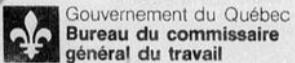


No. 1111-01

NOM Couvert Lawrence Co. Ltée



DÉPÔT

Dépôt N°: 01497-7
8 3 0 5 0 7 3

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1111-01
Date	Signature: 83-02-28 Réception: 83-01-02	Durée: Du 83-01-01 Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 100

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Nationale du Vêtement Inc Section Lawrence Bedspread & Novelty Co Ltd 2235 rue Sherbrooke Est Montréal, Qué. H2K 1E2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Les Couvre-Lits Lawrence Cie Ltée 9320 boul. St-Laurent Montréal, Qué. H2N 1N7

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des étudiants."

Région	06-06	Activité	1899 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Russette David</i>	83-05-12

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

11111-01

GENÉRAL DE MONTREAL

mr

'83 MAR -2 10 24

PAR-MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LE COUVRELIT LAWRENCE CO. LTEE.
9320, rue St-Laurent
Montréal, Québec

env. 100 sal.

ET: L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.
2235 est, rue Sherbrooke
Montréal, Québec

Les parties ont mutuellement convenu et stipulé ce qui suit:

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

I.01 En conformité avec les dispositions du Code du Travail de Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation collective.

Aux fins de négocier collectivement pour tous les salariés couverts par la présente convention collective et pour qui le Syndicat a été certifié tel que décrit à l'Appendice "C" qui forme partie intégrante de cette convention, comme agent négociateur à son usine située à Montréal, P.Q.

I.02 Les mots "salarié" ou "salariés" où qu'ils se rencontrent dans cette convention désignent un ou tous les salariés de l'unité de négociation.

I.03 Quand le pronom masculin est employé dans cette convention il stipulera et comprendra le pronom féminin quand le contexte s'y applique. Quand un nom est employé dans cette convention, sous la forme masculine, il stipulera et comprendra la forme féminine quand le contexte s'y applique.

ARTICLE 2 - FONCTIONS RESERVEES A L'ADMINISTRATION

2.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à la Compagnie de:

- a.- maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b.- passer et amender les lois et règlements à être observés par les salariés;
- c.- embaucher, congédier, classier, diriger, transférer, promouvoir, déchoir, mettre à pied et suspendre ou discipliner d'autre façon les salariés;
- d.- en général, administrer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'attribution des équipes, la sorte et l'emplacement des machines et de l'outillage, les procédés de fabrication, de technique et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des parties à être incorporées dans ses produits, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations et toutes autres matières qui ont trait à l'opération des affaires de la Compagnie et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.

2.02

La Compagnie convient que l'exercice de ces fonctions ne sera pas incompatible avec les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 3 - REPRESENTANT DU SYNDICAT

- 3.01 Le Syndicat peut nommer ou choisir d'une autre façon un Comité de Griefs parmi les salariés de la Compagnie couverts dans l'unité de négociation. Ce Comité peut aider les salariés à présenter leurs griefs au représentant accrédité de la Compagnie conformément à la procédure de griefs.
- 3.02 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit des noms des membres du Comité de Griefs et de tout changement parmi ceux-ci avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels. La Compagnie fera la même chose en fournissant au Syndicat, les noms des personnes avec qui les représentants du Syndicat devront faire affaire.
- 3.03 Il est entendu que les membres du Comité de Griefs ont leur travail régulier à accomplir pour la Compagnie. Toutefois, un de ces membres du Comité de Griefs aura accès dans les autres départements pour s'occuper des griefs durant les heures de travail, à condition qu'avant de laisser son département, il en avise son supérieur immédiat et donne les raisons de son absence. En revenant au travail, il se rapportera à son supérieur immédiat. Il est convenu que le coût de tout temps perdu par les membres du Comité de Griefs sera à la charge du Syndicat.
- 3.04 COMITE DE GRIEFS: Le Comité de Griefs sera composé de trois (3) membres au maximum. Les membres du Comité de Griefs auront droit à un arrêt de travail raisonnable pour assister aux réunions nécessaires avec la direction de la Compagnie.
- 3.05 A condition qu'ils aient au moins un (1) an d'ancienneté, le président de l'atelier et un autre salarié désigné par le syndicat continueront en cas de mises à pied à travailler aussi longtemps que dans leur propre département il y ait une position qu'ils puissent remplir de façon satisfaisante, et ce, pour la durée de leur terme d'office, à moins que le Syndicat en décide autrement.

La Compagnie accordera au président d'atelier ou à un autre membre désigné par le syndicat un congé de quatre (4) heures à chaque semaine, soit le vendredi de 12:30 heures à 16:30 heures, pour s'occuper des affaires syndicales de ses membres. Si le vendredi n'est pas un jour ouvrable de travail, le congé sera accordé le jeudi aux mêmes heures. Comme par le passé, il est aussi convenu que les deux (2) premières heures sont payées par la Compagnie et les deux (2) autres à la charge du Syndicat.

4.01

Si un salarié a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son contremaître, le cas peut être soulevé en dehors de quatre (4) jours ouvrables complets, de la manière et dans l'ordre suivants -

Dans les quatre (4) jours ouvrables complets qui suivent la discussion entre le salarié et son contremaître, le grief sera présenté par écrit à la direction de la Compagnie qui devra rendre sa décision par écrit au Comité de Grievs dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables complets.

Après la décision rendue par la Direction de la Compagnie, si le salarié ou le syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, le représentant autorisé du syndicat et la Direction de la Compagnie se rencontreront pour tenter de régler le grief.

4.02

Si la procédure ci-haut n'a pas suffi à régler un différend quel qu'il soit, qui existe entre les parties, le cas en litige peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 5. Cependant, si aucune demande écrite n'a été faite dans les dix (10) jours ouvrables complets suivant la dernière étape dans la procédure, le différend sera considéré comme réglé.

4.03

Arbitrage: Tout différend qui survient directement entre la Compagnie et le syndicat peut être soumis par écrit par l'un ou l'autre des parties au Comité des Grievs et réglé.

