

DÉPÔT

Dépôt N°: **81 05 236**

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

01681-6

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-15235-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-02-01	81-05-25		81-02-01	83-01-31	93

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Bureau Conjoint de Mtl. travailleurs amalgamés du vêtement et du Textile CTC FAT GOI - etc.... Att: M. John Alleruzzo 20 boul. de Maisonneuve ouest, Montréal, P.Q. H2X 1Z3	<input type="checkbox"/> Déposant Electro Knit Fabrica (Canada) Ltd. 240 Bates Road Mont-Royal, P. Qué. H3S 1A3

Unité de négociation

All employees except foremen, stockkeepers, salesmen, designers, office employees and mechanics.

le Commissaire Général du Travail

Région	Activité	Affiliation
2	2392 (5)	

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

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

2. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

4. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	81-05-29

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

MEMOIRE D'ENTENTE FAITE ET CONCLUE EN LA VILLE DE MONTREAL DANS LA
PROVINCE DE QUEBEC LE LER JOUR DE FEVRIER 1981

M 15235-01

01681-6

PAR ET ENTRE:

ELECTRO KNIT FABRICS (CANADA) LTD
(ci-après appelé "l'Employeur")

ET:

LE BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT
ET DU TEXTILE (FAT-COI-CTC)
(ci-après appelé "l'Union")

ATTENDU QUE l'Employeur et l'Union désirent instaurer des
relations contractuelles pour les raisons suivantes:

- a) Opérer des ateliers syndiqués;
- b) Maintenir le principe de la négociation collective;
- c) Se soumettre à l'arbitrage en cas de dispute;
- d) Promouvoir les meilleurs intérêts de l'industrie du textile;
- e) Créer et maintenir des relations amicales et harmonieuses,
la coopération et la bienveillance entre employeur et
employés;
- f) Etablir et ajuster les salaires et les heures de travail;
- g) Prévenir les grèves, les arrêts de travail, les contre-grèves,
etc;
- h) Régler amicalement tous les griefs, différends et disputes
qui peuvent survenir entre les parties;
- i) Maintenir un haut niveau de discipline et d'efficacité par
la coopération volontaire des parties concernées;
- j) Assurer une quantité, une qualité et un coût de production
adéquat en plus d'une production ininterrompue;

ET COMPTE TENU des conventions, promesses et accord mutuels
contenus ici et de l'intention des parties de se lier légalement
par les présentes, les parties s'entendent comme suit:

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.-1 Le terme "employé" tel qu'utilisé dans cette Entente
s'appliquera à tous les employés de l'Employeur excepté aux con-
tre-maîtres, assistant-contremaîtres, surveillants, magasiniers,
vendeurs, dessinateurs, employés de bureau et mécaniciens.

1.-2 Cette Entente s'applique dans toutes les usines et ateliers qui sont ou qui deviendraient la propriété de l'Employeur qui sont ou seraient dirigés par lui sous le nom de Electro Knit Fabrics (Canada) Ltd.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE L'UNION

2.-1 L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur exclusif pour ses employés relativement aux salaires, les heures et conditions de travail.

2.-2 L'employeur consent à traiter avec tel représentants des employés de ses ateliers que l'Union peut élire ou désigner, et en plus consent à permettre à des représentants des employés dûment accrédités, élus ou désignés par l'union, de visiter ses usines ou ateliers à n'importe quel temps durant les heures de travail, sans causer d'arrêt de travail.

2.-3 L'Employeur consent à ce que tels représentants que l'Union peut élire ou désigner, aient accès aux relevés de paie et de production de chaque employé que l'Union peut raisonnablement demander comme agent négociateur et/ou partie contractante aux présentes.

2.-4 L'Union choisira, comme délégués d'atelier, des employés qui ont été au service de l'Employeur pendant une période continue d'au moins douze (12) mois.

ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI

3.-1 Un employé sera considéré à l'essai et ne deviendra membre de l'Union ou mis sur une liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas été au service de l'Employeur pendant une période de trente (30) jours. L'Union ne mettra pas en question le renvoi d'un employé à l'essai, et un tel renvoi ne pourra être le sujet d'un grief.

ARTICLE 4 - SECURITE D'UNION

4.-1 La participation comme membre de l'Union après la période d'essai de chaque employé est requise comme condition d'emploi de chaque employé, excepté pour les employés tels que spécifiées à l'Article 1.-1.

4.-2 Tous les employés qui sont maintenant membres ou qui deviendront membres de l'Union doivent, comme condition d'emploi continu, demeurer membres en règle durant le terme de cette Entente.

4.-3 Les nouveaux employés, après leur période d'essai, doivent signer une formule d'autorisation permettant à l'Employeur de déduire les cotisations syndicales.

4.-4 Un employé engagé sur le marché libre doit obtenir une carte de travail temporaire de l'Union dans les quarante-huit (48) heures à compter du commencement de son emploi. Une copie de chaque carte de travail ou de chaque carte de travail temporaire doit être donnée au délégué en chef d'atelier. L'Union consent à ne pas refuser d'émettre des cartes de travail.

ARTICLE 5 - METHODES DE TRAVAIL

5.-1 L'Employeur s'engage à donner à l'Union un préavis raisonnable avant d'entreprendre tout changement temporaire ou permanent.

5.-2 Les changements permanents d'une opération à une autre, la réduction permanente du nombre des employés, et tout autre changement influant sur les salaires, les taux de salaire, les heures, les conditions de travail et les conditions d'emploi devront être faits seulement par accord entre les représentants de parties en cause.

5.-3 Si un employé est temporairement transféré d'un travail ou d'une opération à une autre à la demande de l'Employeur, il devra, pendant qu'il travaille à l'ouvrage ou à l'opération à laquelle il aura été transféré, recevoir le taux horaire en vigueur au moment du transfert.

5.-4 L'Employeur peut demander à tout employé formé à une autre opération dans l'usine, d'être transféré à cette opération. L'Employeur peut de plus demander à tout employé de se former à une autre opération dans l'usine.

5.-5 Si l'Employeur demande à un employé d'être transféré dans un travail à échelle de salaire plus élevée, l'employé sera placé au taux minimum de l'échelle de salaire établie pour le

travail en question. Si le taux minimum est plus bas que le taux horaire de l'employé dans le travail duquel il a été transféré, alors l'employé obtiendra le taux horaire de son ancien travail.

5.-6 L'Employeur consent à donner quatre (4) heures de préavis au délégué du département et aux employés concernés lorsque du temps supplémentaire est requis.

? 5.-7 Tout employé à qui l'Employeur a demandé de se rapporter au travail et qui s'y rapporte, aura la garantie de quatre (4) heures de travail, ou de quatre (4) heures de paye équivalente. Toutefois, cette stipulation ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'ouvrage à cause de circonstances incontrôlables par la direction, tel que le manque d'électricité, le bris de machinerie non susceptible d'être réparée en un laps de temps raisonnable, ou l'absence d'autres employés qui ne se sont pas présentés au travail ou qui ne sont pas demeurés à l'ouvrage.

5.-8 Tous les employés seront considérés comme étant appelés au travail à moins qu'ils soient avisés de ne pas se rapporter dans une période de temps raisonnable avant le début des heures de travail.

5.-9 Un tricoteur n'aura pas à opérer plus de cinq (5) machines à tricoter avec un maximum de deux cent seize (216) cônes d'alimentation en marche.

a) Un tricoteur n'aura pas à opérer plus d'une (1) machine avec quatre-vingt seize (96) cônes d'alimentation en marche.

b) Un tricoteur n'aura pas à opérer plus de quatre (4) machines automatiques.

→ 5.-10 Les employés d'expédition, de réception et les cammioneurs recevront de l'Employeur deux (2) paires de bottines de sécurité par année. L'Employeur fournira aussi les uniformes pour les cammioneurs.

ARTICLE 6 - LES SALAIRES

6.-1 Chaque employé recevra des augmentations de salaire qui deviendront effectives comme suit: -

a) A compter du 1er février 1981, dix pour cent (10%) du salaire courant payé au 1er janvier 1981.

b) A compter du 1er février 1982, neuf pour cent (9%) du salaire courant payé au 1er février 1981.

⇒ 6.-2 a) Une allocation du coût de la vie sera accordée à chaque employé. Telle allocation mentionnée dans cet article sera établie sur la base de l'Index des Prix à la consommation du Canada (1971-100) ci-après "l'Index des Prix".

b) Pour la période du 1er février 1982 au 31 janvier 1983, l'Employeur consent à payer l'excédent de toute augmentation du coût de la vie jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%) excédant neuf pour cent (9%) pour la période de référence entre le 1er janvier 1981 et le 31 décembre 1981.

