci-haut décrite, pour les fins du Code du Travail et de la présente convention.

1.04 Il est entendu que tout travail fait ou qui peut être fait par les employés couverts par l'unité de négociation leur soit strictement réservé. Toutefois, les parties s'engagent à discuter attentivement les cas relatifs à l'automatisation ou à la réorganisation des opérations.

ARTICLE II

FONCTIONS DE LA GERANCE

2.01 Sujet aux autres dispositions de cette convention et sous réserve du recours à la procédure de règlement des griefs en toute matière régie par la présente convention, y compris les cas relatifs à la discipline, la santé ou le bien-être des employés au travail, le Syndicat reconnaît à la gérance les responsabilités suivantes:

A) déterminer le site et la construction des bâtisses. le choix et l'agencement de l'équipement, les produits à fabriquer, la nature et le volume des opérations, le choix des procédés de fabrication, le contrôle des matériaux à incorporer dans les produits fabriqués:

B) embaucher, classifier, déplacer et effectuer les promotions, rétrogradations et mises à pied, lorsque nécessaires:

C) maintenir l'ordre et la discipline, et à ces fins, réprimander. suspendre ou congédier les employés pour juste cause. La Compagnie convient de rayer du dossier d'un employé, toute mesure disciplinaire datant de cent vingt (120) jours de travail ou partie de jours (minimum trois heures et demie (3 1/2)).

D) établir et modifier les charges de travail, les attributions de travail, les méthodes et la programmation du travail et le mode de rémunération des employés.

- 2.02 Nonobstant de ce qui précède, la Compagnie doit aviser le Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables avant la mise en vigueur de tout changement qui aurait un effet direct ou indirect sur les employés couverts par l'unité de négociation.

ARTICLE III

SECURITE ET REPRESENTATION SYNDICALE

3.01 Maintien d'affiliation:

Tout employé régi par la présente doit comme condition du maintien de son emploi, être membre cotisant du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.

3.02 Nouveaux employés

Les employés embauchés après l'entrée en vigueur de la convention doivent, comme condition d'emploi, payer les cotisations syndicales et signer une autorisation à cet effet attachée comme annexe "B".

- 3.03 La Compagnie n'est pas tenue de congédier ou de refuser d'embaucher un employé du seul fait qu'il ait été expulsé du Syndicat ou son adhésion syndicale ait été refusée: cependant, pour l'employé visé, les dispositions prévues pour la retenue syndicale s'appliquent intégralement.

3.04 Déductions à la source

La Compagnie convient de déduire des gains bruts de chaque employé durant la période de paie concernée, une somme équivalente à la cotisation syndicale établie et à remettre par chèque au Syndicat, au cours de la semaine suivant celle où les déductions sont faites, la somme totale de cette déduction.

3.05 Représentation syndicale

A) La Compagnie convient de recevoir sur demande les deux (2) représentants syndicaux que le Syndicat a désigné à cette fin pour discuter des problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective:

B) Les délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales: telles sont à titre d'exemple, congrès, journée d'étude, convocation d'urgence, mais sans paie, pour la perte de temps. Ceux-ci doivent aviser la Compagnie quelques jours d'avance, si possible, de manière à ce que les autorités de la Compagnie en soient averties.

Représentant extérieur:

C) Il est convenu que chacune des parties peut en tout temps requérir l'assistance de conseillers ou représentants extérieurs de son choix pour accompagner ses représentants réguliers à toute réunion entre les représentants des deux (2) parties convoquées et tenue à un endroit et à un moment convenus entre elles.

3.06 Devoirs des officiers et délégués

Il est entendu que les officiers ou délégués du Syndicat doivent, dans la mesure du possible, s'acquitter de leurs fonctions syndicales sans nuire aux opérations normales de leur département.

Avant de quitter son poste de travail, ou de déranger un autre employé, l'officier ou le délégué syndical doit s'entendre avec son supérieur immédiat.

ARTICLE IV

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

4.01 Les parties aux présentes désirent que les plaintes ou griefs des employés soient réglés aussi promptement que possible, et il est convenu que, de façon générale, un employé n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son surveillant immédiat, dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent l'évènement qui a suscité la plainte, l'occasion de régler ladite plainte. Cependant, lorsque les deux (2) représentants locaux du Syndicat sont absents du bureau, le délai de cinq (5) jours ouvrables ci-haut prévu est prolongé à dix (10) jours ouvrables.

