

2389-5

02389-5

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement 4 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-75-01	
Date	Signature	Reception	Durée	Du 85-02-15 <sup>au</sup>	88-02-15	Nombre de salariés régis par la convention collective	1120

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog Inc.</b> 1259 rue Berri suite 600 Montréal, Québec H2L 4C7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Dominion Textile Inc.</b> Att: Gilles Thibodeau 1950 Ouest rue Sherbrooke Montréal, Québec H3H 1E7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/>	<b>E.V. Usine de Magog</b>  Région <u>06-06</u> Activité <u>1810(5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 
 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**ENTENTE: Représentant de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. Signée le 85-05-31**  
**ENTENTE: Taux affichés -Atelier de teinturerie - Signée le 85-03-12**  
**ENTENTE: Dispositions particulieres -signée le 85-05-31**  
**ENTENTE: Lettre d'entente générale -signée le 85-05-31**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms <i>l.l.</i>	85-05-15

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

2389-5

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE:

DOMINION TEXTILE INC., corporation légalement constituée, ayant son siège social en la cité de Montréal, province de Québec, en ce qui se rapporte à ses usines, Tissage Magog et l'Imprimerie Magog, situées à Magog, province de Québec, ci-après appelée,

"LA COMPAGNIE"  
PARTIE D'UNE PART

ET:

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC., une association d'employés dûment enregistrée et incorporée suivant la Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q. 1941, chapitre 162, ci-après appelée,

"LE SYNDICAT"  
PARTIE DE SECONDE PART

ATTESTANT:

Que les parties, en vertu des ententes et accords mutuels ci-après mentionnés, ont convenu ce qui suit:

NOUVEAU  
MONTREAL  
MESSAGES

85 JUL -5 12:53

INDEX

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PREAMBULE	
1	Déclaration des parties	
1.03	Travail accompli par le personnel des cadres	
2	Pas d'arrêt de travail	
3	Retenue syndicale	
4	Comité des griefs/Activités syndicales	
5	Responsable syndical en génie industriel	
6	Procédure des griefs et de l'arbitrage	
7	Discipline	
8	Tâches	
9	Application des modes de rémunération	
10	Equipes et heures de travail	
10.01	Primes d'équipe	
10.05	Travail le samedi et le lundi	
11	Employés de métier à l'entretien	
12	Surtemps et procédure	
13	Equipe additionnelle et réduction d'équipes	
14	Salaires	
14.01	Période de probation	
14.02	Jour de paye	
14.04	Changement temporaire d'occupation	
14.05	Quatre (4) heures de paye	
14.06	Salaire d'attente	
14.08	Employés travaillant sur des projets spéciaux	
14.10	Rémunération d'un employé convoqué comme candidat juré ou juré	
15	Ancienneté	
15.00	Définition	
15.01	Perte de l'ancienneté	
15.02	Application de l'ancienneté	
15.03 a)	Définition du terme "vacance"	
b)	Affichage de vacance d'emploi (vacance temporaire comprise	
15.04	Vacances permanentes d'emploi	
15.05	Tâches combinées	
15.06	Préférence d'assignation	
15.07	Choix d'équipes	
15.08	Vacances temporaires	

15.00 (suite):	
15.09	Périodes de sept (7) semaines consécutives <i>Guil</i> <del>de travail complète (équipe de travail)</del> <i>Hinni</i>
15.10	Mises à pied - Moins d'une période quotidienne de travail complète (équipe de travail)
15.11	Mises à pied - Plus de deux (2) périodes quotidiennes complètes de travail (équipes de travail)
15.12	Cas spéciaux
15.13	Transfert d'ancienneté lors de mutation
15.14	Liste d'ancienneté
15.15	Rappels
15.16	Permutations dans l'unité de négociation
15.17	Compensation
15.18	Avis de changement au dossier de l'employé
16	Jours fériés
17	Fermeture d'usine, période des fêtes
18	Vacances annuelles payées
19	Assurance-groupe contributoire
20	Tableaux pour l'affichage
21	Contrats à forfait
22	Changements technologiques
23	Sécurité et santé
24	Lettres ou pièces annexes
25	Congé de maternité
26	Fermeture partielle ou complète d'usine
27	Préavis et certificat de travail
28	Durée de la convention

Liste de taux

Lettres d'entente générale

Lettre d'entente	Situations particulières:
	Imprimerie et Tissage Magog
	Imprimerie Magog
	Tissage Magog
	Atelier Mécanique

## ARTICLE 1

### DECLARATION DES PARTIES

#### 1.00 Buts:

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

- a) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la compagnie, le syndicat et les employés assujettis à cette convention;
- b) établir les salaires, heures et conditions de travail, et promouvoir la sécurité et le bien-être des employés;
- c) favoriser les règlements à l'amiable d'une façon prompte et équitable de toutes plaintes ou griefs pouvant survenir entre la compagnie, le syndicat ou les employés, pendant la durée de la présente convention.

#### 1.01 Droits de gérance:

Le syndicat reconnaît que le droit d'administrer les usines de la compagnie et l'entreprise industrielle dans laquelle elle est engagée, est dévolu à la compagnie. Sans restreindre la généralité de ce qui précède et sujet aux autres dispositions de cette convention et sous réserve du recours à la procédure du règlement des griefs prévu aux présentes en toute matière relative aux termes de cette convention collective de travail, ce droit inclut les suivants:

1. maintenir l'ordre et la discipline;
2. embaucher, classifier, muter, effectuer des promotions, des rétrogradations, des mises à pied et congédier, suspendre ou réprimander les employés pour cause;
3. introduire ou changer des procédés mécaniques, étudier les charges de travail et instituer des changements dans les charges de travail, les assignations de travail, les méthodes d'opération, décider si un employé sera rémunéré à l'heure, à la pièce ou selon le régime de prime au rendement, déterminer les produits à fabriquer, les programmes de production, les genres et l'emplacement des machines et de l'outillage à utiliser, les procédés de fabrication, le contrôle des matériaux à incorporer dans les produits fabriqués, et augmenter ou restreindre ses opérations;
4. assurer le rendement et la sécurité de ses opérations, organiser et cédule le travail, diriger la main-d'oeuvre, lequel droit inclut le droit de déterminer le personnel à qui le travail sera assigné.