4.04

À n'importe quelle étape de la procédure des Grievs, y compris l'arbitrage, les parties concernées peuvent avoir l'assistance de conseil ou de représentants choisis et de tout témoin nécessaire à l'intérêt de la Compagnie. Chaque partie paye ses frais.

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 4.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées aussi rapidement que possible et il est entendu de façon générale qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas donné d'abord à son contremaître une chance de régler sa plainte. S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner d'un membre du Comité de Griefs.
- 4.02 Si un salarié a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son contremaître, le cas peut être soulevé en dedans de quatre (4) jours ouvrables complets, de la manière et dans l'ordre suivant: -
- Dans les quatre (4) jours ouvrables complets qui suivent la discussion entre le salarié et son contremaître, le grief sera présenté par écrit à la direction de la Compagnie, qui devra rendre sa décision par écrit au Comité de Griefs dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables complets.
- Après la décision rendue par la Direction de la Compagnie, si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, le représentant extérieur du Syndicat et la Direction de la Compagnie se rencontreront pour tenter de régler le grief.
- 4.03 Si la procédure ci-haut n'a pas suffi à régler un différend quel qu'il soit, qui existe entre les parties, le cas en litige peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 5. Cependant, si aucune demande écrite n'a pas été faite dans les dix (10) jours ouvrables complets suivant la dernière étape dans la procédure, le différend sera considéré comme réglé.
- 4.04 GENERAL: Tout différend ou grief qui surgit directement entre la Compagnie et le Syndicat peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au Comité des Griefs et au gérant.
- 4.05 A n'importe quelle étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties consultantes peuvent avoir l'assistance du salarié ou des salariés concernés et de tout témoin nécessaire à l'intérieur de la Compagnie chaque partie payant ses frais.

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 4.06 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article 5 peuvent en tout temps être prolongées par un accord écrit entre la Compagnie et le Syndicat.
- 4.07 Toutes les décisions auxquelles en arrivent la Compagnie et les représentants du Syndicat seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et le salarié ou les salariés en cause.
- 4.08 CAS DE DISCIPLINE: Les nouveaux salariés seront considérés à l'essai pendant leurs premiers soixante (60) jours effectivement travaillés et ils seront soumis aux dispositions de cette convention. Le Syndicat cependant, ne contestera pas le congédiement d'un salarié à l'essai et un congédiement de cette nature ne pourra faire le sujet d'un grief.
- 4.09 Sujet aux limitations prévues au paragraphe 4.08, ci-haut, la présentation par un salarié qu'il a été injustement discipliné y compris son congédiement sera traitée comme un grief. Dans le cas de congédiement le grief devra être soumis au Comité de Grieffs et au Gérant.
- 4.10 Au cas de mesures disciplinaires qui entraînent la perte d'emploi ces griefs peuvent être réglés en vertu de la procédure de griefs y compris l'arbitrage, en:
- a.- confirmant la décision de la Compagnie;
 - b.- confirmant la décision du Syndicat;
 - c.- ou tout autre arrangement jugé juste et équitable;
 - d.- s'il y a lieu, en appliquant la décision arbitrale.
- 4.11 La Compagnie ne peut congédier un salarié sans avoir au préalable suivi la procédure ci-après déterminée:
- 1.- un (1) ou plusieurs avertissements de vive voix au salarié concerné;
 - 2.- avertissement écrit au cas de récidive pour une même offence;

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

3. suspension du salarié concerné pour une période d'une journée à une semaine au maximum;

4. congédiement d'un salarié.

Copie de chaque avertissement écrit sera fournie au Syndicat. Il est convenu que la procédure ci-haut ne s'appliquera pas aux nouveaux salariés pour les soixante-quinze (75) premiers jours de leur emploi au sujet de leur habileté et compétence. Toutefois, un salarié ne pourra être congédié pour une offense qu'il a commise plus de six (6) mois après un avertissement écrit.

4.12

Chaque partie peut obtenir la présence d'un représentant extérieur à toute rencontre entre les représentants des deux parties à la condition que la partie opposée en soit informée à l'avance et que la date et l'heure de telle rencontre soient mutuellement convenues. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas à l'étape No.1, de la procédure de griefs.

De plus, en autant que la Compagnie en soit avertie, le représentant extérieur du Syndicat, dûment autorisé, aura le droit de rencontrer les officiers et les membres du Syndicat (pas plus de trois à la fois) durant les heures de travail, dans un endroit approprié de l'usine qui sera désigné par la Compagnie.

ARTICLE 5. - ARBITRAGE

- 5.01 Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 4.03 ci-haut, les dispositions du Code du Travail de Québec s'appliqueront, sujet aux autres dispositions de cette convention.
- 5.02 Une personne qui a été mêlée à une tentative de négocier ou de régler le grief ne peut être nommée arbitre.
- 5.03 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a d'abord passé par toutes les étapes stipulées en la procédure de griefs.
- 5.04 L'arbitre n'aura pas le droit de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention ni de changer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.

ARTICLE 6. - GREVES ET CONTRE-GREVES

6.01 A cause de la procédure méthodique établie pour le règlement de griefs, la Compagnie convient de ne causer ni de diriger aucune contre-grève (lock-out) de ses salariés et le syndicat convient pour la durée de cette convention de ne causer, diriger ni approuver aucune grève ou autre action collective de nature à arrêter, diminuer ou entraver l'ouvrage ou la production.

7.02 Des listes d'ancienneté seront affichées d'une façon permanente dans chaque département. Les corrections seront faites à chaque mois. Copie de la liste d'ancienneté sera remise au syndicat tous les trois (3) mois. Copie de la liste sera aussi à pied remis au Syndicat aux mois avec les dates de départ.

7.04 PROMOTIONS - HAUTES EN GRADE - TRANSFERTS

Dans le cas de promotion, de hausse de grade et de transfert, la Compagnie appliquera les critères suivants:

- a- longueur de service continu du salarié;
- b- habileté et compétence.