4.02 A) La plainte d'un employé qui n'a pas été réglée avec son surveillant immédiat, en dedans de deux (2) jours ouvrables complets, suivant la période prévue au paragraphe 4.01, peut être soumise comme un grief de la manière et dans l'ordre ci-après établis:

B) Première étape - Surveillant immédiat

Le grief est soumis, par écrit, au surveillant immédiat, par l'employé concerné et / ou le représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu au sous-paragraphe A) ci-haut: le surveillant immédiat doit rendre sa décision par écrit et la communiquer au plaignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

C) Deuxième étape - Gérant

Le grief non réglé à la première étape est référé par écrit au gérant ou à son représentant dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin de la première étape ci-haut.

Le gérant ou son représentant doit rencontrer les deux (2) représentants syndicaux et rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief à la présente étape.

D) Troisième étape - Arbitrage

Un grief concernant l'interprétation ou une présumée violation de la présente convention, non réglée d'une façon satisfaisante après la deuxième étape ci-haut prévue, peut être référé à l'arbitrage, conformément aux conditions ci-après convenues.

4.03 Pré-avis

La partie désireuse de soumettre un grief à l'arbitrage doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant ou le délai ci-haut prévu pour ce faire, donner à l'autre partie un avis écrit de son intention de référer le grief à l'arbitrage. A défaut d'un tel avis, le grief est considéré comme réglé ou abandonné.

Sans préjudice à la preuve de l'une ou l'autre des parties devant l'arbitre, un tel avis est accompagné d'une description sommaire du grief, avec indication du correctif demandé.

4.04 Arbitre unique

Lorsque, conformément au paragraphe 4.03 qui précède, l'une ou l'autre des parties a reçu un avis de référence à l'arbitrage, le grief est dès lors considéré comme soumis à l'arbitre unique, Me Claude Lauzon.

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

4.05 Fonctions et pouvoirs de l'arbitre

A) Dans l'appréciation du grief qui lui est soumis, l'arbitre est lié par les dispositions de la présente convention, auxquelles il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier:

B) L'arbitre saisi d'un grief relatif à un congédiement ou une suspension, a l'autorité pour maintenir, renverser ou modifier la décision de la Compagnie et pour établir le montant de compensation pécuniaire qu'il juge équitable dans les circonstances, jusqu'à concurrence du salaire effectivement perdu par l'employé en cause:

C) Sa décision est obligatoire, lie les deux (2) parties et les employés de l'unité de négociation et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux (2) parties.

4.06 Grief des parties

Tout grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat, et qui concerne l'interprétation ou une présumée violation de cette convention, peut être soumis, par écrit, à la deuxième étape par l'une ou l'autre des parties. Un tel "grief" est ensuite sujet à l'arbitrage si nécessaire.

4.07 Plaignants et témoins

A toute étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés concernés et des témoins nécessaires.

4.08 Délais

On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, et des congés statutaires lorsqu'il s'agit d'établir le délai en dedans duquel on doit procéder à ou compléter chacune des étapes de la procédure des griefs et d'arbitrage. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article peuvent être prolongées par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

4.09 Entente écrite

Toute entente écrite intervenue entre la Compagnie et les représentants du Syndicat est finale et exécutoire et lie la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés.

ARTICLE V

ANCIENNETE

5.01 Définition

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

A) Période d'essai

Pour acquérir le droit d'ancienneté, au sens de la présente convention, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de soixante (60) jours de travail ou partie de jours (minimum trois heures et demie (3 1/2)).

Une fois cette période d'essai complétée, le droit d'ancienneté de l'employé est acquis avec effet rétroactif à la date du début de sa période d'essai.

B) Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, le transfert ou la mise-à-pied d'un employé en période d'essai.

Cependant, à moins de stipulation contraire spécifiquement prévue aux présentes, cet employé jouit des autres droits et privilèges prévus dans la présente convention, et la Compagnie ne peut effectuer son renvoi, transfert ou mise à pied parce que ce dernier aurait formulé un grief.

5.02 Liste d'ancienneté

A) Une liste d'ancienneté est affichée dans les bureaux indiquant le nom et la date d'ancienneté de chaque employé assujetti à cette convention.

B) Cette liste est révisée tous les six (6) mois. Deux (2) copies de ces listes affichées sont remises au Syndicat sans délai. Un employé désireux de faire réviser sa date d'ancienneté apparaissant sur la liste ainsi affichée, doit soumettre sa requête, par écrit, au gérant du bureau avec copie au Syndicat en dedans de trois (3) semaines après que cette liste soit affichée.

Telle requête est sujette à la procédure des griefs prévue aux présentes. Sous réserve de ce qui précède, cette liste devient officielle à la fin de la période de trois (3) semaines ci-haut prévue.

5.03 Accumulation

L'ancienneté d'un employé s'accumule, et sa date d'ancienneté demeure la même, tant qu'il n'a pas perdu ses droits d'ancienneté conformément aux paragraphes suivants.