#### 1.02 Reconnaissance syndicale:

La compagnie convient de reconnaître le syndicat comme seul agent négociateur dûment autorisé à représenter, aux fins du Code du Travail, tous les employés de l'unité de négociation, telle que définie au certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et Sécurité du Revenu.

1.03

Travail accompli par le personnel des cadres:

- a) Les membres du personnel des cadres tels le contremaître d'équipe, le contremaître d'atelier, l'assistant-contremaître ou la première main n'accompliront pas de travail fait ou qui peut être fait par les employés de l'unité de négociation sauf quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les employés, dans le cas de \*situation exceptionnelle, lorsqu'il s'agit de procéder à des travaux d'expérimentation, de développement ou d'autres travaux de recherche reliés à l'installation de nouveaux procédés ou de nouvel équipement.

\*Situation exceptionnelle signifie une situation nécessitant une intervention immédiate reliée au besoin de normaliser un procédé dans la chaîne de production. Il est aussi établi qu'une intervention de cette nature n'aura pour effet de créer un préjudice aux employés de l'occupation en cause.

- b) Un grief prétendant violation des dispositions de cet article pourra être soumis, soit par l'employé ou les employés concernés, soit par le délégué d'atelier de l'atelier concerné, directement à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soit la naissance soit la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Le grief suivra les étapes prévues dans les dispositions subséquentes de la procédure des griefs et d'arbitrage.
- c) Dans ce grief, l'employé concerné ou le délégué d'atelier au nom de l'employé concerné pourra réclamer les indemnités de salaire appropriées pour le travail fait à sa place en violation des dispositions de cet article.

1.04

- a) Jour ouvrable:

Aux fins de cette convention l'expression "jour ouvrable" signifie un jour de la semaine à l'exception des samedis, dimanches, jours fériés mentionnés à l'article 16 et des jours au cours desquels un atelier est fermé ou un employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

- b) Jour:

Aux fins de cette convention, l'expression "jour" signifie un jour de calendrier.

- c) Conjoint:

Aux fins de cette convention, l'expression "conjoint" signifie l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés; ou

- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

- i. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et  
ii. sont publiquement représentés comme conjoints.

- d) Aux fins de cette convention, le pronom masculin comprend le féminin et vice-versa.

1.05

Travail accompli par les étudiants:

- a) La compagnie pourra utiliser un ou des étudiants pour effectuer des travaux, qui ont au préalable été offerts aux employés couverts par l'unité de négociation, en temps régulier ou en temps supplémentaire.
- b) Un étudiant n'acquiert aucun droit en vertu des termes de la convention collective, sauf si autrement prévu par législation.
- c) Les ententes existantes au moment de la signature, pour du travail d'employés à temps partiel continueront à s'appliquer.
- d) De plus, le présent article ne doit pas être invoqué à l'encontre du paragraphe 10.06 de la présente convention.

- 1.06 Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs s'appliquera dans les cas de plainte relative à l'application de la loi sur les normes du travail.

## ARTICLE 2

### PAS D'ARRET DE TRAVAIL

- 2.00 Les deux parties conviennent que ni le syndicat, ni la compagnie, ni aucun de leurs membres, employés ou représentants ne causera, n'aidera, ne participera, ni n'appuiera aucune grève ou contre-grève, ni aucun ralentissement de production ou arrêt de travail constituant une contre-grève ou une grève de quelque nature que ce soit, aux usines de la compagnie, pendant la durée de la présente convention.

De plus le syndicat renonce à utiliser le piquetage même paisible des usines de la compagnie pendant la durée de la convention.

Les deux parties conviennent de faire tout ce qui leur est possible pour éviter de telles actions et/ou d'ordonner à leurs membres, employés ou représentants de les cesser ou de s'en désister.

## ARTICLE 3

### RETENUE SYNDICALE

- 3.00 Retenue syndicale:

Pendant la durée de cette convention, la compagnie acceptera toute autorisation signée par un employé, selon le paragraphe 3.05 ci-dessous, pour la déduction et la remise de ses cotisations syndicales. La compagnie s'engage à remettre mensuellement au syndicat la somme ainsi perçue.

- 3.01 Période de révocation:

L'employé pourra annuler ou révoquer cette autorisation seulement entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement d'icelle. La révocation se fera en donnant un avis à la compagnie selon le paragraphe 3.06 ci-dessous. La révocation ne prendra effet qu'à la date d'expiration de cette convention.

Toute autorisation donnée en vertu du présent article devra être propre, lisible et signée en duplicata par l'employé. La compagnie en gardera une copie et remettra l'autre à l'employé concerné.

- 3.02 Avis relatif au taux de la cotisation:

Le syndicat convient d'informer la compagnie du taux de la cotisation syndicale en vigueur lors de la signature de la présente convention et de lui communiquer, au moins sept (7) jours avant la date de la déduction, toute modification apportée à ladite cotisation pendant la durée de la convention.

3.03 Perception:

La compagnie percevra la cotisation syndicale hebdomadairement, mais versera chaque mois au trésorier du syndicat les sommes déduites.

3.04 a) Liste des employés:

Avec cette remise elle fournira au syndicat des listes complètes indiquant par atelier:

- les numéros de matricule et les noms de tous les employés apparaissant à la feuille de paye lors de la déduction;
- pour chaque employé ayant autorisé telle déduction, le montant hebdomadaire perçu;
- les noms des employés qui n'ont pas payé la cotisation syndicale ainsi que la raison;
- autant que possible mais sans garantie d'exactitude, pour le mois précédent, les noms des employés mutés d'un atelier à un autre et les noms des employés qui par suite d'un mariage portent un nouveau nom.

b) Une (1) fois par année au mois de janvier, la compagnie fournira au syndicat une liste comprenant les renseignements suivants au sujet de ses employés:

- 1.- Nom
- 2.- adresse complète incluant le code postal
- 3.- numéro de téléphone
- 4.- atelier
- 5.- occupation
- 6.- numéro d'assurance sociale
- 7.- nouveaux employés payant des cotisations syndicales.