Le préférence sera accordée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et aux salariés qui ont pu faire de façon satisfaisante l'ouvrage demandé.

7.05 HAUTES EN GRADE:

Dans tous les cas de hautes à pied, la Compagnie appliquera les critères suivants:

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 L'ancienneté sera reconnue sur une base départementale et elle sera établie d'après les services continus d'un salarié avec la Compagnie depuis son dernier embauchage.

Les départements sont définis à l'appendice "C" qui forme partie intégrale de la présente convention.

7.02 Un salarié sera considéré à l'essai et son nom ne sera placé sur la liste d'ancienneté concernée qu'après qu'il aura travaillé effectivement soixante (60) jours pour la Compagnie alors que son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage.

7.03 Des listes d'ancienneté seront affichées d'une façon permanente dans chaque département. Les corrections seront faites à chaque mois. Copie de la liste d'ancienneté sera remise au Syndicat tous les trois (3) mois. Copie de la liste des mises à pied sera remise au Syndicat aux mois avec les dates de départ.

7.04 PROMOTIONS - BAISSSES EN GRADE - TRANSFERTS

Dans le cas de promotion, de baisse en grade et de transfert, la Compagnie appliquera les facteurs suivants:

- a- longueur de service continu du salarié;
- b- habilité et compétence

La préférence sera accordée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté à condition que ces salariés puissent faire de façon satisfaisante l'ouvrage demandé.

7.05 MISES A PIED:

Dans tous les cas de mise à pied, la Compagnie appliquera le facteur suivant:

ARTICLE 7. - ANCIENNETE (suite)

a.- longueur de service continu du salarié.

Le dernier salarié embauché sera le premier mis à pied et inversement, le dernier salarié mis à pied sera le premier embauché, à condition que le salarié qui a le plus d'ancienneté soit capable de faire de façon satisfaisante l'ouvrage qui est demandé.

7.06 Les mots "Faire de façon satisfaisante" employés dans les paragraphes 7.04, 7.05, 7.08, signifient que le salarié concerné peut accomplir tout ouvrage qui est disponible avec un degré d'habileté et de compétence qui n'est pas inférieur à 80% de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée, au moment de la promotion, baisse en grade ou transfert.

7.07 Tous les employés mis à pied dans une opération peuvent faire application pour une position vacante dans l'usine. La fonction sera donnée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et le taux minimum horaire auquel le salarié commencera sera celui qui apparaît à l'Appendice "A" selon la longueur de service du salarié concerné et selon sa classification.

7.08 DROIT ACQUIS:

A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans les présentes, le salarié régi par les présentes conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouit actuellement. Cependant, la présente convention prévaut pour fins d'interprétation et d'application.

ARTICLE 8. - PERTE D'ANCIENNETE

- 8.01 Quand une employée est enceinte depuis une période de six (6) mois ou plus, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant attestant de sa situation, on lui accordera un congé sans solde pouvant aller jusqu'à trois (3) mois après l'accouchement.
- Son ancienneté sera retenue durant la période de congé ci-haut mentionnée, cependant elle pourra reprendre son travail plus tôt, sur présentation d'un avis écrit de son médecin attestant qu'elle est capable d'effectuer le travail normal qui lui était assigné à l'emploi de la Compagnie avant son départ.
- 8.02 Un salarié perdra toute son ancienneté si: -
- a.- il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
 - b.- il est congédié pour juste cause;
 - c.- à la suite d'une mise à pied pour un temps indéfini, il néglige de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours après avoir été avisé par la Compagnie ou néglige d'aviser la Compagnie dans les deux (2) jours après avoir reçu l'avis de se rapporter à l'ouvrage de son intention d'y revenir.
 - d.- il a été mis à pied pendant au-delà de douze (12) mois consécutifs par suite de manque de travail;
 - e.- il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant trois (3) jours de travail consécutifs.
- 8.03 Les salariés se feront un devoir de prévenir rapidement la Compagnie de tout changement d'adresse. Si un salarié fait défaut de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable si elle ne peut entrer en communication avec lui.
- 8.04 Un salarié ne perdra pas d'ancienneté à cause d'une absence vérifiée due à la maladie ou un accident à condition que cette absence ne dépasse pas vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 8. - PERTE D'ANCIENNETE (suite)

- 8.05 Un congé d'absence sans paye pourra être accordé à tout salarié pour des raisons légitimes pourvu qu'il y ait entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 8.06 Tout congé d'absence sera par écrit, copie en sera fournie au Syndicat et un tel congé n'affectera pas les droits d'ancienneté d'un salarié s'il sert pour les fins auxquelles il est accordé. Si un salarié travaille ailleurs alors qu'il est en congé d'absence il perdra toute son ancienneté à moins qu'il n'ait permission écrite de la Compagnie pour faire ce travail.
- 8.07 Les délégués du Syndicat, pas plus que deux (2) à la fois, dont au plus un (1) dans le département de taillage, peuvent assister aux conférences et aux conventions syndicales et à cette fin, ils recevront un congé d'absence sans paye, le tout à condition que la Compagnie ait été avisée au moins deux (2) jours si possible avant ces conférences et conventions.

ARTICLE 9. - DIMINUTION DE PRODUCTION

9.01 Quand la Compagnie aura décidé que les circonstances nécessitent une diminution de production pendant une période indéfinie, il est convenu que la procédure suivante s'appliquera:

- 1.- tous les salariés à l'essai dans le département concerné seront mis à pied les premiers;
- 2.- si une réduction supplémentaire devient nécessaire, le volume de travail qui reste à faire sera divisé entre tous les salariés permanents en réduisant les heures quotidiennes de travail et/ou les jours de travail dans la semaine.
- 3.- Si après répartition du travail qu'il y a à faire les salariés concernés travaillent moins que quatre (4) jours par semaine, les mises à pied continueront par ancienneté sujet aux dispositions du paragraphe 7.05 de façon que les salariés qui restent travaillent au moins quatre (4) jours. Il est entendu aussi que les salariés qui doivent être mis à pied en seront avisés au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.
- 4.- Nonobstant les dispositions qui précèdent, d'autres ententes pourront être faites de temps en temps entre la Compagnie et le Syndicat et de telles ententes lieront le ou les salariés concernés.