5.04 Perte d'ancienneté

Un employé perd l'ancienneté accumulée ci-haut et tout droit qui s'y rapporte, lorsque;

- A) il quitte volontairement le service de la Compagnie pour quelque raison que ce soit;
- B) il est congédié pour raison disciplinaire justifiée;
- C) il est mis à pied pour manque de travail pour une période équivalente à son ancienneté accumulée, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix-huit (18) mois;
- D) il est absent pour cause de maladie pour une période dépassant vingt-quatre (24) mois, à moins d'avoir obtenu, par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat, une prolongation de son permis d'absence en maladie;
- E) elle est absente pour cause de maternité pour une période dépassant six (6) mois;
- F) il néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin d'un permis d'absence autorisé, à moins d'en avoir été empêché par une cause majeure hors de son contrôle;
- G) étant mis-à-pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de l'envoi par la Compagnie d'un avis écrit de rappel au travail sur une occupation régulière adressé à sa dernière adresse connue, à moins que cet employé soit empêché d'y donner suite pour raison d'incapacité physique dont la preuve lui incombe.

5.05 Vacance d'emploi

A) Définition

Aux fins de cet article, une vacance résulte soit du roulement normal du personnel, tel que retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogression ou permutation (transfert) d'employés à des occupations non régies par cette unité de négociation, ou à toute autre occupation, soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis à une occupation.

B) Affichage

La Compagnie convient d'afficher pendant deux (2) jours ouvrables, simultanément dans tous les bureaux, un avis mentionnant le nom, les principales exigences / ou l'équivalent et le taux de salaire de toute occupation nouvelle ou vacante. Toutefois, ce délai de deux (2) jours ouvrables peut être prolongée par entente entre les deux (2) parties. Copie de tel avis doit être remis au Syndicat sans délai. De plus, la Compagnie est tenue d'aviser tous ses employés absents.

N.B. Se servir de la même formule d'affichage que l'usine.

C) Candidature

Tout employé désireux de se porter candidat pour l'occupation affichée, doit inscrire son nom sur la formule d'affichage dans les délais ci-haut prévue;

D) Sauf dans le cas d'un téléphoniste et préposé au télex, un candidat qualifié est un candidat qui est en mesure d'acquérir la formation requise pour l'accomplissement de la tâche concernée au cours de la période d'entraînement prévue à l'annexe "A";

Dans le cas d'un téléphoniste et préposé au télex, un candidat qualifié est un candidat qui est en mesure, au point de vue de langue parlée et / ou écrite, éducation et autres facteurs reliés à la fonction à accomplir, d'acquérir la formation requise pour l'accomplissement de la tâche concernée au cours de la période d'entraînement prévue à l'annexe "A";

E) Choix du titulaire

La vacance d'emploi est accordée au candidat qualifié au sens du paragraphe précédent, qui a le plus d'ancienneté. S'il n'y a pas de candidat qualifié, la Compagnie donne l'entraînement nécessaire au candidat qui a le plus d'ancienneté sujet aux dispositions du paragraphe 5.05 D).

F) Réduction du personnel

1 - Dans le cas d'une réduction ou d'une suspension d'une ou plusieurs opérations, les employés affectés à l'occupation concernée sont déplacés dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

2 - A l'exception des téléphonistes et préposés au télex, l'employé ainsi déplacé a le droit, au lieu d'être mis à pied, de remplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur une autre occupation pourvu qu'il soit en mesure d'acquérir la formation requise pour l'accomplissement de la tâche concernée au cours de la période d'entraînement prévue à l'annexe "A".

3 - Avis de séparation

Un employé qui est remercié de ses services par la Compagnie en raison de la disparition d'une tâche due à l'automatisation ou à la réorganisation des opérations, doit en être avisé au moins un (1) mois à l'avance. Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique pas dans les cas de mise à pied dus à un manque de travail.

ARTICLE VI

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

6.01 Semaine normale

La semaine normale de travail des employés régis par la présente convention est de:

- A) 37 1/2 heures pour les employés de bureau et de laboratoire;
- B) 40 heures pour le magasinier.

6.02 Heures de travail

Les heures régulières de travail des employés régis par la présente convention sont:

DE	8:00 heures	A	11:55 heures
DE	13:00 heures	A	16:30 heures

6.03 Changement dans les heures de travail

Les heures de travail peuvent être modifiées pour répondre aux exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention tous les changements en vertu de ce paragraphe sont faits seulement après entente avec le Syndicat.

ARTICLE VII

SALAIRES

7.01 Salaires minimums

A) Tout employé régi par la présente convention a droit, selon sa classification et ses états de service, à la rémunération hebdomadaire minimum prévue à l'annexe "A" ci-attachée et faisant partie intégrante de cette convention.