6.-3 L'échelle minimum des salaires horaires s'appliquera comme suit pour chaque classification: -

<u>Classification</u>	<u>1er février 1981</u>	<u>1er février 1982</u>
a) Tondeur	\$6.72	\$7.33
Assistant tondeur	\$5.94	\$6.47
b) Laineur	\$5.94	\$6.47
c) Tricoteur: Universel	\$6.72	\$7.33
Général	\$5.94	\$6.47
Qualifié	\$5.17	\$5.64
d) Essoreur	\$5.50	\$6.00
e) Piqueur	\$5.50	\$6.00
f) Examineur des pièces	\$5.16	\$5.62
g) Chefs Magasiniers (5 ans d'expérience)	\$6.00	\$6.55
h) Contrôleur de stock	\$5.16	\$5.62
i) Travailleurs généraux	\$4.98	\$5.43
j) Réparateur et bobineur	\$4.98	\$5.43
k) Opérateurs de teinture Jet et Rodney Hunter	\$5.94	\$6.47
l) Opérateurs des Bruckner Tubetex et des calendriers	\$5.94	\$6.47

<u>Classification</u>	<u>1er février 1981</u>	<u>1er février 1982</u>
m) Opérateur pour ouvrir les pièces et d'extraction de l'eau	\$5.61	\$6.11
n) Opérateur dans la salle chimique et mélangeur des couleurs	\$6.30	\$6.87
o) Examineur des pièces finies	\$5.51	\$6.01
p) Assortiseur des pièces	\$5.31	\$5.79
q) Opérateur pour faire les bobines (warper)	\$5.35	\$5.84
r) Opérateur de "lift"	\$5.16	\$5.62

6.-4 Un employé ayant droit à l'augmentation tel qui stipulé à l'Article 6.-1 a) ne sera pas payé moins que le taux horaire minimum spécifié à l'Article 6.-3 pour la classification applicable.

6.-5 Le taux minimum de début pour les apprentis engagés après le 1er février 1981 sera d'au moins vingt-cinq cents (25¢) de l'heure au dessus du taux minimum Provincial en vigueur au moment de l'embauchage.

a) Les dits nouveaux employés recevront une augmentation de salaire promotionnelle de trente-cinq cents (35¢) de l'heure toutes les douze (12) semaines jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelle minimum de salaire horaire applicable à leur classification, tel que spécifié à l'Article 6.-3 ci-dessus.

b) Là où c'est applicable, les nouveaux employés auront droit aux augmentations tel que prévu à l'Article 6.-1 ci-dessus. Cependant, au cas où une telle augmentation tombe au cours de la même période que cette augmentation promotionnelle, alors l'augmentation promotionnelle ne s'appliquera pas a cette période.

6.-6 Définitions: les catégories pour les tricoteurs seront définies selon les qualifications suivantes: -

a) Débutant - Celui qui n'a pas d'expérience et qui apprend à opérer les machines à tricoteur.

b) Qualifié - Celui qui a suffisamment d'expérience pour opérer les machines correctement.

c) Général - Après avoir atteint l'augmentation proposée pour le février 1981, le tricoteur qualifié recevra les augmentations promotionnelles jusqu'à ce qu'il ait atteint le taux du tricoteur général.

d) Universel - Celui qui est capable d'opérer différents genres de machines à tricoter et peut se qualifier comme adjoint au mécanicien de machine à tricoter.

→ 6.-7 Un tricoteur général deviendra un tricoteur universel après qu'un comité formé de deux (2) tricoteurs universels syndiqués, le président d'atelier, le contrôleur du tricot et deux (2) représentants de la compagnie aura approuvé la classification.

ARTICLE 7 - SEMAINE DE TRAVAIL ET
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.-1 Une semaine de travail régulière consistera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement de chaque semaine, divisée en cinq (5) jours de travail de 8 heures.

7.-2 Il y aura trois (3) équipes pour les vingt-quatre (24) heures du jour. Les équipes individuelles travailleront comme suit:

1ère équipe	7 a.m. - 3 p.m.
2ème équipe	3 p.m. - 11 p.m.
3ème équipe	11 p.m. - 7 a.m.

7.-3 Les opérations de l'usine se poursuivront sur une base de travail continu, les employés se remplaçant l'un et l'autre pendant que les machines sont en production. Au changement de l'équipe, les employés doivent rester à leur place jusqu'au moment du remplacement par l'autre équipe.

7.-4 a) Il y aura deux (2) pauses de dix (10) minutes chacune, chaque jour, une avant et une après le déjeuner, pour chaque équipe, sans perte de salaire.

b) Il y aura un intervalle de trente (30) minutes entre la quatrième (4ème) et la sixième (6ème) heure de chaque équipe pour le déjeuner, payée.

→ 7.-5 a) Une prime de quinze cents (15¢) par heure sera payée aux employés de la deuxième équipe.

→ b) Une prime de vingt-cinq cents (25¢) par heure sera payée aux employés de la troisième équipe.

7.-6 Tous les département, pourront à la discrétion de la Direction, travailler sur une base de travail continu des machines.

7.-7 a) Dans le département où les opérations continues sont requises (7 jours par semaine) la compagnie peut, a sa discrétion, engager des équipes supplémentaires (différentes) pour la fin de la semaine, le samedi et/ou le dimanche.

Ces équipes travailleront 12 heures chacune de:

7 a.m. - 7 p.m. et de 7 p.m. - 7 a.m.

b) Pour le travail de fin de semaine, la compagnie doit utiliser seulement l'équipement utilisé pendant le travail habituel de la semaine.

c) La possibilité de faire des heures supplémentaires sera accordée selon la séniorité dans le secteur.

d) La possibilité de faire des heures supplémentaires pendant la fin de la semaine sera accordée seulement quand un employé désigné régulièrement pour le travail de fin semaine n'est pas disponible.

7.-8 Les employés seront placés dans les différentes équipes par ordre de séniorité, la préférence sera donnée à ceux avec plus de séniorité.

7.-9 Tout travail exécuté en sus des huit (8) heures de travail de chaque jour et après quarante (40) heures de chaque semaine, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.

7.-10 Le présent étant la cédule actuelle de travail, la Compagnie et l'Union consentent à ce que tout problème en dérivant, les parties coopèrent pour le résoudre à intérêt mutuel.

ARTICLE 8 - LA PERIODE DES VACANCES

8.-1 Il est convenu que la période des vacances dans l'usine sera de deux (2) semaines consécutives en juillet ou en août de chaque année. L'Employeur devra afficher une note indiquant les deux (2) semaines au plus tard le 31 mars.

ARTICLE 9 - LES VACANCES ANNUELLES

9.-1 L'Employeur accordera à chacun de ses employés au moment du début des vacances annuelles, deux (2) semaines de vacances et paiera à chaque employé quatre pour cent (4%) de ses gains bruts à partir de la première période de paie hebdomadaire de juin

de l'année précédente jusqu'à et incluant la fin de la dernière semaine complète de mai de l'année de vacances.

9.-2 Un employé qui a moins de douze (12) mois de service recevra quatre pour cent (4%) des salaires bruts depuis la date d'engagement jusqu'à la fin de la dernière période de paie du mois de mai.


9.-3 Les employés ayant quatre (4) ans de service ou plus recevront trois (3) semaines de vacances payés au taux de six pour cent (6%) de leurs gains bruts.

ARTICLE 10 - CONGES STATUTAIRES

10.-1 L'Employeur accordera à chacun de ses employés les dix (10) congés statutaires suivants: -

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La Fête de la Reine
Le Jour de la Fête Nationale
La Fête de la Confédération
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâce
Le Jour de Noël

et donnera à chacun de ses employés une journée de paie pour chacun desdits congés.

 a) Tous les employés ayant trois (3) ans ou plus de service auront droit à quatre (4) jours de congés payés entre Noël et le Jour de l'An.

10.-2 Une journée de paie, pour les fins de cet Article représente huit (8) heures de paie au taux horaire courant.

10.-3 Tous les nouveaux employés auront droit aux congés statutaires payés après quatre (4) semaines de service.

10.-4 Pour avoir droit à un congé payé, l'employé devra travailler ou être disponible pour travailler au cours de la journée régulière de travail précédent et suivant la journée de congée.