3.05 Formule d'autorisation:

\_\_\_\_\_  
Date

Je, soussigné, autorise par la présente Dominion Textile Inc., à déduire de ma paye une fois par semaine, telle somme qui peut être établie comme cotisation syndicale hebdomadaire par le Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog Inc. et à remettre cet argent au trésorier dudit syndicat. La présente autorisation prendra effet le jour de l'embauchage. Je reconnais que je ne pourrai révoquer la présente autorisation qu'en accord avec les dispositions de la convention collective de travail entre la compagnie et le syndicat.

\_\_\_\_\_  
Employé

\_\_\_\_\_  
Témoin

3.06 Formule de révocation:

\_\_\_\_\_  
Date

Je, soussigné, révoque toutes autorisations données en aucun temps à Dominion Textile Inc., antérieurement à cette date, de déduire de ma paye la cotisation syndicale et de remettre cet argent au trésorier du Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog Inc. et je demande que, pour cette cotisation syndicale, aucune déduction additionnelle ne soit faite de ma paye.

\_\_\_\_\_  
Employé

\_\_\_\_\_  
Témoin

3.07 Retenue syndicale:

Comme condition d'emploi, chaque employé doit signer une autorisation telle qu'énoncée au paragraphe 3.05, autorisant la compagnie à déduire de sa paye un montant équivalent à la cotisation syndicale et à remettre ce montant au syndicat. Cette autorisation peut être révoquée seulement selon les dispositions du paragraphe 3.01.

#### ARTICLE 4

##### COMITE DES GRIEFS / ACTIVITES SYNDICALES

4.00 Composition:

Les parties conviennent de former, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, un comité de griefs composé de huit (8) membres, quatre (4) étant désignés par la compagnie et les quatre (4) autres par le syndicat.

Chacun de ces membres doit avoir complété un minimum de trois (3) mois de service continu avec la compagnie.

Chacune des parties convient de communiquer par écrit à l'autre partie les noms de ses représentants au comité des griefs.

4.01 Représentant extérieur local:

Il est convenu que si le syndicat a retenu les services d'un représentant extérieur local, ce dernier peut être l'un des représentants du syndicat.

4.02 Fonctions:

Le comité des griefs a pour fonctions d'assister les parties dans l'étude et le règlement des griefs. Il peut aussi aborder l'étude et la discussion d'un sujet d'intérêt commun soumis à son attention par les représentants de l'une ou de l'autre des parties.

4.03 Réunions:

Le comité des griefs tient généralement une réunion mensuelle et peut se réunir plus souvent si nécessaire, sur entente mutuelle, si les circonstances l'exigent. Toute réunion aura lieu dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la communication écrite de la demande de l'une ou l'autre des parties.

4.04 Ordre du jour:

Dans les trois (3) jours ouvrables précédant chaque réunion, chacune des parties à la présente convention devra transmettre par écrit à l'autre partie l'ordre du jour des questions dont elle veut discuter à telle réunion. Cependant, tout grief référé au comité conformément aux dispositions des paragraphes 6.04 ou 7.05 avant l'ouverture de la réunion fait partie de l'ordre du jour du comité.

4.05 Procès-verbaux:

L'un des membres de la compagnie sur le comité agira comme secrétaire aux fins de rédiger et conserver les procès-verbaux. Le procès-verbal signé par un représentant du syndicat et de la compagnie sera officiel et une (1) copie sera remise à un membre syndical du comité dans les dix (10) jours ouvrables de la tenue de la réunion du comité. La prescription des délais prévus à ce paragraphe s'appliquera s'il n'y a pas d'entente écrite à l'effet du contraire et cela de la façon prévue à l'article 6.06 de cette convention.

4.06 Tout employé dont le grief a été référé au comité des griefs pourra assister à la discussion de son grief lors de la réunion du comité des griefs. S'il y a plus d'un grief soumis à l'agenda les employés signataires des griefs pourront assister à tour de rôle. Dans le cas d'un grief collectif, un des employés signataires pourra assister à la discussion du grief.

4.07 Délégué d'atelier - Nomination:

- a) Le syndicat peut nommer un délégué d'atelier par équipe dans chaque atelier et transmettra par écrit à la compagnie les noms des employés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout employé qui sera nommé pour remplacer un délégué. Les noms des délégués seront affichés au tableau de l'atelier.
- b) Lorsqu'il y a plus de cent (100) employés sur une équipe dans un atelier quelconque, un délégué additionnel pourra être nommé ou lorsqu'un atelier est réparti sur plus d'un étage de l'usine, un délégué additionnel pourra être nommé pour chaque étage selon le cas.

4.08 Fonctions:

Ce délégué aura pour fonctions d'enquêter sur tous les griefs ou difficultés dont il sera saisi par les employés de son atelier et il conformera ses actions à la procédure décrite à l'article 6.