B) Dans le cas d'une rétrogradation d'un employé due à l'automatisation ou à la réorganisation des opérations, la Compagnie doit maintenir le salaire de l'employé concerné en autant qu'il ait au moins deux (2) ans d'ancienneté.

En un tel cas, l'employé continue de bénéficier de son taux actuel jusqu'au moment où le taux de la nouvelle occupation rejoint son taux actuel et par après il suit le taux de ladite occupation.

7.02 Rémunération du travail supplémentaire

Tout travail autorisé exécuté par un employé en dehors des heures régulières de travail est considéré comme surtemps et rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier. Le taux horaire régulier est calculé en divisant son salaire hebdomadaire par ses heures régulières de travail par semaine.

La Compagnie convient de rémunérer sur la base de temps double, un employé qui est appelé au travail durant l'un des congés statutaires énumérés à l'article VIII ci-après, "à l'exception des jours de fête pendant lesquels les travailleurs de la production travaillent eux-mêmes à temps simple".

7.03 Crédits de maladie

Tout employé régi par la présente convention a droit à un crédit de congé en maladie basé sur ses années de service avec la Compagnie:

A) l'employé ayant moins de cinq (5) années de service a droit à un crédit de congé en maladie équivalent à une demi-journée (1/2) de paie pour chaque mois travaillé au service de la Compagnie.

B) l'employé ayant plus de cinq années (5) de service a droit à un crédit de congé en maladie équivalent à une journée de paie pour chaque mois travaillé au service de la Compagnie;

C) l'employé qui accumule un tel crédit de congé en maladie peut maintenir une réserve d'un maximum de soixante-cinq (65) jours. Au premier (1er) décembre de chaque année, la Compagnie doit rembourser aux employés en argent la moitié (1/2) des congés accumulés en surplus de soixante-cinq (65) jours.

N.B. Pour fins de calcul, la période s'étend du premier (1er) novembre au trente-et-un (31) octobre précédant. Il est bien entendu que ce remboursement est fait au taux existant au cours de cette même période.

D) chaque journée d'absence pour cause de maladie est payée à l'employé sur une base de son gain régulier et une journée de paie est soustraite de son crédit accumulé. Lors de son retour au travail, l'employé continue d'accumuler des crédits de congé en maladie jusqu'à concurrence du maximum ci-haut prévu;

E) un employé qui quitte le service de la Compagnie pour quelque raison que ce soit doit recevoir comme indemnité de départ une somme correspondant à la paie des crédits de maladie accumulés conformément au paragraphe précédent et non utilisés au moment de son départ. Toutefois, dans le cas du décès d'un employé, la Compagnie doit remettre à la succession de ce dernier une somme équivalente à son indemnité de départ décrite ci-haut.

7.04 Indemnité de départ

Un employé qui est remercié de ses services par la Compagnie en raison de la disparition d'une tâche due aux changements technologiques, à l'automatisation ou à la réorganisation des opérations, doit recevoir comme indemnité de départ l'une ou l'autre des deux sommes suivantes selon le cas:

A) si l'employé a moins de cinq (5) ans de service, la Compagnie lui verse une somme correspondant à la paie des crédits de maladie accumulés conformément au paragraphe précédent et non utilisés au moment de son départ;

B) l'employé ayant plus de cinq (5) ans de service doit recevoir comme indemnité de départ la balance de ses crédits de maladie accumulés et non utilisés plus une semaine de paie par année de service accumulés à compter de sa sixième (6e) année de service jusqu'à la date de son départ ou jusqu'à concurrence de soixante-cinq (65) jours, c'est-à-dire treize (13) semaines.

7.05 Paie hebdomadaire

Les employés régis par cette convention sont payés le jeudi de chaque semaine par chèque.

La Compagnie convient de remettre à chacun avec sa paie, un état détaillé indiquant le taux de la paie hebdomadaire régulière, la durée et la rémunération des heures supplémentaires travaillées, le détail des déductions effectuées sur sa paie.

7.06 Taux d'embauche - Ajustements

Nonobstant ce qui précède, le taux de salaire minimum payable à un employé nouvellement embauché est inférieur de quinze (\$ 15.00) dollars au taux prévu pour sa classification à l'annexe "A" ci-attachée.

Chaque employé embauché à un taux moindre que celui prévu pour sa classification à l'annexe "A", reçoit à chaque trois (3) mois une augmentation de salaire de trois (\$ 3.00) dollars par semaine jusqu'à ce qu'il ait atteint le taux prévu pour sa classification à l'annexe "A".

Nonobstant de ce qui précède, un employé qui a déjà été à l'emploi de la Compagnie et qui revient à la même occupation reçoit le taux prévu pour sa classification à l'annexe "A".