10.-5 L'absence au travail la journée qui précède ou la journée qui suit le congé ne devra pas priver l'employé de ses droits à la paie de congé lorsque l'absence est due à une mise-à-pied, une maladie prouvée, ou un décès dans la famille proche.

10.-6 a) Au cas où un employé a été absent du travail à cause d'une maladie ou d'une mise-à-pied temporaire, soit avant et/ou après un congé pendant une période continue de plus de trente (30) jours de travail; ou

b) Au cas où il est en congé sans solde pour quelque raison que ce soit, ou absent et recevant en même temps les indemnités en vertu de la loi sur les accidents du travail, si le congé survient au moment où il est chômeur, alors il n'aura pas droit au paiement du congé.

c) Si un employé s'absente de son travail la journée avant le 25 décembre ou la journée avant le 1er janvier ou la journée après le 26 décembre ou le 2 janvier, il perdra le salaire d'une journée pour chacun de ces quatre (4) jours, qu'il n'a pas travaillé, à moins que l'absence de l'employé soit excusable conformément à l'Article 10.-5.

10.-7 En aucun cas un employé ne recevra de paye de congé pour plus d'un jour de congé se rapportant à une absence.

10.-8 Comme convenue, tous les congés seront payés, indépendamment de la journée où le congé tombe. Après accord mutuel, le congé peut être observé un autre jour que celui du congé spécifié.

10.-9 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé.

10.-10 Dans le cas où un congé légal tombe durant la période des vacances annuelles, alors l'Employeur allongera la période de vacances d'un jour payé pour couvrir le congé.

10.-11 Un employé travaillant un jour de congé sera payé au taux de temps et demi en plus de sa paie de congé.

10.-12 Tous les employés de la première équipe recevront un congé de deux (2) heures payés pour voter le jour d'élections générales fédérales ou provinciales.

ARTICLE 11 - REPARTITION EGALE DU
TRAVAIL ET ANCIENNETE

11.-1 Il est convenu qu'une répartition égale du travail sera appliquée dans chaque section ou département, durant les heures régulières de travail et durant les heures supplémentaires de travail.

11.-2 Durant toute saison tranquille ou lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail, l'ouvrage disponible devra être divisé, en autant qu'il est pratique de le faire, également entre les employés réguliers de l'Employeur de façon à maintenir la continuité d'emploi, à moins que l'Employeur et l'Union par accord mutuel, s'entendent pour une mise-à-pied et sur les conditions qui s'y appliqueront.

11.-3 S'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'Employeur et l'Union par accord mutuel s'entendront au sujet d'une mise-à-pied et des conditions appropriées, prenant l'ancienneté dans une section, opération et/ou département comme base; si l'Employeur après une telle mise-à-pied rétablit son personnel, les employés mis-à-pied seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté avant l'engagement de nouveau employés.

11.-4 Des listes d'ancienneté par département montrant la date d'ancienneté des employés seront établies. Ces listes seront mises à jour par révision semi-annuelles. Des copies de ces listes seront déposées à l'Union et affichées sur le tableau d'affichage de l'usine.

11.-5 Un employé perdra toute ancienneté si:-

- a) Il quitte volontairement le service de l'Employeur;
- b) Il est renvoyé pour cause;
- c) Il est mis-à-pied et n'est pas ré-employé dans un délai d'un (1) an après la date de la mise-à-pied.

d) Fait défaut de donner avis à l'Employeur dans un délai de deux (2) jours de travail après réception de l'avis de retourner au travail, de son intention d'y retourner; et/ou fait défaut de retourner au travail dans un délai de cinq (5) jours de travail après avoir reçu l'avis de l'Employeur de le faire.

11.-6 Si l'Employeur ne peut contracter un employé par téléphone, un avis envoyé par messenger ou courrier recommandé à la dernière adresse de l'employé indiquée sur les registres de paie sera jugé un avis suffisant selon les stipulations de cette Entente.

11.-7 Il est du devoir de l'employé d'aviser rapidement le bureau de paie de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de le faire, l'Employeur ne sera pas responsable du défaut d'un avis à un tel employé.

ARTICLE 12 - BENEFICES D'ASSURANCE
ET DE SANTE

12.-1 L'Employeur s'engage à maintenir les bénéfices d'assurance-vie et de santé équivalents à ceux payés par le Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés de la Province de Québec. La police d'assurance en vigueur entre l'Employeur et la Compagnie d'Assurance Zurich sera maintenue pour la durée de cette Entente et sera une partie de cette Entente comme si écrit in extenso.

12.-2 L'Employeur s'engage à ce que tous les employés soient couverts.

12.-3 L'Employeur consent à payer la totalité du coût de la prime pour chaque employé.

12.-4 L'Employeur aura le droit de changer de compagnie d'assurance mais ne devra pas diminuer les bénéfices.

ARTICLE 13 - PAIE DE DEUIL

13.-1 Un employé recevra trois (3) jours de congé payés en cas de décès dans sa proche famille qui comprend mère, père, soeur, frère, femme, enfant, belle-mère, beau-père et grandparents.

13.-2 Advenant le décès d'une belle-soeur ou un beau-frère, l'employé recevra un (1) jour d'absence payé.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

14.-1 Tous les postes vacants à l'intérieur du domaine de l'unité de négociation seront affichés afin que les employés qui désirent avoir de l'avancement puissent en obtenir. De telles vacances resteront affichées pendant une période de trois (3) jours de travail. La demande pour le poste sera faite au directeur du personnel par l'intermédiaire du contremaître dans un délai de trois (3) jours.

14.-2 Dans de tels cas, la technique, l'habilité et l'efficacité de l'employé seront les facteurs déterminants et là où ces qualités sont égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

14.-3 Les postes vacants de mécaniciens ne seront pas affichés. Cependant, les employés qualifiés pour de l'ouvrage en mécanique pourront faire la demande pour ce poste et si l'avancement a lieu, ils resteront tout de même membres de l'union.

ARTICLE 15 - PAS DE PREFERENCE

15.-1 La politique de l'Employeur et de l'Union est que les dispositions de cette Entente doivent s'appliquer à tous les employés ou à tous ceux qui demandent de l'emploi, sans égard à la race, la couleur, le sexe, la religion, la nationalité ou la langue.

ARTICLE 16 - RETENUE DES COTISATIONS
SYNDICALES

16.-1 L'Employeur retiendra sur la première période de paye de chaque mois du salaire de tous les employés syndiqués dont il aura reçu l'autorisation écrite, les cotisations syndicales courantes ou autres, les droits d'entrée et prélèvements et les remettra au bureau de l'Union tous les mois au plus tard à la fin du mois au cours duquel le paiement est dû. Les montants ainsi déduits seront conservés séparément des fonds généraux de l'Employeur et seront considérés comme fonds de fiducie.

16.-2 Dans le cas de nouveaux employés, l'Employeur commencera à retenir les cotisations et les droits d'entrée après la fin de leur période de probation conformément à l'Article 3.-1.

ARTICLE 17 - DROIT DE CONGEDIEMENT
ET DE DISCIPLINE

17.-1 L'Union reconnaît qu'il est du devoir exclusif de l'Employeur de:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) Engager, renvoyer, transférer, promouvoir, changer ou discipliner les employés, pourvu qu'une plainte de promotion injuste, ou transfert, ou une plainte qu'un employé a été renvoyé ou discipliné sans cause raisonnable, puisse être le sujet d'un grief, et traitée de la manière prévue aux présentes;
- c) Conformément aux termes de cette Entente, diriger l'entreprise industrielle dans laquelle l'Employeur est engagé, et de déterminer le nombre et le lieu des manufactures, machines et des outils qui doivent être utilisés, de déterminer le procédé de fabrication et d'assemblage, les techniques et le dessin de ses produits, et le contrôle des matériaux à incorporer au produits qu'il manufacture;
- d) L'Union s'engage à ne pas divulger les procédés industriels de l'Employeur.

ARTICLE 18 - PAS DE GREVE OU CONTRE GREVE

18.-1 L'Union s'engage à ne causer aucun arrêt de production dans les usines de l'Employeur, et l'Employeur n'entreprendra aucune contre-grève, et tout différend entre les parties concernés sera réglé conformément aux procédures stipulées par les présentes.

18.-2 Les parties conviennent que, conformément à l'esprit de l'entente collective, toute grève, ralentissement de travail, arrêt de travail, grève ou contre-grève est prohibée.