ARTICLE 10 - SALAIRES

- 10.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention la cédule de taux de salaire et de classification en effet à cette date et qui forme partie intégrale de cette convention comme Appendice "A" le tout sujet aux dispositions du paragraphe 10.07.
- 10.02 ALLOCATION DE PRESENCE:
- Tout salarié qui se rapporte à l'ouvrage au commencement de son équipe régulière sans avoir été avisé par la Compagnie à l'avance de ne pas le faire sera payé l'équivalent de trois (3) heures d'ouvrage à son taux minimum horaire garanti à condition que, s'il en est requis par la Compagnie, le salarié accomplisse le travail à faire qu'on lui attribue et à condition de plus, que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas au cas de pannes d'électricité ou de vapeur, de feu, d'inondation ou de tout autre cas de force majeure. "Advenant le cas de pannes d'électricité ou de vapeur ou en cas de feu, d'inondation ou de tout autre cas de force majeure et que la Compagnie demande aux salariés ou à quelques uns des salariés de rester à l'usine, la Compagnie sera tenue de payer à tels salariés les heures qu'ils restent à l'usine sur telle demande."
- 10.03 Tout salarié qui est requis temporairement de laisser son ouvrage régulier pour faire un autre ouvrage recevra le taux standard de l'opération à laquelle il est transféré ou son taux régulier, le plus haut des deux. Les dispositions de ce paragraphe cependant ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas d'ouvrage sur l'opération régulière du salarié.
- 10.04 Commenant le 1er Janvier et à tous les trois (3) mois par la suite, le Syndicat recevra une liste des gains horaires moyens à temps simple de chaque salarié. Il est entendu que ces chiffres seront en autant que possible gardés confidentiels et serviront seulement quand le syndicat fait affaire avec le salarié concerné et la Compagnie. La Compagnie se servira de ces gains moyens pour rémunérer ses salariés chaque fois où il est mentionné dans cette convention que les salariés seront payés à leurs gains horaires moyens. Les gains moyens employés dans ces cas-là seront ceux de la période de trois (3) mois qui précède immédiatement.

ARTICLE 10. - SALAIRES (suite)

10.05 Les salaires seront payés toutes les semaines le jeudi avant-midi. Si le jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le jour précédant le jour non travaillé de la même semaine. Les détails suivants apparaîtront sur chaque enveloppe de paye:

- 1.- le nom et le prénom du salarié;
- 2.- la date et la période de paye;
- 3.- le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
- 4.- le salaire brut;
- 5.- les déductions faites;
- 6.- le salaire net;
- 7.- le montant net payé.

La Compagnie consent à ce que dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention que les montants inscrits sur la paie à chaque semaine, soient indiqués cumulativement dans d'autres colonnes sur le talon de la paie.

10.06 Arrêt de machine: Un salarié sera payé à ses gains horaires moyens pour le temps que la machine qu'il opère est arrêtée pendant les heures régulières de travail pourvu que:

- a.- l'arrêt de la machine soit occasionné par une condition en dehors du contrôle du salarié;
- b.- la durée totale de cet arrêt dépasse trente (30) minutes dans une journée d'ouvrage;
- c.- l'arrêt de la machine soit rapporté par le salarié à son supérieur immédiat aussitôt qu'il se produit ou aussitôt qu'il apparaît au salarié qu'il va se produire, à cause de conditions existantes. Le mécanicien gardera une carte-record du temps auquel l'arrêt commence et finit.

10.07 Sujet aux autres dispositions applicables de cette convention il n'y a rien dans le paragraphe 10.06 ci-haut qui doit être interprété comme empêchant l'employeur de transférer temporairement le salarié à une position où il y a de l'ouvrage ou de le mettre à pied temporairement.

ARTICLE 10. - SALAIRES (suite)

- 10.08 Quand la Compagnie introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production ou de procédés qui nécessitent une détermination ou ajustement des taux à la pièce pour une opération quelconque, la Compagnie fera la détermination ou l'ajustement.
- 10.09 Les salariés concernés et les représentants du Syndicat seront avisés du changement au moment de son occurrence. A la requête du Syndicat, la Compagnie fournira au Syndicat tous les renseignements nécessaires pour comprendre le changement proposé, y compris les devoirs proposés et l'attribution de l'ouvrage, les taux de salaire et les gains éventuels.
- 10.10 Si le taux proposé est contesté une période d'essai raisonnable sera instituée et la durée de cette période d'essai sera déterminée par entente entre les parties.
- 10.11 S'il n'y a pas d'entente, entre les parties sur le taux proposé le Syndicat peut, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'essai, placer un grief entre le Comité de Grievs et le gérant, tel que prévu dans la procédure de griefs.
- 10.12 Pendant la période d'essai et jusqu'à ce que le grief soit réglé de façon définitive, soit par la procédure normale ou par recours à l'arbitrage, les salariés concernés seront rémunérés au taux de 90% de leurs gains horaires moyens.
- 10.13 Si le cas va à l'arbitrage, les dispositions de l'article 4, paragraphe 4.03 et de l'article 5 de cette convention s'appliqueront.
- 10.14 Dans ces cas, la décision de l'arbitre sera rétroactive et prendra effet au moment où la période d'essai a commencé.
- 10.15 Sujet aux limitations mentionnées ci-haut dans cet article, il n'y aura pas de réduction dans les taux de salaire qui apparaissent à l'Appendice "A" de cette convention ou ceux qui à l'heure actuelle leur sont supérieurs.