7.07 Rémunération pour une occupation temporaire

Un employé qui remplace un autre employé pour une période temporaire dans les cas suivants: absence, maladie, accident ou vacances, reçoit le taux de l'occupation de l'employé qu'il remplace ou le taux de son occupation soit le plus élevé des deux.

ARTICLE VIIICONGES STATUTAIRES PAYES

8.01 Sujet aux autres dispositions applicables de cet article. les congés statutaires suivants sont accordés et payés à tous les employés selon le tableau suivant:

	<u>CONGES STATUTAIRES</u>	<u>1984-1985</u>	<u>1985-1986</u>
1.	Veille de Noël	24-12-84	24-12-85
2.	Noël	25-12-84	25-12-85
3.	Lendemain de Noël	26-12-84	26-12-85
4.	Veille du Jour de l'An	31-12-84	31-12-85
5.	Jour de l'An	01-01-85	01-01-86
6.	Lendemain du Jour de l'An	02-01-85	02-01-86
7.	Vendredi Saint	05-04-85	28-03-86
8.	Lundi de Pâques	08-04-85	31-03-86
9.	Fête de Dollard	20-05-85	19-05-86
10.	Fête Nationale	24-06-85	24-06-86
11.	Confédération	01-07-85	23-06-86
12.	Fête du travail	02-09-85	01-09-86
13.	Action de grâces	14-10-85	13-10-86

8.02 A) Pour 1984-1985, il est entendu que le bureau ferme à 15:00 heures vendredi, le 21 décembre 1984 et reprend ses activités au plus tôt, jeudi, le 3 janvier 1985, à 8:00 heures.

B) Pour 1985-1986, il est entendu que le bureau ferme à 15:00 heures, vendredi, le 20 décembre 1985 et reprend ses activités au plus tôt, lundi, le 6 janvier 1986 à 8:00 heures.

C) Il est aussi convenu que les employés sont payés pour 37 1/2 heures la semaine précédant le congé de Noël et du Jour de l'An.

8.03 Dans les cas de mortalité, un employé a droit aux privilèges suivants:

A) Dans le cas du décès de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens du sous paragraphe (B) du paragraphe 3ième, article 1er de la Loi sur les normes du travail et dans le cas du décès de son enfant la Compagnie convient d'accorder un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

B) Dans le cas du décès de son père ou mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre ou belle-fille la Compagnie convient d'accorder un congé payé de trois (3) jours ne dépassant pas le jour des funérailles sauf lorsqu'il y a une raison valable jugée par les parties.

De plus, en accord avec la Loi sur les normes du travail, dans le cas du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, l'employé peut être absent pour une période totale de quatre (4) jours incluant les journées payées et / ou sans salaire.

Dans le cas du décès du grand-père ou grand-mère, un congé payé d'une (1) journée est accordé à l'employé en autant que cette journée n'excède pas le jour des funérailles.

CONDITIONS:

Pour uniquement l'application de ce sous-paragraphe 8.03 (B) il est entendu que si l'un ou l'autre de ces jours coïncide avec un jour non cédulé pour l'employé en cause ou survient durant les vacances annuelles, ce ou ces jours sont exclus.

8.04 Absence autorisée

Des heures d'absence en dedans d'une journée de travail, accordées à un employé par la Compagnie pour quelque raison que ce soit, n'entraînent aucune diminution de la paie régulière de l'employé. Toutefois, l'employé s'engage moralement à tenter de rattrapper, si nécessaire, pendant ses heures régulières de travail, l'ouvrage qui n'a pas été fait à cause de son absence.

ARTICLE IX

VACANCES

9.01 Chaque employé régi par la présente convention a droit annuellement à une période de vacances payées basée sur ses années de service et conformément au tableau suivant:

<u>Durée de service</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins d'un (1) an de service	un (1) jour de paie par mois maximum deux (2) semaines	Un (1) jour de paie par mois maximum deux (2) semaines.

<u>Durée de service</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Vacances payées</u>
<u>Un (1) an de service ou davantage mais moins de cinq (5) ans</u>	Deux semaines et demie (2 1/2) de vacances	Deux semaines et demie (2 1/2) de paie
<u>Cinq (5) ans de service ou davantage mais moins de dix (10) ans</u>	Trois (3) semaines de vacances	Trois (3) semaines de paie
<u>Dix (10) ans de service ou davantage mais moins de quinze (15) ans</u>	Trois semaines et demie (3 1/2) de vacances	Trois semaines et demie (3 1/2) de paie
<u>Quinze (15) ans de service ou davantage mais moins de vingt (20) ans</u>	Quatre (4) semaines de vacances	Quatre (4) semaines de paie
<u>Vingt (20) ans de service ou davantage mais moins de vingt-cinq (25) ans</u>	Quatre (4) semaines de vacances	Quatre semaines et demie (4 1/2) de paie
<u>Vingt-cinq (25) ans de service ou davantage</u>	Quatre (4) semaines de vacances	Cinq (5) semaines de paie

Il est entendu que le nombre de semaines payées n'oblige pas l'employé à prendre plus de deux (2) semaines, mais oblige la Compagnie de les payer.