ARTICLE 19 - ABSENCE

19.-1 Dans le cas d'un employé qui s'absente de son travail sans donner une raison valable à l'Employeur, celui-ci peut, à compter de la deuxième (2ème) journée d'absence au travail, considérer que l'employé a perdu sa position. En cas d'absence^{une raison} doit en être donnée promptement au contremaître, par messenger, courrier ou téléphone. Le défaut d'aviser sera toutefois excusé lorsque l'employé est dans l'impossibilité de la faire. Aucun employé qui s'est rapporté au travail ne doit quitter son travail durant les équipes de jour ou de nuit sans le consentement du contremaître.

19.-2 Tout employé qui est absent à cause de maladie doit à son retour au travail, être réintégré à son ancienne position en autant que la période de ladite absence fût raisonnable compte tenu des circonstances, et que l'Employeur soit avisé en temps utile de la date à laquelle ledit employé reprendra son travail.

19.-3 Une employé femme, après une année de service, aura droit à un congé de maternité non payé de dix-sept (17) semaines: neuf (9) semaines prénatales et huit (8) semaines postnatales. Elle sera réintégrée dans le même travail ou dans un travail similaire, si elle retourne au travail pendant ou immédiatement après les huit (8) semaines de congé post-natales.

ARTICLE 20 - FIN D'EMPLOI

20.-1 Un employé qui quitte l'emploi de l'Employeur doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours de travail. L'Union consent à donner sa pleine collaboration pour que ses membres se conforment à ce règlement.

20.-2 Si l'Employeur désire mettre fin de façon permanente à l'emploi d'un employé, à moins que ce soit pour un motif prévu,

il doit aviser l'employé de son intention avec les préavis suivants:

- D*
- a) Moins d'un an d'ancienneté - cinq (5) jours ouvrables
 - b) De un (1) à cinq (5) ans d'ancienneté - dix (10) jours ouvrables
 - c) De cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté - vingt (20) jours ouvrables
 - d) Dix (10) ans et plus d'ancienneté - quarante (40) jours ouvrables.

20.-3 Un employé qui quitte son emploi recevra quatre pour cent (4%) ou six pour cent (6%) de paye de séparation en remplacement de la paye de vacances à laquelle il a droit suivant l'Article 8 plus tous salaires dûs.

ARTICLE 21 - DEMANAGEMENT DE L'USINE

21.-1 Pour la durée de cette Entente, l'Employeur peut agrandir ou déménager pourvu qu'il maintienne ses relations avec l'Union.

21.-2 Si l'Employeur se propose de déménager son atelier ou ses ateliers actuels de la ville ou des villes où ledit atelier ou lesdits ateliers sont situés, il devra en aviser l'union six (6) mois à l'avance par lettre recommandée.

21.-3 L'Employeur aura le droit de déplacer la machinerie d'usine à usine pourvu que le travail et les salaires des employés ne soient pas affectés.

ARTICLE 22 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

22.-1 Dans tout cas de dispute ou de situation relevant de toute question dans l'usine concernant l'Employeur ou un employé, les parties procéderont de la manière suivante: l'Employeur ou l'employé soumettra la plainte au Président d'atelier qui essaiera de régler la dispute. Dans le cas où ils ne peuvent pas arriver à une entente, le Président d'Atelier référera le cas en litige au représentant de l'Union pour le département concerné qui, à son tour, essaiera, avec un représentant de l'Employeur, d'arriver à une entente sur le grief. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre, toute la question en dispute sera soumise à l'Arbitre Impartial qui rendra une décision pour remédier à la dispute ou à la situation, et ladite décision sera finale, exécutoire et elle liera les parties en cause.

22.-2 Afin que la présentation et l'ajustement de ces griefs produisent le moins de confusion possible, il est ici convenu que le temps pour présenter les griefs au Président d'atelier, et par lui au représentant de l'Employeur, et pour l'ajustement de ces griefs, sera après les heures régulières de travail. Exception sera faite, cependant, aux cas d'urgence qui requièrent une attention immédiate.

22.-3 Dans les cas d'urgence, la partie lésée aura le droit de demander une audience immédiate devant l'Arbitre Impartial au moyen d'un préavis de quatre (4) heures.

ARTICLE 23 - L'ARBITRAGE

23.-1 Reconnaisant la nécessité et le désir des deux parties d'être orientées par l'esprit de la négociation collective, et que toutes les controverses et conflits soient réglés d'une manière amicale et expéditive sans faire de tort à l'une ou l'autre des parties sous forme de perte de production, de salaire, ou autrement, les parties consentent à ce que tous griefs et controverses qui ne peuvent être ajustés par accord mutuel soient soumis à l'Arbitre Impartial.

23.-2 Pour ladite raison et afin de conserver l'ordre dans l'Industrie, il est entendu que Senator H. Carl Goldenberg, C.R. sera cet Arbitre Impartial pour la durée de cette Entente, et que sa désignation ne peut se terminer que par le consentement écrit des deux parties à la présente Entente.

23.-3 Il est de plus entendu que Senator H. Carl Goldenberg, C.R. devra nommer un remplaçant chaque année avec l'approbation des parties aux présentes.

23.-4 Il est entendu que toutes les décisions, sentences arbitrales et sanctions imposées par l'Arbitre Impartial ou son remplaçant seront finales, décisives et obligatoires pour les parties en cause.

23.-5 Il est entendu que tous les frais et dépenses relatifs à l'arbitrage de toute dispute, seront défrayés à part égale par l'Union et l'Employeur.

23.-6 L'Arbitre Impartial ou son remplaçant aura le droit d'imposer les sanctions qu'il juge à propos pour la violation de toute condition de cette Entente.

23.-7 Après notification de bon droit, dans le cas où l'une des parties refuserait de participer à un arbitrage, l'Arbitre Impartial ou son remplaçant entendra la dispute en l'absence de la partie manquante et rendra sa décision ex-parte. Cette décision sera finale et obligatoire pour la partie manquante et aura la même valeur et effet que si la partie manquante était présente. Dans le cas où la partie manquante refuserait de se conformer aux termes de la décision, celle-ci sera privée par le fait même et de plein droit de tous droits et bénéfices en vertu de la présente Entente.

ARTICLE 24 - REPRESENTATION LEGALE

24.-1 L'Union peut entamer ou intervenir dans toutes procédures en loi et/ou de faillite, au nom de tout employé, dans le but d'effectuer le recouvrement de toutes sommes payables aux employés par l'Employeur en vertu des dispositions de cette Entente.

ARTICLE 25 - DIVISIBILITE

25.-1 Advenant qu'une partie de cette Entente soit rendue ou déclarée illégale en vertu de toute législation existante ou décrétée par la suite ou de tout décret d'une cour de juridiction compétente, ou de la décision de toute agence Gouvernementale autorisée, telle invalidation d'une partie ou d'une stipulation ne doit pas invalider le reste de l'Entente. Dans de telles conditions, les parties sont d'accord pour négocier des stipulations suppléantes.

ARTICLE 26 - PRATIQUES PLUS FAVORABLES

26.-1 Toute coutume ou pratique existante dans l'usine de l'Employeur au moment de l'entrée en vigueur de cette Entente qui sont plus favorables aux employés que les dispositions ci-incluses, seront maintenues en force.

ARTICLE 27 - GENERAL

27.-1 En conformité avec l'esprit de cette Entente, les deux parties s'engagent à coopérer en faisant des arrangements satisfaisants, et en employant leur influence et leur effort à la promotion et au développement de la bonne entente. Il est bien entendu que cette Entente ne doit pas s'appliquer en aucune manière

à restreindre le rendement, mettre obstacle aux procédés de fabrication ou de la gérance, mais encouragera la production maximum et le coût minimum et un traitement juste et équitable pour tout individu qui y est concerné.

ARTICLE 28 - DUREE DE L'ENTENTE

28.-1 Cette Entente entrera en vigueur le 1er février 1981 et se terminera le 31 janvier 1983.

28.-2 Si l'une des parties demande le renouvellement de cette Entente, des modifications de la même Entente ou la négociation d'une nouvelle Entente, à prendre effet à sa date d'expiration le 31 janvier 1983, un avis par lettre enregistrée devra être donné à l'autre partie le ou avant le 15ième jour de mois d'octobre 1982.

EN FOI DE QUOI les parties ont souscrit aux présentes et apposé leur signature au lieu et date ci-dessus mentionnés.