ARTICLE II - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- II.01 La semaine de travail sera de quarante (40) heures réparties comme suit:
- Du lundi au vendredi inclusivement: de huit heures à seize et trente (16:30) heures;
- heure du repas: douze (12) heures à douze et trente (12:30) heures - pas chômée;
- Advenant un changement de la Loi déclarant que l'heure du repas de trente (30) minutes est chômée, les parties consentent d'avance à ce que l'heure du repas deviendra une (1) heure au lieu de trente (30) minutes et dans un tel cas, les heures de travail seront:
- Du lundi au vendredi: huit (8) heures à dix-sept (17) heures;
- heure du repas - douze (12) heures à treize (13) heures - pas chômée.
- II.02 En cas de surtemps le Syndicat coopérera avec la Compagnie pour persuader les salariés d'accomplir le surtemps requis. Tout travail accompli par un salarié au-delà de ses heures de travail normales quotidiennes sera payé au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier du salarié dans le cas d'un salarié rémunéré à l'heure et le taux à la pièce applicable plus cinquante pour cent (50%) de ses gains horaires moyens dans le cas d'un salarié rémunéré à la pièce.
- Une fois par mois, la Compagnie affichera un avis demandant que les salariés qui ne veulent pas travailler le surtemps pendant ledit mois doivent signer leurs noms et ceux qui ont signé n'ont pas le droit de retirer leurs noms avant le dernier vendredi de ce mois.
- II.03 Une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et dans l'après-midi incluant le temps où le salarié laisse et revient à son travail, sera accordée à tous les salariés.
- II.04 Tout travail fait le dimanche ou les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 12.01 plus bas, ou tout autre jour qui pourrait leur être substitué sera rémunéré au taux de temps double.
- Tout travail exécuté par les salariés au cours de la période de vacances annuelles de juillet et de décembre sera rémunéré au taux simple à part leur paie de vacances mais tel travail sera sur une base volontaire.

ARTICLE II (suite)

- II.05 Il est convenu entre les parties que le salarié ayant le plus d'ancienneté et capable de rencontrer les exigences normales de la tâche à accomplir dans son département, sera le premier à qui on offrira de travailler en temps supplémentaire; s'il refuse, on procédera suivant l'ancienneté des autres salariés qui rencontrent les exigences .
- II.06 En cas de retard d'un salarié les cartes de poinçon demeureront au poinçon jusqu'à huit heures quinze (8:15) avant que le représentant de la Compagnie puisse les enlever.
- II.07 Qu'on permet à la Compagnie de s'arranger afin que les salariés qui s'occupent de stock et d'expédition puissent s'établir pour que certains salariés commencent leur jour de travail à 8:00, 8:30 et 9:00 a.m. et que le temps supplémentaire soit payé après huit (8:00) heures de travail.

Si un ou plusieurs de ces congés tombent un samedi ou un dimanche, ils seront reportés au lundi suivant.

En plus des dispositions des paragraphes 12.02, 12.04, 12.05 et 12.06 les congés statutaires suivants seront accordés aux salariés avec rémunération quelconque soit le jour de la semaine où ces congés tombent.

- 1.- le premier de l'an
- 2.- le 1 janvier
- 3.- le Vendredi-Saint
- 4.- le Saint-Jean Baptiste
- 5.- le Jour du Canada
- 6.- la Fête du Travail
- 7.- le Jour de l'Action de Grâce
- 8.- le Jour de Noël
- 9.- le 25 Décembre
- 10.- le 26 Décembre
- 11.- le 31 Décembre
- 12.- la Fête de la Reine

ARTICLE 12. - CONGES STATUTAIRES

12.01 Sujet aux autres dispositions applicables de cet article, les congés statutaires et religieux suivants seront accordés à tous les salariés:

- 1.- le premier de l'An
- 2.- le 2 janvier
- 3.- le Vendredi-Saint
- 4.- la St-Jean Baptiste
- 5.- le Jour du Canada
- 6.- la Fête du Travail
- 7.- l'Action de Grâces
- 8.- le 24 décembre
- 9.- le Jour de Noël
- 10.- du 26 décembre au 31 décembre
- 11.- la Fête de la Reine
- 12.- Lundi de Pâque

12.02 Toutefois, lorsque par une proclamation des autorités compétentes, un congé ci-haut mentionné est reporté, les dispositions de cet article s'appliqueront alors au jour indiqué dans ladite proclamation.

Si un ou plusieurs de ces congés tombent un samedi ou un dimanche, ils seront reportés au lundi suivant.

12.03 Sujet aux dispositions des paragraphes 12.02, 12.04, 12.05 et 12.06 les congés statutaires suivants seront accordés aux salariés avec rémunération quelque soit le jour de la semaine où ces congés tombent.

- 1.- le premier de l'An
- 2.- le 2 janvier
- 3.- le Vendredi-Saint
- 4.- la Saint-Jean Baptiste
- 5.- le Jour du Canada
- 6.- la Fête du Travail
- 7.- le jour de l'Action de Grâces
- 8.- le jour de Noël
- 9.- le 26 décembre
- 10.- le 30 décembre
- 11.- le 31 décembre
- 12.- la Fête de la Reine

ARTICLE 12 - CONGES STATUTAIRES (suite)

12.04 La rémunération pour les congés statutaires sera huit (8) fois les gains horaires moyens de chaque salarié.

12.05 Pour avoir droit à la rémunération pour un congé payé, il est entendu qu'un salarié:

- a) doit avoir complété un (1) mois de service continu pour la Compagnie;
- b) doit être au travail le jour ouvrable précédent et suivant un congé statutaire payé, à moins que son absence ne soit le résultat de maladie vérifiée ou la grippe ou accident sérieux, décès dans sa famille ou de mise à pied par l'employeur pour manque de travail, ou autre raison valable. Le salarié qui doit s'absenter ce jour doit avertir la Compagnie de telle absence entre 7:45 heures et 8:15 heures.
- c) Tout salarié devra avoir travaillé une journée au cours de la période de trois (3) mois de calendrier précédant immédiatement une journée chômée et payée.