9.02 Calcul des années de service

Le nombre d'années de service dont on se sert pour déterminer la période de vacances payées auxquelles un employé a droit selon le paragraphe 9.01, est calculé du quinze (15) juin de l'année où se situent les semaines de vacances annuelles.

9.03 Rémunération pour les vacances

La rémunération pour les vacances correspond à la paie régulière de l'employé pour la même période, et lui est remise avant son départ pour les vacances.

9.04 Période de vacances

La période de vacances normale s'étend du 15 avril au 15 décembre de chaque année. Par entente entre l'employé concerné et la Compagnie, une période de vacances annuelles peut être fixée en dehors de la période normale ci-haut prévue.

Les dates individuelles de vacances sont établies par la Compagnie en consultation avec les employés concernés, la préférence étant accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Toutefois, dès que cette période de vacances a été fixée entre les parties, la Compagnie ne peut modifier cette période.

9.05 Départ ou décès - (Re: vacances)

A) Un employé qui quitte le service de la Compagnie pour quelque raison que ce soit, a droit à la paie de vacances acquise au moment de son départ;

B) Dans le cas du décès d'un employé, une somme équivalente à la paie de vacances acquise au moment du décès est remise à ses héritiers.

9.06 Un salarié qui est en convalescence pour cause de maladie, maladie industrielle, accident, accident de travail ou grossesse durant la période de vacances annuelles prévue à l'article IX des présentes. a le droit, sur preuve par certificat médical, de reporter les jours de vacances annuelles ainsi perdus à une autre période de l'année. Il doit cependant aviser son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines à l'avance des dates où il désire reporter ces jours de vacances annuelles.

ARTICLE X

DIVERS

10.01 A) Privilèges et conditions supérieurs:

Les deux parties conviennent que les salaires qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention, sont supérieurs à ceux déterminés à l'annexe "A", continuent d'être payés aux employés concernés tant qu'ils demeurent au poste qu'ils occupent présentement.

Il est également convenu que les facilités et conditions existantes quant au fumage et aux pauses-café sont continuées durant l'existence de cette convention.

B) Dispositions de la Loi sur les normes

Toute disposition de la Loi sur les normes du travail supérieure aux dispositions contenues dans cette convention collective de travail et en vigueur au moment de la signature de cette convention, en fait partie intégrante.

10.02 Sécurité sociale

Il est convenu que la Compagnie et le Syndicat sont co-détenteurs d'une nouvelle police d'assurance-groupe au bénéfice des employés. La Compagnie partage le coût des primes à raison de cinquante pourcent (50%) par la Compagnie et cinquante pourcent (50%) par les employés. De plus, les augmentations de prime sont partagées à raison de cinquante pourcent (50%) par la Compagnie et cinquante pourcent (50%) par l'employé.

Le nouveau plan d'assurance couvre tous les employés déjà couverts par le plan d'assurance-groupe actuel ainsi que tous les futurs employés à l'intérieur de l'unité de négociation dont l'adhésion au plan est une condition d'emploi.

L'adhésion est faite pour tous les employés régis par la présente convention collective après trente (30) jours de calendrier de leur date d'embauchage.

10.03 Sécurité et hygiène

La Compagnie convient de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

10.04 La Compagnie convient de fournir une personne par équipe spécialisée en premiers soins et de fournir tout le matériel nécessaire pour que les soins soient adéquats. Ces occupations sont offertes aux employés de l'usine, du bureau et de la gérance par affichage dans les départements. Les employés assignés à cette occupation reçoivent une prime additionnelle de cinq (\$ 5.00) dollars par semaine.

Il est convenu que depuis le 1er mars 1969, les employés du laboratoire n'ont plus l'obligation de donner les premiers soins.

10.05 Changements technologiques

Advenant que la Compagnie apporte des changements technologiques tels qu'ordinateurs, programmeurs ou autres appareils électroniques, la Compagnie doit aviser le Syndicat au moins six (6) mois à l'avance afin que les parties s'entendent sur les modalités d'entraînement de ses employés réguliers dans le but de les maintenir au travail si possible.

10.06 Caisse d'économie

La Compagnie s'engage sur production de carte d'autorisation signée par l'employé à cet effet, à déduire ces cotisations à la source et de les remettre au gérant de la Caisse d'économie au cours de la semaine suivant celle où les déductions ont été perçues. Toutefois, le relevé des déductions est remis au gérant de la Caisse d'économie une fois par mois.