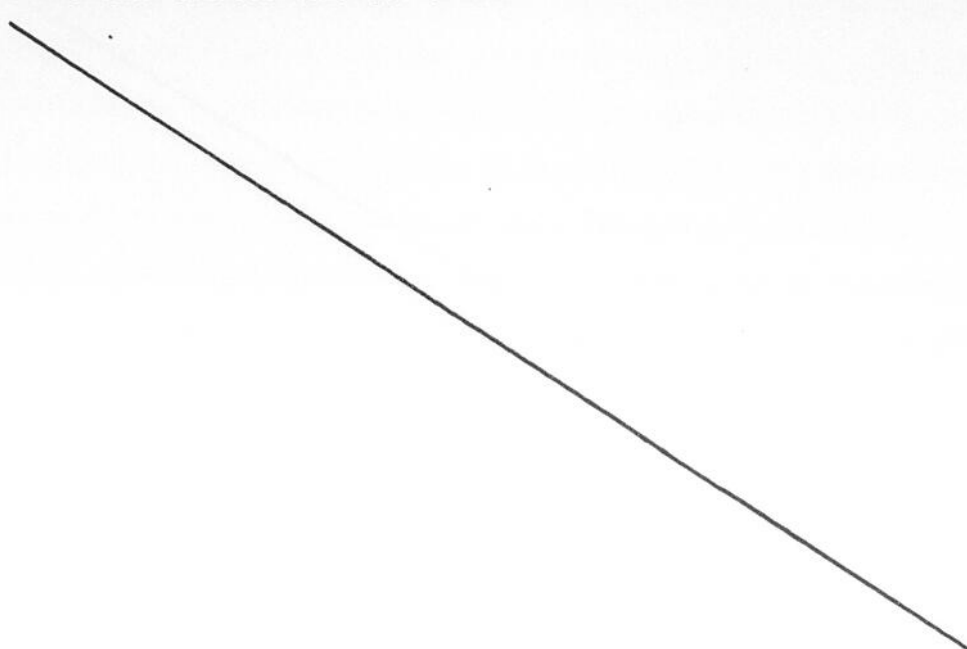
4.09 Responsabilités:

Ce délégué n'est investi d'aucun pouvoir ou autorité pour régler les cas qui lui sont soumis. Ses tâches et responsabilités sont strictement limitées à celles d'un enquêteur. Ses fonctions sont de faire rapport directement au contremaître de l'atelier, ou à l'assistant de ce dernier, ainsi qu'au syndicat. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le délégué pourra participer à la discussion.

4.10 Rémunération:

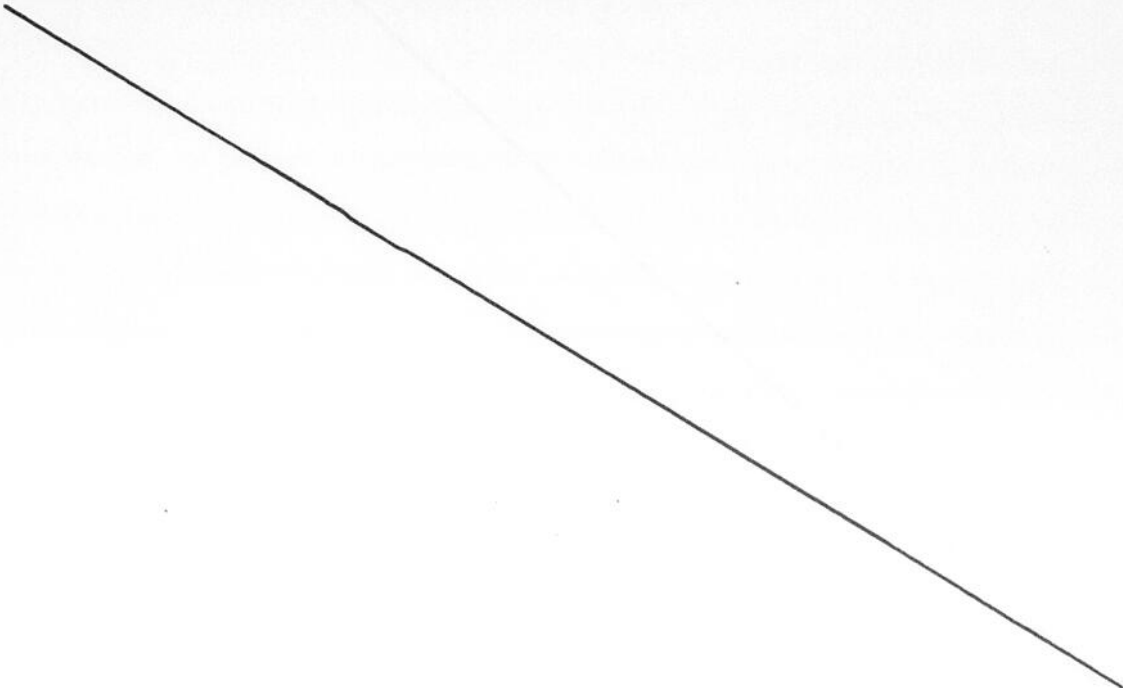
Le syndicat convient que ces délégués doivent dans toute la mesure du possible, s'acquitter de leurs responsabilités sans nuire à la production dans l'atelier. Si un employé devait s'absenter de son poste de travail pour s'acquitter des fonctions ci-haut décrites, il en informera son supérieur immédiat. Pendant telle absence, le délégué sera rémunéré selon son taux horaire ou selon ses gains horaires moyens s'il travaille à la pièce ou selon le régime de prime au rendement selon le cas échéant. Tout abus dans l'exercice de ses fonctions par un délégué sera référé au syndicat.

Afin de protéger les gains des employés et prévenir tout surcroît de travail au délégué pendant son absence, la compagnie, dans la mesure du possible, devra remplacer ce dernier à son occupation par un employé qui est qualifié pour en accomplir le travail.

- 4.11
- a) Sur avis écrit d'un officier syndical autorisé, signifié au directeur du personnel dans un délai minimum de trois (3) jours ouvrables précédant la libération, tout officier ou délégué du syndicat qui sera libéré pour activités syndicales à l'extérieur de l'usine recevra son salaire normal. La compagnie retiendra tout montant dû au syndicat ou facturera le syndicat pour les sommes ainsi payées en trop, sous forme de salaires et bénéfices marginaux.
  - b) Cependant, les deux (2) parties conviennent de déroger du délai minimum de trois (3) jours ouvrables mentionnés à l'item "A" ci-dessus, pour répondre à des besoins immédiats.
  - c) Advenant le cas où ces autorisations amènent des difficultés sérieuses au maintien d'une production normale, la compagnie pourra remplir les postes concernés de la façon qu'elle jugera la plus pratique en autant qu'elle ait au préalable respecté toutes les dispositions prévues à la convention collective à cet effet.
- 