12.06 Dans le cas de décès dans la famille immédiate (père, mère, époux, épouse, enfants) du salarié, la Compagnie convient d'accorder un congé payé de trois (3) jours, et dans le cas de décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère, la compagnie convient d'accorder le jour des services funéraires comme congé payé.

Dans le cas de décès d'un frère ou d'une soeur, la Compagnie convient d'accorder un congé payé de deux (2) jours se terminant le jour des services funéraires et pourvu que ce sont des jours régulièrement cédulés de travail pour le salarié visé.

Il est entendu que si l'un ou l'autre des ces jours coïncide avec un jour non cédulé pour le salarié en cause ou survient pendant les vacances annuelles, ce ou ces jours seront exclus.

Le salarié ainsi absent est tenu de fournir la preuve de tel décès et la parenté dans les trois mois de telle absence si requise par la Compagnie.

12.07 Dans le cas du mariage d'un salarié, la Compagnie convient de lui accorder un congé de deux (2) semaines (14) jours dont le jour du mariage sera payé si tel jour de travail régulièrement cédulé pour tel salarié.

- 13.03 La paie de vacances due à chaque salarié pour ces deux (2) semaines sera comme suit:
 - 1.- Quatre pour cent (4%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année du 1er juin au 31 mai.
 - 2.- Les salariés avec quatre (4) ans ou plus de service avec la Compagnie au 1er décembre, auront droit à une semaine de vacances entre Noël et le jour de l'An, à raison de deux pour cent (2%) du salaire.
 - 3.- Les salariés avec dix (10) ans et plus de service avec la Compagnie au 1er décembre, auront droit à une semaine de vacances entre Noël et le jour de l'An, à raison de quatre pour cent (4%) du salaire.
 - 4.- Les salariés avec dix (10) ans et plus de service avec la Compagnie au 31 Mai auront droit à deux semaines de vacances à raison de cinq pour cent (5%) du salaire.
 - 5.- Les salariés avec quinze (15) ans et plus de service avec la Compagnie au 31 Mai auront droit à deux (2) semaines de vacances à raison de cinq pour cent (5%) et s'ils sont à l'emploi de la Compagnie au 1er décembre de l'année courante auront droit à une (1) semaine de vacances entre Noël et le jour de l'An, à raison de cinq pour cent (5%).

13.04 La longueur de services continus des salariés sera calculée à compter du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année courante.

13.05 La paie de vacances due à chaque salarié lui sera payée le jeudi avant Noël en même temps que sa paie habituelle.

13.06 Un salarié dont le congédiement est le résultat d'une mesure disciplinaire ne recevra comme paie de vacances sa part de son congédiement, que quatre pour cent (4%) de ses gains pour tout travail accompli depuis la dernière paie de vacances du 1er juin de l'année précédente. Dans les autres cas de congédiement ou de démission volontaire de la part du salarié, les termes mentionnés à l'article 13.02 s'appliqueront.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES

- 13.01 La Compagnie convient d'accorder à tous les salariés deux (2) semaines consécutives de vacances chaque année, soit les deux (2) dernières complètes de Juillet, rémunérées de la façon prévue au paragraphe 13.02.
- 13.02 La paie de vacances due à chaque salarié pour ces deux (2) semaines sera comme suit:-
- 1.- Quatre pour cent (4%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année du 1er juin au 31 mai.
 - 2.- Les salariés avec quatre (4) ans ou plus de service avec la Compagnie au 1er décembre, auront droit à une semaine de vacances entre Noël et le jour de l'An, à raison de deux pour cent (2%).
 - 3.- Les salariés avec dix (10) ans et plus de service avec la Compagnie au 1er décembre, auront droit à une semaine de vacances entre Noël et le jour de l'An, à raison de quatre pour cent (4%) du salaire.
 - 4.- Les salariés avec dix (10) ans et plus de service avec la Compagnie au 31 Mai auront droit à deux semaines de vacance à raison de cinq pour cent (5%).
 - 5.- Les salariés avec quinze (15) ans et plus de service avec la Compagnie au 31 Mai courant auront droit à deux (2) semaines de vacances à raison de cinq pour cent (5%) et s'ils sont à l'emploi de la Compagnie au 1er décembre de l'année courant auront droit à une (1) semaine de vacances entre Noël et le jour de l'An, à raison de cinq pour cent (5%).
- 13.03 La longueur de services continus des salariés sera calculée à compter du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année courante.
- 13.04 La paie de vacances due à chaque salarié lui sera payée le jeudi avant-midi en même temps que sa paie hebdomadaire.
- 13.05 Un salarié dont le congédiement est le résultat d'une mesure disciplinaire ne recevra comme paie de vacances au moment de son congédiement, que quatre pour cent (4%) de ses gains pour tout travail accompli depuis la dernière paie de vacances du 1er juin de l'année précédente. Dans les autres cas de congédiement ou de séparation volontaire de la part du salarié, les taux mentionnés à l'article 13.02 s'appliqueront.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES (suite)

13.06 La Compagnie affichera la date des vacances annuelles, deux (2) mois avant la prise des vacances d'été ou de fin d'année.

13.01 La Compagnie convient d'accorder au Syndicat le privilège de se servir des tableaux d'affichage placés dans l'usine aux endroits désignés par la Compagnie, à condition que l'usage de ces tableaux d'affichage soit limité à l'affichage d'avis signés par le Président ou tout autre officier du Syndicat autorisé à le faire.

ARTICLE 14. - TABLEAU D'AFFICHAGE

14.01 La Compagnie convient d'accorder au Syndicat le privilège de se servir des tableaux d'affichage placés dans l'usine aux endroits désignés par la Compagnie, à condition que l'usage de ces tableaux d'affichage soit limité à l'affichage d'avis signés par le Président ou tout autre officier du Syndicat autorisé à le faire.

ARTICLE 15. - SECURITE ET SANTE.