10.07 Fonction de juré:

Tout employé convoqué à la sélection de juré, choisi ou assigné comme juré dans une cause devant les tribunaux, reçoit de la Compagnie sa paie régulière pour tous les jours où il doit s'absenter du travail pour une telle raison, sujet aux conditions suivantes:

- A) L'employé doit aviser son supérieur immédiat dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception de l'avis de sélection comme juré.
- B) La Compagnie paie les dix (10) premiers jours ouvrables où l'employé concerné aurait normalement travaillé, (Maximum (1) une fois par année par employé).
- C) L'employé doit remettre à la Compagnie l'indemnité qu'il reçoit pour agir comme juré pour le même nombre de jours que la Compagnie a payé.
- D) Pour être éligible à un tel paiement, l'employé doit fournir une déclaration écrite de l'officier public en charge montrant la date et la durée de tel service et le montant de paiement reçu.
- E) Le remplacement de cet employé est fait en collaboration entre les parties.

10.08 Tout employé assigné comme témoin par la Compagnie dans une cause impliquant la Compagnie, reçoit sa paie régulière pour tous les jours où il doit s'absenter du travail pour une telle raison.

ARTICLE XI

TABLEAU D'AFFICHAGE

- 11.01 La Compagnie convient de laisser au Syndicat l'usage d'un tableau d'affichage pourvu que l'usage dudit tableau soit limité à l'affichage des avis d'assemblées du Syndicat ou des fonctions du syndicat.
- 11.02 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication n'est distribué sur la propriété de la Compagnie sans avoir reçu préalablement la permission de la Compagnie.

ARTICLE XII

- 12.01 Il est entendu que pour la durée de la présente convention collective de travail, toutes les lettres ou pièces annexes signées par les deux (2) parties et qui expriment une politique reconnue par les parties, font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE XIII

13.01 Augmentation de salaire

La Compagnie s'engage à payer et le Syndicat à accepter, une augmentation générale de QUINZE DOLLARS (\$ 15.00) par semaine à compter du 1er novembre 1984 et de DIX-SEPT DOLLARS (\$ 17.00) par semaine à compter du 1er novembre 1985.

13.02 Durée de la convention

- A) Cette convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 1er novembre 1984 jusqu'au 31 octobre 1986 inclusivement. Toutefois, il est convenu que les conditions de travail contenues à la présente convention collective continuent à s'appliquer jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock out par l'une ou l'autre des parties.
- B) Il est bien entendu que l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre partie dans les cent-vingt (120) jours précédant l'expiration de la présente convention collective, à l'effet que ses représentants sont prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature ce 28ième jour de novembre 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DE DRUMMONDVILLE (C.S.D.)

Rebecca Vanasse

Gilles Brousseau

Jean Carmichael

Robert Gagnon

CONSOLTEX INC.

USINE DE DRUMMONDVILLE

Paul Haje

Bertand Haje

ANNEXE "A"

CONSOLTEX INC. - USINE DE DRUMMONDVILLE

		SALAIRES		
		<u>1er novembre 1984</u>	<u>1er novembre 1985</u>	<u>PERIODE D'ENTRAINEMENT</u>
Classe 1:	Surveillant aux commandes	\$ 337.00	\$ 354.00	un (1) mois
	Premier commis responsable à l'imprimerie et assistant surveillant aux commandes	337.00	354.00	un (1) mois
Calsse 2:	Assistant surveillant aux commandes	331.00	348.00	un (1) mois
	Commis à la paie	331.00	348.00	un (1) mois
	Premier commis à la facturation	331.00	348.00	un (1) mois
	Téléphoniste et préposé au télex	331.00	348.00	un (1) mois
	Premier commis responsable à l'imprimerie	331.00	348.00	un (1) mois
	Commis préposé à l'établissement des données sur les coûts de production	331.00	348.00	un (1) mois
	Commis de bureau au contrôle de la qualité et laboratoire	331.00	348.00	un (1) mois
	Commis de bureau à la teinture et laboratoire	331.00	348.00	un (1) mois
Calsse 3:	Commis aux commandes	321.00	338.00	deux (2) semaines
	Commis de bureau général	321.00	338.00	un (1) mois
	Commis au bureau de l'imprimerie	321.00	338.00	un (1) mois
	Magasinier	338.80	356.00	un (1) mois

N.B. Premier commis à la facturation plus (+) \$ 10.00 attaché à la personne

ANNEXE "B"

FORMULE D'ADHESION

NOM: _____
 Prénoms: _____
 Adresse: _____
 Ville: _____
 Province: _____
 Numéro de téléphone: _____

Le.....19.....