ARTICLE 5

RESPONSABLE SYNDICAL EN GENIE INDUSTRIEL

- 5.00 a) Le syndicat choisira un candidat qui sera formé pour devenir responsable syndical en génie industriel pour les usines de Magog (Tissage et Imprimerie).
- b) I. Le candidat choisi doit posséder les qualifications de base pour entreprendre une période de formation d'une année s'il est sans expérience.
- II. S'il est expérimenté, une période de temps plus courte pourra être convenue entre les parties aux fins de familiariser le candidat avec les pratiques de mesures du temps de la compagnie.
- 5.01 Le candidat choisi, aux fins de formation, se verra accorder un congé d'absence s'il fait partie de l'unité de négociation.
- La formation sera en relation avec les méthodes de "mesures du temps" de la compagnie.
- 5.02 Pendant la période de formation, il sera, dans ses activités et assignations, sous l'autorité du résident local en génie industriel.
- Sur demande, il lui sera permis, pour une période de temps raisonnable, de participer à des cours ou des programmes de formation en relation avec son travail comme responsable syndical en génie industriel. Cette permission d'absence sera avec solde.
- 5.03 Une fois formé, le responsable syndical en génie industriel relèvera de l'autorité du syndicat. Le responsable syndical en génie industriel peut être utilisé pour plus d'un syndicat, mais il donnera priorité au syndicat pour lequel il fut choisi.
- 5.04 Le candidat au poste de responsable syndical en génie industriel de même que le responsable syndical en génie industriel entraîné bénéficieront de toutes les dispositions de cette convention en autant qu'elles lui soient applicables et qu'elles ne soient pas incompatibles avec le présent article. Pour ce qui est de son ancienneté et ses droits d'ancienneté, le responsable syndical en génie industriel sera traité de la même façon qu'un employé qui est transféré à une occupation qui n'est pas régie par la convention collective telle que définie au paragraphe 15.16.
- 

5.05

Le rôle du responsable syndical en génie industriel est entre autres:

- a) de s'assurer de la vérification des nouveaux standards de production aux différents procédés;
- b) aussi de s'assurer que la détermination de la meilleure utilisation du potentiel de la main-d'oeuvre par la compagnie soit réalisée dans le respect des normes négociées par les parties;

Dans l'exercice de ce rôle, l'action du responsable syndical en génie industriel porte principalement sur les domaines suivants:

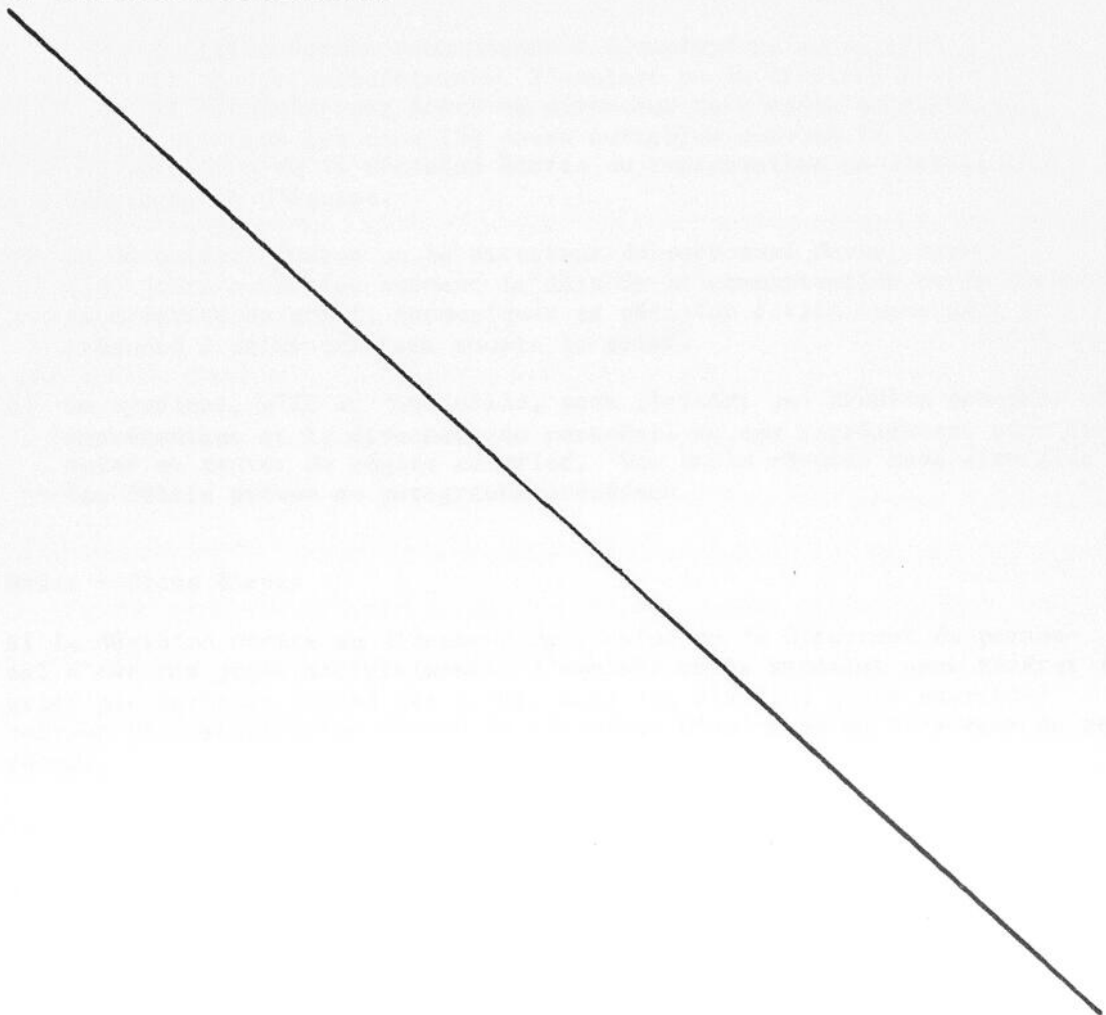
- c) conseille, forme et informe l'exécutif et les membres sur l'application du génie industriel;
- d) surveille l'application et le contrôle de la mesure du travail, des normes de production, du mode de rémunération, etc, ...;
- e) administre les clauses contractuelles de productivité (tâches et modes de rémunération) ainsi que l'évaluation des emplois;
- f) doit pouvoir communiquer avec le personnel de l'usine à tous les niveaux et du siège social et avec le monde syndical à tous les niveaux;
- g) est responsable localement de la préparation de négociations des clauses de productivité, évaluation des emplois, etc, ...;
- h) doit participer à la préparation et à la négociation de la convention collective et conseiller le comité sur les solutions possibles.