ELECTRO KNIT FABRICS (CANADA) LTD

Par: _____

LE BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT
ET DU TEXTILE (FAT-COI-CTC)

Par: _____

TEMOINS:

R.06-06

M-15235-01

30 AVR 1979

2392 (5)

59

01681-6

Mont-Royal

MEMOIRE D'ENTENTE FAITE ET CONCLUE EN LA VILLE DE MONTREAL DANS
LA PROVINCE DE QUEBEC LE 1ER JOUR DE FEVRIER 1979.

PAR ET ENTRE:

ELECTRO-KNIT FABRICS (CANADA) LTD.
(ci-après appelé "L'Employeur").

ET:

LE BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT
ET DU TEXTILE (FAT-COI-CTC)
(ci-après appelé "L'Union").

ATTENDU QUE L'Employeur et l'Union désirent instaurer des
relations contractuelles pour les raisons suivantes:-

- a) Opérer des ateliers syndiqués;
- b) Continuer le principe de la négociation collective;
- c) Se soumettre à l'arbitrage en cas de dispute;
- d) Promouvoir les meilleurs intérêts de l'industrie du textile;
- e) La création et le maintien de relations amicales et harmonieuses, la coopération et la bienveillance entre employeurs et employés;
- f) Etablir et ajuster les salaires et les heures de travail;
- g) Prévenir les grèves, les arrêts de travail, les contre-grèves, etc.;
- h) Le règlement amical de tous les griefs, différends et disputes qui peuvent survenir entre les parties;
- i) Le maintien d'un haut niveau de discipline et d'efficacité par la coopération volontaire des parties concernées;
- j) L'assurance d'une bonne quantité, qualité, et coût de production, en plus d'une production ininterrompue;

MAINTENANT, ET ALORS, en considération des conventions, promesses et accord mutuels contenus ici, et l'intention des parties de se lier légalement par les présentes, les parties ici concernées s'entendent comme suit:-

POSTE

'79 FEB 28

OFFICE DE TRAVAIL
MONTREAL

POSTE

'79 FEB 23 13 25

OFFICE DE TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.-1 Le terme "Employé" tel qu'utilisé dans cette Entente s'appliquera à tous les employés de l'Employeur excepté aux contre-maîtres, assistant-contremaîtres, surveillants, magasiniers, vendeurs, dessinateurs, employés de bureau et mécaniciens.

1.-2 Cette Entente s'applique dans toutes les usines et ateliers qui sont présentement ou seraient à l'avenir la propriété de l'Employeur, ou dirigés par lui sous le nom de Electro-Knit Fabrics (Canada) Limited.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE L'UNION

2.-1 L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur exclusif pour ses employés en ce qui concerne les salaires, les heures et conditions de travail.

2.-2 L'Employeur consent à reconnaître et traiter avec de tels représentants des employés de ses ateliers que l'Union peut élire ou désigner, et en plus consent à permettre à des représentants des employés dûment accrédités, élus ou désignés par l'Union, de visiter ses usines ou ateliers à n'importe quel temps durant les heures de travail, sans causer d'arrêt de travail.

2.-3 L'Employeur consent à ce que de tels représentants, que l'Union peut élire ou désigner, aient accès aux relevés de paie et de production de chaque employé que l'Union peut raisonnablement demander comme agent négociateur et/ou partie contractante aux présentes.

2.-4 L'Union choisira, comme délégués d'atelier, des employés qui ont été au service de l'Employeur pendant une période continue d'au moins douze (12) mois.

ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI

3.-1 Un employé sera considéré à l'essai et ne deviendra membre de l'Union ou mis sur une liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas été au service de l'Employeur pendant une période de trente (30) jours. L'Union ne mettra pas en question le renvoi d'un employé à l'essai, et un tel renvoi ne pourra être le sujet d'un grief.

ARTICLE 4 - SECURITE D'UNION

4.-1 La participation comme membre dans l'Union après la période d'essai de chaque employé est requise comme condition d'emploi de chaque employé, excepté pour les employés tels que spécifiées à l'Article 1.-1.

4.-2 Tous les employés qui sont maintenant membres ou qui deviendront membres de l'Union doivent, comme condition d'emploi continu, demeurer membres en règle durant le terme de cette Entente.

4.-3 Les nouveaux employés, après leur période d'essai, doivent signer une formule d'autorisation permettant à l'Employeur de déduire les cotisations syndicales.

ARTICLE 5 - METHODES DE TRAVAIL

5.-1 L'Employeur s'engage à donner à l'Union un préavis raisonnable avant d'entreprendre tout changement temporaire ou permanent.

5.-2 Les changements permanents d'une opération à une autre, la réduction permanente du nombre des employés, et tout autre changement influant sur les salaires, les taux de salaire, les heures, les conditions de travail et les conditions d'emploi devront être faits seulement par accord entre les représentants de parties en cause.

5.-3 Si un employé est temporairement transféré d'un travail ou d'une opération à un autre à la demande de l'Employeur, il devra, pendant qu'il travaille à l'ouvrage ou à l'opération à laquelle il aura été transféré, recevoir la moyenne de son taux horaire en vigueur au moment du transfert.

5.-4 L'Employeur peut demander à tout employé entraîné à une autre opération dans l'usine, d'être transféré à cette opération. L'Employeur peut de plus demander à tout employé de s'entraîner à une autre opération dans l'usine.

5.-5 Si l'Employeur demande à un employé d'être transféré dans un travail à échelle de salaire plus élevée, l'employé sera placé au taux de début établi par le travail en question. Si le taux de début est plus bas que les gains de l'employé dans le travail duquel il a été transféré, alors il sera garanti à l'employé ses anciens gains.

5.-6 Si les parties conviennent qu'un employé doit être transféré d'une manière permanente à un travail de classification de salaire plus basse, le taux de cette classification sera alors applicable.

5.-7 L'Employeur consent à donner quatre (4) heures de préavis au délégué du département et aux employés concernés lorsque du temps supplémentaire est requis.

ARTICLE 5 - METHODES DE TRAVAIL (Cont.)

5.-8 Tout employé demandé de se rapporter au travail et qui s'y rapporte, aura la garantie de quatre (4) heures de travail, ou de quatre (4) heures de paye équivalente. Toutefois, cette stipulation ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'ouvrage à cause de circonstances incontrôlables par la direction, tel que le manque d'électricité, le bris de machinerie non susceptible d'être réparée en un laps de temps raisonnable, ou l'absence d'autres employés qui ne se sont pas présentés au travail ou demeurés à l'ouvrage.

5.-9 Tous les employés seront considérés comme étant appelés au travail à moins qu'ils soient avisés de ne pas se rapporter dans une période de temps raisonnable avant le début des heures de travail.

5.-10 Un tricoteur n'aura pas à opérer plus de cinq (5) machines à tricoter avec un maximum de deux cent seize (216) cônes d'alimentation en marche.

a) Un tricoteur n'aura pas à opérer plus d'une (1) machine avec quatre-vingt seize (96) cônes d'alimentation en marche.

b) Un tricoteur n'aura pas à opérer plus de quatre (4) machines automatiques.

ARTICLE 6 - LES SALAIRES

6.-1 Chaque employé recevra des augmentations de salaire qui deviendront effectives comme suit:-

a) Neuf pour cent (9%) retroactif au premier (1er) février 1979 du salaire courant payé ou dû à partir du 1er janvier 1979; et

b) L'augmentation du pourcentage indiqué par l'Index des Prix aux Consommateurs du Canada à partir du 1er janvier (156.4) jusqu'au 31 décembre 1979, avec un minimum de huit pour cent (8%) de l'heure, payable à partir du 1er février, 1980.

6.-2 L'échelle minimum des salaires horaires s'appliquera comme suit pour chaque classification:-

<u>Classification</u>	<u>1er février 1979</u>	<u>1er février 1980</u>
a) Tricoteurs: Universel	\$5.66	\$6.11
Général	\$5.00	\$5.40
Qualifié	\$4.35	\$4.70
b) Examineurs des pièces	\$4.34	\$4.69
c) Chefs Magasiniers (5 ans)	\$5.06	\$5.46
d) Contrôleurs de stock section	\$4.34	\$4.69
e) Travailleurs généraux	\$4.19	\$4.53
f) Réparateurs et bobineurs	\$4.19	\$4.53
g) Opérateurs de teinture Jet et Rodney Hunter	\$5.00	\$5.40
h) Opérateurs des Bruckner Tubetex et des calendriers	\$5.00	\$5.40
i) Opérateurs pour ouvrir les pièces et d'extraction de l'eau	\$4.72	\$5.10
j) Opérateurs dans la salle chi- mique et mélangeurs des couleurs	\$5.31	\$5.73
k) Examineurs des pièces finis	\$4.64	\$5.01
l) Assortir des pièces	\$4.47	\$4.83
m) Opérateurs pour faire les bobines (Warper)	\$4.51	\$4.87
n) Opérateurs de "lift"	\$4.34	\$4.69
o) Conducteurs de camions et assistants	-	-

ARTICLE 6 - LES SALAIRES (cont.)