- 15.01 La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures d'emploi et de maintenir dans l'usine dans des endroits appropriés des postes de premier secours et de se conformer à la Loi et aux règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et le Syndicat convient de collaborer dans l'application de ce paragraphe. En conséquence, la Compagnie pourvoiera aux salariés, un vestiaire, des lavabos, des toilettes en nombre suffisant ainsi qu'un service de serviettes sanitaires.
- 15.02 A compter de la date de la signature de cette convention, la Compagnie convient de payer 2.75% de sa liste de paie comme contribution au plan d'assurance décrit à l'Appendice "B". Ledit plan est sujet aux dispositions de la police-maitresse en vigueur avec une Compagnie d'Assurance reconnue et administrée par le FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC.
- 15.03 La Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification; la Compagnie remettra les montants ainsi perçus de la paie hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution à: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC., par chèque, une fois par mois, dans les quinze (15) jours suivants le mois dans lequel lesdites déductions ont été faites. La Compagnie fournira en même temps un état détaillé des montants déduits de la paie de chaque salarié.
- 15.04 La Compagnie s'engage à payer mensuellement au trésorier local du Syndicat une somme d'argent équivalent à 1/4% de sa liste de paie pour les fins du Fonds Educationnel du Syndicat.

ARTICLE 16. - CORRESPONDANCE

16.01 Excepté si prévu autrement, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat seront données par lettre recommandée et affranchi comme suit: -

A la Compagnie:.....Le gérant

Au Syndicat:.....Le secrétaire.

16.02 Toutes communications données en vertu de cette convention seront présumées avoir été données et reçues le jour ouvrable qui suit la date de la mise à la poste.

17.01

La Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié, ses cotisations syndicales après avoir reçu de lui une autorisation écrite. Cette autorisation demeurera en vigueur pour la durée de cette convention et les dispositions de l'article 19.32 s'appliqueront, le tout, sujet aux dispositions du Code de Travail (12-13- Elisabeth II, ch. 45.)

Pour les nouveaux salariés, dès leur embauche, l'employeur devra appliquer l'article 45 du Code du Travail.

La Compagnie remettra les montants ainsi déduits au trésorier du Syndicat, par chèque, un fois par mois, dans les premiers quinze (15) jours du mois qui suit le mois dans lequel les déductions ont été faites. La Compagnie fournira en même temps un état montrant les montants déduits de la paie de chaque salarié.

ARTICLE 17 - SECURITE SYNDICALE

- I7.01 La Compagnie convient de n'employer que des membres en règle avec le syndicat et quand la compagnie aura besoin de main-d'oeuvre additionnelle, elle en fera la demande au syndicat spécifiant le nombre, la sorte de main-d'oeuvre requise. Si le syndicat est incapable de fournir la main-d'oeuvre requise en dedans de vingt-quatre (24) heures, à compter du moment de la demande, la Compagnie aura le droit de se procurer ladite main-d'oeuvre comme elle l'entendra, sur le marché du travail et la main-d'oeuvre ainsi obtenue devra devenir membre du Syndicat après avoir complété sa période d'essai.
- I7.02 Si, pendant la durée de cette convention un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un salarié à l'essai refuse d'en devenir membre, la Compagnie le congédiera dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle avis écrit aura été donné à la Compagnie par le Syndicat que ce salarié n'est plus membre ou refuse de le devenir.
- I7.03 La Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié, ses cotisations syndicales après avoir reçu de lui une autorisation écrite. Cette autorisation demeurera en vigueur pour la durée de cette convention et les dispositions de l'article I9.02 s'appliqueront, le tout sujet aux dispositions du Code du Travail (I2-I3- Elisabeth II, ch. 45.) .
- Pour les nouveaux salariés, dès leur embauchage, l'Employeur devra appliquer l'article 45 du Code du Travail.
- La Compagnie remettra les montants ainsi déduits au trésorier du Syndicat par chèque, un fois par mois, dans les premiers quinze (15) jours du mois qui suit le mois dans lequel les déductions ont été faites.
- La Compagnie fournira en même temps un état montrant les montants déduits de la paie de chaque salarié.

ARTICLE 18 - GENERAL

- 18.01 La Compagnie fournira à tous les salariés les accessoires requis pour accomplir leur travail, sauf dans le cas des opérateurs; ceux-ci devant fournir leurs propres ciseaux.
- 18.02 L'employeur ne peut donner pour être exécuté par un entrepreneur, manufacturier ou autres personnes du travail sur les produits qu'il manufacture, à moins que tous les salariés sur sa liste de paie ne travaillent leur semaine régulière de travail.
- 18.03 Lorsqu'il y a des erreurs dans les paies des salariés et telle erreur ne dépasse par \$ 15.00, la Compagnie l'acquittera en comptant la même journée. Si l'erreur dépasse \$ 15.00, la Compagnie l'acquittera par chèque la journée suivante.

ARTICLE 19 - DUREE ET MODIFICATION

- 19.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er janvier 1983 jusqu'au 31 décembre 1984.
- 19.02 Les parties conviennent que toute et chacune des dispositions de cette convention demeureront en vigueur pendant la durée des négociations et selon les dispositions du Code du Travail de Québec.
- 19.03 Les négociations pour une nouvelle convention commenceront dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis d'amendement que l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre par écrit dans un délai qui n'est pas moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention.

L'UNION NATIONALE DU SYNDICAT
INC.

PAR:

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé
cette convention par ses représentants dûment autorisés le tout
en date du 28^e jour du mois de février 1983.

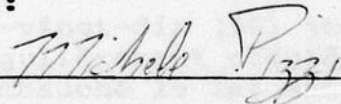
LESCOUVRELIT LAWRENCE CO.
LTEE

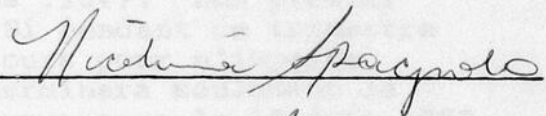
par:

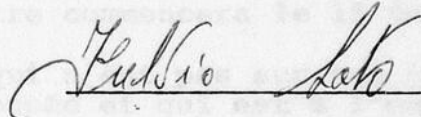


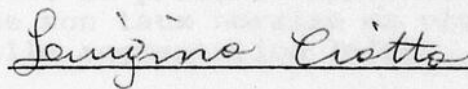
L'UNION NATIONALE DU VETEMENT
INC.