5.06

La procédure de l'article 5 s'applique aussi quand le poste doit être comblé.

5.07

Aux fins de l'application de l'article 5, il est entendu que le syndicat peut utiliser, à ses frais, un autre responsable syndical en génie industriel de son choix aux fins de représentation dans l'application des clauses dites de "productivité" (articles 8 et 9 de la convention collective).



## ARTICLE 6

### PROCEDURE DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE

#### 6.00 Préambule:

Pour les fins du règlement de toute plainte ou grief qu'un employé peut avoir à soumettre, sauf dans le cas des griefs provenant de l'application des articles 8 et 9 de la présente convention qui doivent être réglés selon la procédure prévue à l'article 8, les parties établissent la procédure suivante:

#### 6.01 Plainte:

Lorsqu'un employé ou le délégué d'atelier a une plainte à formuler, il la soumet verbalement au contremaître d'atelier ou au contremaître d'équipe et une réponse verbale lui sera donnée. Une plainte ne constitue pas un grief.

#### 6.02 Grief - 1ère étape:

Un employé ayant un grief à formuler le soumet par écrit personnellement ou par l'intermédiaire du délégué d'atelier au contremaître de l'atelier concerné ou au contremaître d'équipe dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soit la naissance soit la connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

Le contremaître de l'atelier ou le contremaître d'équipe devra dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la communication de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

#### 6.03 Grief - 2ième étape:

- a) Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au délégué d'atelier n'est pas jugée satisfaisante, l'employé ou le syndicat doit alors soumettre le grief par écrit au directeur de l'usine ou au directeur du personnel, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la communication de la décision écrite du contremaître de l'atelier ou du contremaître d'équipe.
- b) Le directeur d'usine ou le directeur du personnel devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la communication de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.
- c) Le syndicat, s'il le juge utile, peut réclamer une réunion groupant son représentant et le directeur du personnel ou son représentant pour discuter et tenter de régler ce grief. Une telle réunion aura lieu dans les délais prévus au paragraphe précédent.

#### 6.04 Grief - 3ième étape:

Si la décision écrite du directeur de l'usine ou du directeur du personnel n'est pas jugée satisfaisante, l'employé ou le syndicat peut référer le grief par écrit au comité des griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la communication écrite du directeur d'usine ou du directeur du personnel.

6.05 Grief collectif:

- a) Un grief collectif peut être soumis par le syndicat directement à la deuxième étape au directeur du personnel dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02 pourvu que le grief soit signé par au moins un des employés impliqués ou par le délégué de l'atelier concerné.
- b) Un grief collectif impliquant plus d'un atelier peut être soumis par le syndicat directement à la deuxième étape au directeur du personnel dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02 pourvu que le grief soit signé par un officier du syndicat.

6.06 Prescription:

Si un grief n'est pas soumis dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes par l'employé ou par l'intermédiaire du délégué d'atelier ou du syndicat, la décision écrite telle que communiquée, réglera le grief de façon définitive.

Si la réponse écrite de la compagnie n'est pas soumise dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes, y compris les délais prévus à l'article 4.05, soit par le contremaître de l'atelier, ou le contremaître d'équipe, ou le directeur de l'usine, ou le directeur du personnel, ou le secrétaire du comité des griefs, le grief sera considéré comme accepté et réglé de façon définitive tel que soumis.

ARBITRAGE

6.07 Délais d'appel à l'arbitrage:

Si un grief, autre que celui provenant de l'application des articles 8 et 9 de cette convention, est soumis au comité des griefs, conformément au paragraphe 6.04 ou 7.05, n'est pas réglé de façon satisfaisante par ledit comité, le syndicat devra envoyer à la compagnie, par lettre recommandée, un avis écrit d'appel à l'arbitrage, prévu au paragraphe 6.08.

Cet appel devra se faire en deça des quatorze (14) jours ouvrables de la date de la communication aux parties du procès-verbal de la réunion du comité des griefs.

Si, dans les quatorze (14) jours ouvrables ci-haut mentionnés, le syndicat fait défaut de donner avis à la compagnie de l'appel à l'arbitrage, le grief sera considéré comme réglé de manière définitive, selon la décision prise au comité des griefs.

Les griefs provenant de l'application des articles 8 et 9 seront réglés de la manière prévue à l'article 8.

6.08 Arbitre unique:

- a) Lorsque conformément au paragraphe 6.07 qui précède, la compagnie aura reçu un avis d'appel à l'arbitrage, le grief sera dès lors considéré comme soumis à un arbitre unique, à être choisi à tour de rôle parmi les arbitres suivants:

Me. Marc Gravel  
Me. Richard Marcheterre  
Me. André Sylvestre

- b) Dans le cas où l'arbitre unique désigné ne pourrait agir dans un délai raisonnable ou dans le cas où l'arbitre unique désigné n'a pas encore rendu sa décision dans une cause précédente, l'arbitre suivant sera choisi.
- c) Dans le cas de non disponibilité de ces derniers dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du Travail de la province de Québec de désigner un arbitre.
- d) Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et un demi par le syndicat.

6.09 Décision:

Ledit arbitre unique mentionné au paragraphe 6.08 devra rendre une décision écrite et motivée dans les trente (30) jours de l'audition du grief ou de la soumission des notes écrites selon le cas. La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les parties à la présente convention et tous les autres employés concernés.

6.10 Limitation de pouvoir:

Ledit arbitre unique n'aura pas le pouvoir d'amender, d'altérer ou de modifier les dispositions de cette convention.

Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre unique a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la décision de la compagnie. Dans le cas où l'arbitre unique ne maintient pas la décision de la compagnie, il a compétence pour ordonner une indemnité n'excédant pas la perte de salaire de l'employé à l'usine ou toute autre indemnité moindre qu'il adjugera.

ARTICLE 7

DISCIPLINE

7.00 Mesures disciplinaires:

Pour procéder au maintien de la discipline et du bon ordre, la compagnie et le syndicat conviennent d'adopter les méthodes et procédures suivantes et conviennent que celles-ci seront appliquées d'une façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible. Les parties conviennent aussi que les mesures disciplinaires seront appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et pourront entraîner l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes: réprimande verbale ou écrite, suspension ou congédiement.

7.01 Première offense:

Réprimande personnelle par le directeur de l'usine, le surintendant, le contremaître de l'atelier ou le contremaître d'équipe lorsque la situation l'exige; la compagnie avisera chaque employé de toute réprimande écrite inscrite à son dossier. Tout employé réprimandé, si telle réprimande écrite est inscrite à son dossier, peut soumettre son cas conformément aux dispositions de la procédure des griefs.

7.02 Deuxième offense:

Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 7.00, mesure disciplinaire additionnelle soit réprimande écrite additionnelle, soit suspension sans paye pour la durée d'un à trois jours, dans le cas d'une deuxième offense, pourvu que telle deuxième offense survienne en dedans d'un délai de neuf (9) mois de la date de la première offense, autrement pour les fins de cet article, telle deuxième offense sera considérée comme étant une première offense.

Tout mois où un employé n'a pas enregistré d'heures effectivement travaillées sera ajouté aux neuf (9) mois mentionnés au paragraphe précédent.

7.03 Troisième offense:

Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 7.00, mesure disciplinaire additionnelle pour une troisième offense jusqu'à et incluant le renvoi du service de la compagnie pourvu que telle troisième offense survienne en dedans d'un délai de neuf (9) mois de la date de la deuxième offense, autrement, pour fins de cet article, telle troisième offense sera considérée comme étant une première offense.

Tout mois où un employé n'a pas enregistré d'heures effectivement travaillées sera ajouté aux neuf (9) mois mentionnés au paragraphe précédent.

7.04 Procédure sommaire:

Dans le cas d'une offense sérieuse au travail qui affecte sérieusement le maintien de la discipline parmi les employés, la compagnie pourra se dispenser de la procédure ci-dessus, juger l'employé sommairement et même le congédier. Les cas jugés sommairement par tout membre du personnel des cadres de la compagnie ayant un rang inférieur à celui de directeur de l'usine, seront sujets à révision par le directeur de l'usine.

7.05 Recours de l'employé:

Tout employé congédié ou suspendu, qui estime l'avoir été injustement, nonobstant les dispositions de l'article 6, pourra soumettre directement son cas par écrit personnellement ou par l'entremise du syndicat, au comité des griefs qui devra se réunir pour considérer le cas, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. Si l'employé ne se prévaut pas des dispositions de ce paragraphe, son cas sera sujet, sous tous rapports, aux dispositions de l'article 6.

Si la réponse écrite de la compagnie n'est pas soumise dans le délai prévu à l'article 4.05, le grief sera considéré comme accepté et réglé tel que soumis.

Si la décision ne satisfait pas l'employé, le syndicat pourra soumettre son cas à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 6.07.

7.06 Compensation:

Si un cas de suspension de travail, soumis au comité des griefs ou à l'arbitrage selon les termes du paragraphe 7.05 ci-dessus est estimé injuste, le comité des griefs, ou l'arbitre unique aura le droit de déterminer, s'il y a lieu, une compensation jusqu'à concurrence du montant des salaires perdus à l'usine.

Si un cas de congédiement soumis au comité des griefs ou à l'arbitrage selon les termes du paragraphe 7.05 ci-dessus, est estimé injuste, le comité des griefs ou l'arbitre unique aura le droit d'accorder la réintégration de l'employé congédié et d'en déterminer, s'il y a lieu, une compensation jusqu'à concurrence du montant des salaires perdus à l'usine.

7.07 Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier de l'employé neuf (9) mois après son inscription.

Tout mois où un employé n'a pas enregistré d'heures effectivement travaillées sera ajouté aux neuf (9) mois mentionnés au paragraphe précédent.

7.08 La compagnie enverra au syndicat une (1) copie de toute mesure disciplinaire écrite inscrite au dossier d'un employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis disciplinaire par l'employé. Tel avis à l'employé devra lui être remis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire.

De plus, dans les cas de griefs rendus à l'étape du comité des griefs, la compagnie, sur demande écrite du syndicat, donnera par écrit trois (3) jours ouvrables avant la tenue du comité, tous les avis verbaux relatifs au grief en cause inscrits au dossier de l'employé.

7.09 Lorsqu'un employé reçoit une suspension de plus d'une journée, elles seront consécutives.

## ARTICLE 8

### TACHES

- 8.00
- a) Pendant la durée de la présente convention, tout changement concernant les tâches, assignations de travail, taux à la pièce ou changements dans le travail régulier d'une occupation rémunérée à l'heure ou changement d'une occupation rémunérée à l'heure pour en faire une occupation à la pièce ou vice versa et l'établissement de nouveaux taux (standards ou temporaires) s'y rapportant sera soumis par la compagnie au syndicat.
  - b) Lorsque la compagnie changera une roue d'engrenage à une roue différente dans une assignation quelconque, ou lorsqu'elle modifiera une des caractéristiques d'une machine ayant une incidence sur la charge de travail des employés, elle enverra une fois par semaine une (1) copie des réquisitions au syndicat, et affichera, à un endroit approprié dans ladite assignation, une (1) copie de la réquisition concernant le changement.
  - c) Sur demande, la compagnie fournira au syndicat pour chacune des occupations sous le plan boni, une feuille de calcul d'efficacité représentant les extrémités et la médiane sur les numéros de fils et les styles. De plus, sur demande, la compagnie fournira au syndicat une copie du calcul de l'efficacité sur un style donné.