6.-3 Un employé ayant droit à l'augmentation tel que stipulé à l'Article 6.-1 a) ne sera pas payé moins que le taux horaire minimum spécifié à l'Article 6.-2 pour la classification applicable.

6.-4 Le taux minimum de début pour les apprentis engagés après le 1er février 1979 sera d'au moins dix cents (10¢) de l'heure au dessus du taux minimum Provincial en vigueur au moment de l'embauchage.

a) Les dits nouveaux employés recevront une augmentation de salaire promotionnelle de vingt-cinq cents (25¢) de l'heure toutes les douze (12) semaines jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelle minimum de salaire horaire applicable à leur classification, tel que spécifié à l'Article 6.-2 ci-dessus.

b) Là où c'est applicable, les nouveaux employés auront droit aux augmentations tel que prévu à l'Article 6.-1 ci-dessus. Cependant, au cas où une telle augmentation tombe au cours de la même période de l'augmentation promotionnelle, alors l'augmentation promotionnelle ne s'appliquera pas à cette période.

6.-5 L'échelle suivante de salaire hebdomadaire sera appliquée pour les ingénieurs opérateurs:-

<u>Classification</u>	<u>1er février 1979</u>	<u>1er février 1980</u>
Troisième classe	\$252.00	\$272.00
Deuxième classe	\$286.00	\$308.00

a) Les ingénieurs opérateurs nouvellement engagés seront payés selon la base hebdomadaire suivante:-

	<u>Taux de début</u>	<u>1er février 1980</u>
Troisième classe	\$160.00	\$173.00
Deuxième classe	\$180.00	\$194.00
Après	Une augmentation de dix dollars (\$10.00) à tous les six (6) mois jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelle de taux à l'Article 6.-5.	

b) Les équipes pour les ingénieurs seront de quarante (40) heures, quarante-six (46) heures et cinquante (50) heures sur une base tournante de trois (3) semaines.

c) Le temps supplémentaire sera payé au taux de

ARTICLE 6 - LES SALAIRES (CONT.)

temps et demi pour les heures de travail en supplément des heures d'équipes spécifiées à l'Article 6.-5 b) ci-dessus. Les heures supplémentaires de travail devront être approuvées par l'ingénieur de l'usine ou le directeur.

6.-6 Définitions: Les catégories pour les tricoteurs seront définies selon les qualifications suivantes:-

a) Débutant - Celui qui n'a pas d'expérience et qui apprend à opérer les machines à tricoter.

b) Qualifié - Celui qui a suffisamment d'expérience pour opérer les machines correctement.

c) Général - Celui qui a trois (3) ans ou plus d'expérience sur les machines à tricoter.

d) Universel - Celui qui est capable d'opérer de différents genres de machines à tricoter et peut se qualifier comme adjoint au mécanicien de machine à tricoter.

6.-7 La classification des tricoteurs, telle que définie à la liste A ci-jointe, sera révisée tous les six (6) mois. Dans le cas de mécontentement sur la classification d'un employé, un comité de deux (2) représentants de l'Union devra rencontrer le contremaître en chef dans le but de trouver une solution.

ARTICLE 7 - SEMAINE DE TRAVAIL ET
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.-1 Une semaine de travail régulière consistera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement de chaque semaine, divisée en cinq (5) jours de travail de 8 heures par jour chaque.

a) Les employés qui travaillent d'habitude quarante-cinq (45) heures par semaine travailleront quarante (40) heures sans réduction de salaire.

7.-2 Il y en aura trois (3) équipes pour les vingt-quatre (24) heures du jour. Les équipes individuelles travailleront comme suit:-

1ère équipe	-	7 a.m. - 3 p.m.
2ème équipe	-	3 p.m. - 11 p.m.
3ème équipe	-	11 p.m. - 7 a.m.

7.-3 Les opérations de l'usine se poursuivront sur base de travail continu, les employés se remplaçant l'un l'autre en production des machines. Au changement de l'équipe les employés doivent rester à leur place jusqu'au moment du remplacement par l'autre équipe.

7.-4 a) Il y aura deux (2) pauses de dix (10) minutes chacune, chaque jour, une avant et une après le déjeuner, pendant chaque équipe, sans perte de salaire.

b) Il y aura un intervalle de trente (30) minutes entre la quatrième (4ème) et la sixième (6ème) heure de chaque équipe pour le déjeuner, payée.

7.-5 a) Une prime de dix cents (10¢) par heure sera payée aux employés de la deuxième équipe.

b) Une prime de vingt cents (20¢) par heure sera payée aux employés de la troisième équipe.

7.-6 Tous départements, selon la décision de la Direction, travailleront sur base de travail continu des machines.

7.-7 Dans le département où les opérations continues sont requises (7 jours par semaine) la compagnie peut, selon sa décision, engager des équipes supplémentaires (différentes) pour la fin

ARTICLE 7 - SEMAINE DE TRAVAIL ET
TEMPS SUPPLEMENTAIRE (cont.)

de la semaine, le Samedi et/où le dimanche.

Ces équipes travailleront 12 heures chaque de:-

7 a.m. - 7 p.m. et de 7 p.m. - 7 a.m.

b) Pour le travail de fin de semaine, la compagnie doit utiliser seulement l'équipement utilisé pendant le travail habituel de la semaine.

c) La possibilité de faire des heures supplémentaires sera accordée prenant en considération la séniorité dans le secteur.

d) La possibilité de faire des heures supplémentaires pendant la fin de la semaine sera accordée seulement quand un employé désigné régulièrement pour le travail de fin semaine n'est pas disponible.

7.-8 Les employés seront placés dans les différentes équipes par séniorité, la préférence sera donnée à ceux avec plus de séniorité.

7.-9 Tout travail exécuté après huit (8) heures de travail de chaque jour et après quarante (40) heures de chaque semaine, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.

7.-10 Le présent étant une nouvelle cédule de travail, la Compagnie et l'Union consentent à ce que tout problème en dérivant, les parties coopèrent pour le résoudre à intérêt mutuel.

ARTICLE 8 - LA PERIODE DES VACANCES

8.-1 Il est convenu que la période des vacances dans l'usine sera de deux (2) semaines consécutives en juillet ou en août de chaque année. L'Employeur devra afficher une note indiquant les deux (2) semaines au plus tard le 31 mars.

ARTICLE 9 - LES VACANCES ANNUELLES

9.-1 L'Employeur accordera à chacun de ses employés au moment du début des vacances annuelles, deux (2) semaines de vacances et paiera à chaque employé quatre pour cent (4%) de ses gains bruts à partir de la première période de paie hebdomadaire de juin de l'année précédente jusqu'à et incluant la fin de la dernière semaine complète de mai de l'année de vacances.

9.-2 Un employé qui a moins de douze (12) mois de service recevra, quatre pour cent (4%) des salaires bruts depuis la date d'engagement jusqu'à la fin de la dernière période de paie du mois de mai.

9.-3 Les employés ayant cinq (5) ans de service ou plus recevront trois (3) semaines de vacances payés au taux de six pour cent (6%) de leurs gains bruts

ARTICLE 10 - CONGES STATUTAIRES

10.-1 L'Employeur accordera à chacun de ses employés les dix (10) congés statutaires suivants:-

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La Fête de la Reine
Le Jour de la Saint-Jean Baptiste
La Fête du Canada
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâce
Le Jour de Noël

et donnera à chacun de ses employés une journée de paie pour chacun desdits congés.

a) Tous les employés avec trois (3) ans ou plus, de service auront droit à trois (3) jours de congés payés entre Noël et Jour de l'An.

10.-2 Une journée de paie, pour les fins de cet Article, représente huit (8) heures de paie au taux horaire courant.

10.-3 Tous les nouveaux employés auront droit aux congés statutaires payés après quatre (4) semaines de service.

10.-4 Pour avoir droit à un congé payé, l'employé devra travailler ou être disponible pour travailler la journée régulière de travail avant et la journée régulière de travail après le congé.

10.-5 L'absence au travail la journée qui précède ou la journée qui suit le congé ne devra pas priver l'employé de ses droits à la paie de congé lorsque l'absence est due à une mise-à-pied, une maladie prouvée, ou un décès dans la famille proche.