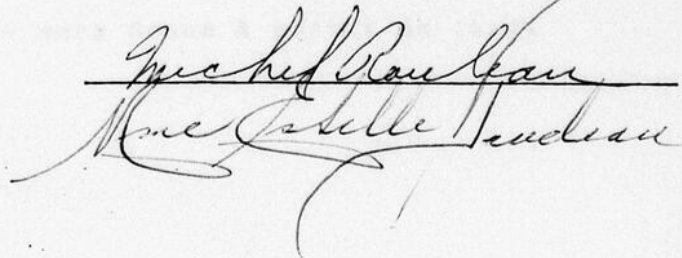
par:

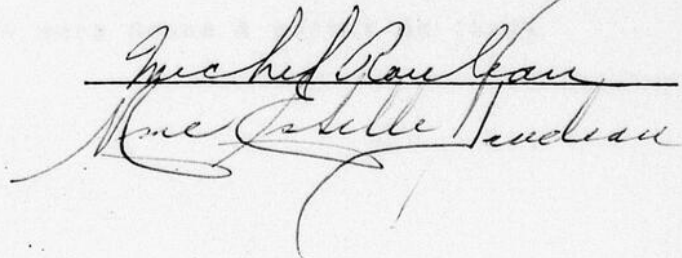












APPENDICE "A"

nd
CENTRAL DE TRAVAIL
PAR MESSAGEUR

'83 MAR -2 10 24

A compter de la signature de la présente convention les taux horaires minima pour le travail exécuté pendant la journée ou la semaine normale sont ceux mentionnés au présent Appendice "A".

L'échelle de progression pour les salariés nouvellement embauchés est comme suit:

- engagé après la date de la signature de la présente convention, après 520 heures travaillées incluant les heures supplémentaires à temps simple40¢
- engagé après la date de la signature de la présente convention, après 1040 heures travaillées incluant les heures supplémentaires à temps simple40¢
- engagé après la date de la signature de la présente convention après 1560 heures travaillées incluant les heures supplémentaires à temps simple¢50
- engagé après la date de la signature de la présente convention après 2080 heures travaillées incluant les heures supplémentaires à temps simple taux de la fonction.

Le mot trimestre implique quatre-vingt-dix (90) jours mais n'inclut pas des jours de travail régulièrement cédulés mais non-travaillés exemple: un salarié embauché le 1er mars 1983 sera payé \$ 4.15 (taux minima plus .15¢). Son premier trimestre se termine le 31 mai 1983. Si pendant ce trimestre il n'a pas travaillé pendant dix (10) jours pour n'importe quelle raison ce premier trimestre se terminera seulement le 14 juin 1983 et ce deuxième trimestre commencera le 15 juin 1983.

Chaque salarié permanent qui n'est pas sur une échelle de progression comme ci-haut mentionnée et qui est à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la présente convention sera payé une augmentation de 8 1/2% de son taux horaire en vigueur le 31 décembre 1982, mais après une telle augmentation ledit salarié ne touchera pas moins que:

Tout ajustement de salaire sera donné à partir du lundi suivant date de la ratification.

APPENDICE "A" (suite)

	<u>Taux le</u> <u>31 déc./82</u>	<u>Taux le</u> <u>1 janvier/83</u>	<u>Taux le</u> <u>1 janvier/8</u>
Coupeurs spéciaux	\$ 8.58	\$ 9.51	\$ 10.22
Coupeurs de stock	\$ 7.38	\$ 8.01	\$ 8.61
Coupeurs class "B"	\$ 6.53	\$ 7.08	\$ 7.61
Salariés classe "A"	\$ 6.30	\$ 6.84	\$ 7.35
Salariés classe "B"	\$ 5.43	\$ 5.89	\$ 6.33
Emballage	\$ 5.45	\$ 5.91	\$ 6.35
Finition	\$ 5.39	\$ 5.85	\$ 6.29
Commis aux retours de marchan- disés	\$ 7.19	\$ 7.80	\$ 8.39
Opérateurs de machines à mesurer	\$ 6.27	\$ 6.80	\$ 7.31
Opérateurs de machines à confort- table	\$ 6.00	\$ 6.51	\$ 7.00
Opérateurs de machines filing	\$ 5.56	\$ 6.03	\$ 6.48
Opérateurs de machines à coudre	\$ 5.81	\$ 6.30	\$ 6.77
Trancheurs de matériel	\$ 7.12	\$ 7.73	\$ 8.31
Séparateurs	\$ 6.33	\$ 6.87	\$ 7.39
Opérateurs de machines automa- tiques	\$ 5.39	\$ 5.85	\$ 6.29
Mécaniciens classe "B"	\$ 6.60	\$ 7.16	\$ 7.70
Anderson A	\$ 7.38	\$ 8.01	\$ 8.61
Anderson B	\$ 7.38	\$ 8.01	\$ 8.61
Outline quilting machine	\$ 6.15	\$ 6.67	\$ 7.17
Etandeurs	\$ 6.55	\$ 7.11	\$ 7.64
Remplisseur pour Outline quilting	\$ 5.86	\$ 6.36	\$ 6.84

APPENDICE "A" (suite)

Chaque salarié permanent qui n'est pas sur une échelle de progression comme ci-haut mentionnée et qui est à l'emploi de la Compagnie le 31 décembre 1983 sera payé une augmentation de 7 1/2% de son taux horaire en vigueur le 31 décembre 1983 mais après telle augmentation le salarié ne touchera pas moins que les taux horaire ci-haut mentionnés sous le titre "taux le 1 janvier 1984".

Les salariés qui travaillent sur une deuxième équipe recevront une prime de 10¢ l'heure pour chaque heure travaillée.