Je soussigné, en acceptant l'obligation de travailler, reconnais que mon employeur a le droit de me faire travailler dans une autre occupation, si elle est compatible avec ma propre occupation, et si elle est jugée nécessaire par l'employeur. Cependant, l'employeur doit offrir à l'employé une compensation appropriée à l'emploi auquel il est assigné.

J'enjoins, par les présentes, mon employeur à retenir périodiquement sur ma paie, ma contribution syndicale, et à la remettre à

 Syndicat des Employés de Bureau de Drummondville, (C.S.D.), pour la durée de la convention collective de travail entre mon employeur et ledit Syndicat.

Cette autorisation est révocable de ma part entre le soixantième (60ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour précédant l'expiration de cette dite convention collective.

LE PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE DRUMMONDVILLE (C.S.D.)

 Raymond Veauville

LE MEMBRE

 [Signature]

Signature du membre

LE TÉMOIN

 [Signature]

Signature du témoin

LETTRE D'ENTENTE (1)

ASSISTANT TELEPHONISTE

ENTRE: Consoltex Inc.
Usine de Drummondville

ET: Le Syndicat des employés de bureau
de Drummondville (C.S.D.)

RE: Assistant téléphoniste

Entendu que l'occupation d'assistant téléphoniste ne requiert pas une autre personne à plein temps et qu'elle doit être combinée avec une autre occupation; il est convenu que lorsque l'occupation devient vacante, la Compagnie peut y assigner tout employé qualifié disponible. Cependant, la Compagnie doit afficher l'emploi visé et accorder la préférence à l'employé sénior qui fait application.

La personne assignée à ce poste reçoit une prime additionnelle de SEPT DOLLARS ET CINQUANTE CENTS (\$ 7.50) par semaine. Lorsqu'elle remplace, elle doit travailler les heures cédulées pour ladite occupation.

EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature ce 28ième jour de novembre 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BUREAU DE DRUMMONDVILLE (C.S.D.)

Réone Vanasse

Gilles Brousseau

Ivan Cammud

Robert Dupont

CONSOLTEX INC.
USINE DE DRUMMONDVILLE

Paul Stép

Richard Aket

LETTRE D'ENTENTE (2)

MAGASINIER

ENTRE: Consoltex Inc.
Usine de Drummondville

ET: a) L'Union des employés de la
teinture de Drummondville Inc.

ET: b) Le Syndicat des employés de
bureau de Drummondville (C.S.D.)

RE: Magasinier

Tel que discuté et entendu le poste de "Magasinier" est ouvert aux employés des deux unités syndicales, soit celle de l'usine et du bureau, lorsqu'il y a ouverture.

Il est entendu que les qualifications et l'ancienneté gouvernent.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette lettre d'entente par ses représentants dûment autorisés ce 28ième jour de novembre 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BUREAU DE DRUMMONDVILLE (C.S.D.)

Leonce Vanasse

Gilles Brousseau

Yvon Carmichael

Robert Doyon

L'UNION DES EMPLOYES DE LA
TEINTURE DE DRUMMONDVILLE INC.

Helene Champagne

Yvon Doyon

Marie Pelletier

Robert Doyon

CONSOLTEX INC.
USINE DE DRUMMONDVILLE

Paul Doyon

Robert Doyon

LETTRE D'ENTENTE (3)

COMMIS A LA PLANIFICATION

ENTRE: Consoltex Inc.
Usine de Drummondville

ET: Le Syndicat des employés de
bureau de Drummondville (C.S.D.)

ET: L'Union des employés de la
teinture de Drummondville Inc.

RE: Département de la planification -
poste de "Commis à la planification"

Il est entendu entre les trois (3) parties que le poste de "Commis à la planification" est combiné avec le poste de "général à la table d'échantillonnage" (ancien poste de Clémence Bernier) du département de l'inspection.

Advenant une période d'absence par maladie, maladie industrielle, accident, accident de travail et/ ou vacances, cet employé est remplacé de la façon suivante:

- A) Le travail de planification est accompli par un employé de l'unité de négociation des bureaux:
- B) Le travail de général à la table d'échantillonnage est accompli par un employé du département de l'inspection.

EN FOI DE QUOI, chacun des parties aux présentes a signé cette lettre d'entente par ses représentants dûment autorisés ce 28ième jour de novembre 1984.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BUREAU DE DRUMMONDVILLE (C.S.D.)

Léone Vanasse

Gilles Brousseau

Ivon Cammeau

Robert Gagnon

L'UNION DES EMPLOYES DE LA
TEINTURE DE DRUMMONDVILLE INC.

Clémence Champagne

Ivon Paillé

CONSOLTEX INC.
USINE DE DRUMMONDVILLE

Paul Dujardin

Georges Hébert

Marc Peladeau

Robert Gagnon