10.-6 a) Au cas où un employé a été absent du travail à cause d'une maladie ou d'une mise-à-pied temporaire, soit avant et/ou après un congé pendant une période continue de plus de trente (30) jours de travail; ou

b) Au cas où il est en congé d'absence pour quelque raison que ce soit, ou absent et recevant en même temps les indemnités en vertu de la loi sur les accidents du travail, au moment où le congé survient ou est chômeur, alors il n'aura pas droit au paiement du congé.

ARTICLE 10 - CONGES STATUTAIRES (cont.)

c) Si un employé s'absent de son travail, la journée avant le 25 décembre ou la journée avant le 1er janvier ou la journée après le 26 décembre ou le 2 janvier, il perdra le salaire d'une journée pour chacun de ces quatre jours, qu'il n'a pas travaillé, à moins que l'absence de l'employé soit excusable conformément à l'Article 10.-5.

10.-7 En aucun cas un employé ne recevra de paie de congé pour plus d'un jour de congé se rapportant à une absence.

10.-8 Comme convenue, tous les congés seront payés, indépendamment de la journée où le congé tombe. Après accord mutuel, le congé peut être observé un autre jour que celui du congé spécifié.

10.-9 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé.

10.-10 Dans le cas où un congé légal tombe durant la période des vacances annuelles, alors l'Employeur allongera la période de vacances d'un jour payé supplémentaire pour couvrir le congé.

10.-11 Un employé travaillant un jour de congé sera payé au taux du temps et demi en plus de sa paie de congé.

10.-12 Tous les employés ^{de la première équipe} recevront deux (2) heures de paie et un congé pour voter le jour d'élections générales fédérales ou provinciales.

ARTICLE 11 - REPARTITION EGALE DU
TRAVAIL ET ANCIENNETE

11.-1 Il est convenu qu'une répartition égale du travail sera appliquée dans chaque section ou département, durant les heures régulières de travail et durant les heures supplémentaires de travail.

11.-2 Durant toute saison tranquille ou lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail, l'ouvrage disponible devra être divisé, en autant qu'il est pratique de le faire, également entre les employés réguliers de l'Employeur de façon à maintenir la continuité d'emploi, à moins que l'Employeur et l'Union par accord mutuel, s'entendent pour une mise-à-pied et sur les conditions qui s'y appliqueront.

11.-3 S'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'Employeur et l'Union par accord mutuel s'entendront au sujet d'une mise-à-pied et des conditions appropriées, prenant l'ancienneté dans une section, opération et/ou département comme base; si l'Employeur après une telle mise-à-pied rétablit son personnel, les employés mis-à-pied seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté avant l'engagement de nouveaux employés.

11.-4 Des listes d'ancienneté par département montrant la date d'ancienneté des employés seront établies. Ces listes seront mises à jour par révisions semi-annuelles. Des copies de ces listes seront déposées à l'Union et affichées sur le tableau d'affichage de l'usine.

11.-5 Un employé perdra toute ancienneté si:-

- a) Il quitte volontairement le service de l'Employeur;
- b) Il est renvoyé pour cause;
- c) Il est mis-à-pied et n'est pas ré-employé dans un délai de six (6) mois après la date de la mise-à-pied.
- d) Fait défaut de donner avis à l'Employeur dans un délai de deux (2) jours de travail après réception de l'avis de retourner au travail, de son intention d'y retourner; et/ou fait défaut de retourner au travail dans un délai de cinq (5) jours de travail après avoir reçu l'avis de l'Employeur de le faire.

ARTICLE 11 - REPARTITION EGALE DU
TRAVAIL ET ANCIENNETE (Cont.)

11.-6 Si l'Employeur ne peut contacter un employé par téléphone, un avis envoyé par messenger ou courrier recommandé à la dernière adresse de l'Employé indiquée sur les registres de paie sera un avis suffisant et effectif selon les stipulations de cette Entente.

11.-7 Il est du devoir de l'employé d'aviser rapidement le bureau de paie de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de le faire, l'Employeur ne sera pas responsable du défaut d'un avis à un tel employé.

ARTICLE 12 - BENEFICES D'ASSURANCE
ET DE SANTE

12.-1 L'Employeur s'engage à maintenir les bénéfiques d'assurance-vie et santé existants. La police d'assurance en vigueur entre l'Employeur et la Compagnie d'Assurance Zurich, au moment du début de cette Entente, sera maintenue pour la durée de cette Entente et sera une partie de cette Entente, comme si écrit en extenso.

12.-2 L'Employeur s'engage à ce que tous les employés soient couverts.

12.-3 L'Employeur consent à payer la totalité du coût de la prime pour chaque employé excepté que chaque employé paiera le coût total de la prime pour l'assurance-vie.

12.-4 L'Employeur aura le droit de changer de courtier d'assurance mais ne devra pas diminuer les bénéfiques.

12.-5 Les employés d'expédition, de réception et les conducteurs seront munis de bottines de sécurité par la compagnie. *De plus qu'il dev pas porter avec* *M*
La compagnie fournira aussi les uniformes pour les conducteurs.

ARTICLE 13 - PAIE DE DEUIL

13.-1 Un employé recevra trois (3) jours d'absence payés en cas de décès dans la proche famille qui comprendra mère, père, soeur, frère, femme, enfant, belle-mère, beau-père, grandparents.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

14.-1 Tous les postes vacants à l'intérieur du domaine de l'unité de négociation seront affichés afin que les employés qui désirent avoir de l'avancement puissent le faire. De telles vacances resteront affichées pendant une période de trois (3) jours de travail. La demande pour le poste sera faite au directeur du personnel par l'intermédiaire du contremaître dans un délai de trois (3) jours.

14.-2 Dans de tels cas, la technique, l'habilité et l'efficacité de l'employé seront les facteurs déterminants et là où ces qualités sont égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

14.-3 Les postes vacants de mécaniciens ne seront pas affichés. Cependant, les employés qualifiés pour de l'ouvrage en mécanique pourront faire la demande pour ce poste et si l'avancement a lieu, ils resteront tout de même membres de l'Union.

ARTICLE 15 - PAS DE PREFERENCE

15.-1 La politique continue de l'Employeur et de l'Union est que les dispositions de cette Entente doivent s'appliquer à tous les employés ou à tous ceux qui demandent de l'emploi, sans prendre la race, la couleur, le sexe, la religion, la nationalité ou la langue en considération.

ARTICLE 16 - RETENUE DES COTISATIONS
SYNDICALES

16.-1 L'Employeur retiendra sur la première période de paye de chaque mois, du salaire de tous les employés syndiqués dont il en aura reçu l'autorisation écrite, les cotisations syndicales courantes ou autres, les droits d'entrée et les prélèvements et les remettra au bureau de l'Union tous les mois, pas plus tard que la fin du mois dont le paiement est dû. Les montants ainsi déduits seront gardés séparés et à part des fonds généraux de l'Employeur, et seront considérés comme fonds de fiducie.

16.-2 Dans le cas de nouveaux employés, l'Employeur commencera à retenir les cotisations et les droits d'entrée après la fin de leur période de probation conformément à l'Article 3.-1.

ARTICLE 17 - DROIT DE CONGEDIEMENT
ET DE DISCIPLINE

17.-1 L'Union reconnaît qu'il est du devoir exclusif de l'Employeur de:-

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.

b) Engager, renvoyer, transférer, promouvoir, changer ou discipliner les employés, pourvu qu'une plainte de promotion injuste, ou transfert, ou une plainte qu'un employé a été renvoyé ou discipliné sans cause raisonnable puisse être le sujet d'un grief, et traitée de la manière prévue aux présentes;

c) Conformément aux termes de cette Entente, en général, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle l'Employeur est engagé, et de déterminer le nombre et le lieu des manufactures, machines et des outils qui doivent être utilisés, de déterminer le procédé de manufacture et d'assemblage, les techniques et le dessin de ses produits, et le contrôle des matériaux à incorporer aux produits qu'il manufacture.

d) L'Union s'engage à ne pas divulguer les procédés industriels de l'Employeur.

ARTICLE 18 - PAS DE GREVE OU CONTRE-GREVE

18.-1 L'Union s'engage à ne causer aucun arrêt de production dans les usines de l'Employeur, et l'Employeur n'entreprendra aucune contre-grève, et tout différend entre les parties concernées sera réglé conformément aux procédures stipulées par les présentes.

18.-2 Les parties acceptent que, conformément à l'esprit de l'entente collective, toute grève, ralentissement de travail, arrêt de travail, grève ou contre-grève est prohibée.

ARTICLE 19 - ABSENCES

19.-1 Dans le cas d'un employé qui s'absente de son travail sans donner une raison valable à l'Employeur, celui-ci peut, à compter de la deuxième (2^{ème}) journée d'absence au travail, considérer que l'employé a perdu sa position. En cas d'absence, une raison doit en être donnée promptement au contremaître, par messenger, courrier ou téléphone. Le défaut d'aviser sera toutefois excusé lorsque l'employé est dans l'impossibilité de le faire. Aucun employé qui s'est rapporté au travail ne doit quitter son travail durant les équipes de jour ou de nuit sans le consentement du contremaître.

19.-2 Tout employé qui est absent à cause de maladie doit, à son retour au travail, être réintégré à son ancienne position en autant que la période de ladite absence fût raisonnable compte tenu des circonstances, et que l'Employeur soit avisé en temps utile de la date où ledit employé reprendra son travail.

19.-3 Un employée femme, après une année de service, aura droit à un congé de maternité non payé de dix-sept (17) semaines - neuf (9) semaines prénatales et huit (8) semaines post-natales. Elle sera réintégrée dans le même travail ou dans un travail similaire, si elle retourne au travail pendant ou immédiatement après les huit (8) semaines de congé post-natales.

ARTICLE 20 - FIN D'EMPLOI

20.-1 Un employé qui quitte l'emploi de l'Employeur doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours de travail. L'Union consent à donner sa pleine collaboration pour que ses membres se conforment à ce règlement.

20.-2 Si l'Employeur veut renvoyer un employé, à moins que ce soit pour cause, il doit donner à l'employé un préavis d'au moins cinq (5) jours de travail.

20.-3 Un employé qui quitte son emploi recevra quatre pour cent (4%) ou six pour cent (6%) de paye de séparation en remplacement de la paye de vacances à laquelle il a droit suivant l'Article 8 plus tous salaires dus.

ARTICLE 21 - DEMENAGEMENT DE L'USINE

21.-1 Pour la durée de cette Entente, un Employeur peut agrandir ou déménager pourvu qu'il maintienne ses relations avec l'Union.

21.-2 Si un Employeur se propose de déménager son atelier ou ses ateliers actuels de la ville ou des villes où ledit atelier ou lesdits ateliers sont situés, il devra en aviser l'Union six (6) mois à l'avance par lettre recommandée.

21.-3 L'Employeur aura le droit de déplacer la machinerie d'usine à usine pourvu que le travail et les salaires des employés ne soient pas affectés.

ARTICLE 22 - PROCEDURE POUR LE
REGLEMENT DES GRIEFS

22.-1 Dans tout cas de dispute ou de situation relevant de toute question dans l'usine concernant l'Employeur ou un employé, les parties procéderont de la manière suivante: l'Employeur ou l'employé soumettra la plainte au Président d'Atelier qui essaiera de régler la dispute. Dans le cas où ils ne peuvent pas arriver à une entente, le Président d'Atelier réfèrera le cas en litige au représentant de l'Union pour le département concerné qui, à son tour, essaiera, avec un représentant de l'Employeur, d'arriver à une entente sur le grief. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre, toute la question en dispute sera soumise à l'Arbitre Impartial qui rendra une décision pour remédier à la dispute ou à la situation, et ladite décision sera finale, décisive et elle liera les parties en cause.

22.-2 Afin que la présentation et l'ajustement de ces griefs produisent le moins de confusion possible, il est ici convenu que le temps pour présenter les griefs au Président d'Atelier, et par lui au représentant de l'Employeur, et pour l'ajustement de ces griefs, sera après les heures régulières de travail. Exception sera faite, cependant, aux cas d'urgence qui requièrent une attention immédiate.

22.-3 Dans les cas d'urgence, la partie lésée aura le droit de demander une audience immédiate devant l'Arbitre Impartial au moyen d'un préavis de quatre (4) heures.

1

ARTICLE 23 - L'ARBITRAGE

23.-1 Reconnaissant la nécessité et le désir des deux parties d'être orientées par l'esprit de la négociation collective, et que toutes les controverses et conflits soient réglés d'une manière amicale et expéditive sans faire de tort à l'une ou l'autre des parties sous forme de perte de production, de salaire, ou autrement; les parties consentent à ce que tous griefs et controverses qui ne peuvent être ajustés par accord mutuel soient soumis à l'Arbitre Impartial.

23.-2 Pour ladite raison et afin de conserver l'ordre dans l'Industrie, il est entendu que M. H. Carl Goldenberg, C.R. sera cet Arbitre Impartial pour la durée de cette Entente, et que sa désignation ne peut se terminer que par le consentement écrit des deux parties à la présente Entente.

23.-3 Il est de plus entendu que M. H. Carl Goldenberg, C.R. devra nommer un remplaçant chaque année avec l'approbation des parties aux présentes.

23.-4 Il est entendu que toutes les décisions, sentences arbitrales et sanctions imposées par l'Arbitre Impartial ou son remplaçant seront finales, décisives et obligatoires pour les parties en cause.

23.-5 Il est entendu que tous les frais et dépenses dérivant de l'Arbitrage de toute dispute, seront défrayés à part égale par l'Union et l'Employeur.

23.-6 L'Arbitre Impartial ou son remplaçant aura le droit d'imposer les sanctions qu'il juge à propos, à sa discrétion, pour la violation de toute condition de cette Entente.

23.-7 Après notification de bon droit, dans le cas où l'une des parties refuserait de participer à un arbitrage, l'Arbitre Impartial ou son remplaçant entendra la dispute en l'absence de la partie manquante et rendra sa décision ex-parte. Cette décision sera finale et obligatoire pour la partie manquante et de la même valeur et effet que si la partie manquante était présente. Dans le cas où la partie manquante refuserait de se conformer aux termes de la décision, celle-ci sera privée par le fait même et de plein droit de tous droits et bénéfices en vertu de la présente

ARTICLE 24 - REPRESENTATION LEGALE

24.-1 L'Union peut entamer ou intervenir dans toutes procédures en loi et/ou de faillite, au nom de tout employé, dans le but d'effectuer le recouvrement de toutes sommes payables aux employés de l'Employeur en vertu des dispositions de cette Entente.

ARTICLE 25 - DIVISIBILITE

25.-1 Advenant qu'une partie de cette Entente soit rendue ou déclarée illégale en vertu de toute législation existante ou décrétée par la suite ou de tout décret d'une cour de juridiction compétente, ou de la décision de toute agence Gouvernementale autorisée, telle invalidation d'une partie ou d'une stipulation ne doit pas invalider le reste de l'Entente. Dans de telles conditions, les parties sont d'accord pour négocier des stipulations suppléantes.

ARTICLE 26 - PRATIQUES PLUS FAVORABLES

26.-1 Toute coutume ou pratique existantes dans l'usine de l'Employeur, au moment de l'entrée en vigueur de cette Entente, plus favorables aux employés que les dispositions ci-incluses continueront comme par le passé.

ARTICLE 27 - GENERAL

27.-1 En conformité avec l'esprit de cette Entente, les deux parties s'engagent à coopérer en faisant des arrangements satisfaisants, et en employant leur influence et leur effort à la promotion et au développement de la bonne entente. Il est bien entendu que cette Entente ne doit pas s'appliquer en aucune manière à restreindre le rendement, mettre obstacle aux procédés de fabrication ou de la gérance, mais encouragera la production maximum et le coût minimum et un traitement juste et équitable de tout individu qui y est concerné.

ARTICLE 28 - DUREE DE L'ENTENTE

28.-1 La durée de cette Entente est la suivante:- elle entrera en vigueur le 1er février 1979 et se terminera le 31 janvier, 1981.

28.-2 Si l'une des parties demande le renouvellement de cette Entente, à y faire des modifications ou la négociation d'une nouvelle Entente, à prendre effet à sa date d'expiration le 31 janvier, 1981, un avis par lettre enregistrée devra être donné à l'autre partie le ou avant le 15ième jour du mois d'octobre 1980.

EN FOI DE QUOI les parties ont souscrit aux présentes et
apposé leur signature au lieu et date ci-dessus mentionnés.

ELECTRO-KNIT FABRICS (CANADA) LTD.

Par: *James Kitchin*

LE BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT
ET DU TEXTILE (FAT-COI-CTC)

Par: *John Morozzo*
Comité d'entreprise

Temoin:

Lidark Comley