En outre, la compagnie mettra à la disposition du syndicat les données relatives aux vérifications de fréquences ; après consultation, si nécessaire, une copie du sommaire sera remise au syndicat.

8.01 Si un changement envisagé par la compagnie concernant une occupation sous le plan boni a trait à la révision d'un élément de travail mesuré ou à l'addition d'un élément de travail mesuré non encore établi ou à l'élimination totale d'un élément de travail mesuré, la compagnie doit donner, au moins une (1) semaine avant l'application de ce changement, avis écrit au syndicat de la nature du changement.

Lorsque le changement aura été mis en force par la compagnie et que le syndicat ne sera pas d'accord avec ce changement, un représentant du département des standards de l'usine et un représentant du syndicat en feront une revue. Cette revue comprendra un examen de la prescription de travail (job specification) et le sommaire des données qui ont formé la base du changement. Si une telle revue ne règle pas le grief, le syndicat pourra référer ledit changement à l'arbitre unique mentionné ci-dessous pour sa décision.

Seuls les éléments de travail changés et les calculs affectés par le changement seront sujets à révision par l'arbitre unique. Si aucune demande n'est faite par écrit par le syndicat en vue de soumettre ce changement à l'arbitre unique dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables après que le changement a été mis en force, celui-ci sera considéré comme accepté.

8.02 Si le changement envisagé par la compagnie concernant une occupation sous le plan de boni a trait à la révision d'un élément de travail mesuré ou l'addition d'un élément de travail mesuré ou à l'élimination complète d'un élément de travail mesuré, à la suite de l'installation d'équipement différent, ou si une occupation horaire ou à la pièce est placée par la compagnie sous le plan de boni ou si une nouvelle occupation est introduite, la compagnie doit au moins deux (2) semaines avant l'application du changement, aviser le syndicat par écrit de la nature du changement. A la date où est effectué le changement, il sera considéré comme étant sous période d'essai, sujet aux conditions définies dans les paragraphes 8.05 et suivants.

8.03 Tous les changements faits par la compagnie concernant les occupations sous le plan de boni, qui sont autres que ceux auxquels les paragraphes 8.01 et 8.02 réfèrent ci-dessus, seront réglés s'il y a grief selon la procédure ci-dessous.

Première étape:

Une revue du grief sera faite par un ingénieur industriel représentant de la compagnie et un représentant du syndicat.

Cette revue comprendra un examen de la prescription de travail (job specification) et des données des vérifications qui ont servi de base au changement. Le représentant du syndicat pourra s'entendre avec l'ingénieur industriel représentant de la compagnie pour visiter les lieux où le grief a surgi. La compagnie donnera au syndicat un avis écrit de la nature du changement.

Si aucun grief ne résulte des changements mentionnés dans ce paragraphe, dans les vingt (20) jours ouvrables après la mise en application du changement, ce dernier sera considéré comme accepté.

Deuxième étape:

Si la révision prévue à la première étape ci-dessus n'amène pas une solution immédiate du grief, des vérifications conjointes seront faites par un ingénieur industriel représentant de la compagnie et un représentant du syndicat pour régler le grief sur le changement concerné.

Toutes les vérifications conjointes seront de la même nature et de la même étendue que les vérifications sur lesquelles le changement fut basé à son origine. L'entente mutuelle des parties peut changer l'étendue des vérifications conjointes à faire.

Si les résultats de ces vérifications conjointes faites par la compagnie et le syndicat sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de un pourcent (1%) en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait à la valeur de temps standard.

Si les résultats desdites vérifications conjointes affectent la valeur de temps standard par plus de un pourcent (1%) en plus ou en moins, la valeur de temps standard sera révisée conformément et sera mise en vigueur.

Si les résultats desdites vérifications conjointes requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pour cent (1%), la rétroactivité sera payée de la date du changement.

Si les parties après avoir complété les vérifications conjointes dans cette deuxième étape, et après avoir étudié leurs résultats, ne peuvent s'entendre sur les résultats desdites vérifications conjointes, le syndicat peut référer ledit changement à l'arbitre unique mentionné ci-dessous.

Troisième étape:

L'arbitre unique fera une revue du changement fait par la compagnie et fera des vérifications de la même nature et de la même étendue que les vérifications sur lesquelles le changement fut basé à son origine.

Si les résultats de ces vérifications faites par l'arbitre unique sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de un pourcent (1%), en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait à la valeur de temps standard.

Si les résultats des vérifications faites par l'arbitre unique affectent la valeur de temps standard par plus de un pourcent (1%), en plus ou en moins, la valeur de temps standard sera révisée conformément et sera mise en vigueur.

Si les résultats des vérifications faites par l'arbitre unique requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pourcent (1%), la rétroactivité sera payée de la date du changement.

Il est convenu que dû à leur nature, les changements auxquels le paragraphe 8.03 réfère peuvent être fréquents et des révisions continuelles de tels changements peuvent être requises en tout temps pour refléter les modifications dans les conditions des trois (3) équipes.

La compagnie fournira au syndicat le sommaire trimestriel des vérifications des fréquences (vérifications inachevées comprises).

8.04

- a) Si la compagnie n'introduit pas de changement, mais si dans l'opinion du syndicat, il s'est introduit un changement du genre prévu au paragraphe 8.03, dans le cas d'une plainte non réglée, un grief peut être soumis pour règlement, y compris l'arbitrage si nécessaire, conformément aux dispositions du paragraphe 8.03.
- b) Si la compagnie n'introduit pas de changement du genre prévu aux paragraphes 8.01 et 8.02 mais si dans l'opinion du syndicat le temps d'un ou de plusieurs éléments dans une valeur de temps standard requièrent une modification, la procédure suivante s'appliquera.
  1. Lorsqu'un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard qui n'ont pas été soumis à l'arbitre unique au préalable, sont en force et qu'une période d'un (1) an s'est écoulée depuis la date de la dernière acceptation par le syndicat il peut demander une révision de ladite valeur de temps standard. Lorsqu'un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard ont déjà été arbitrés, ceci n'exclura pas la balance des temps élémentaires de ladite valeur de temps standard non arbitrés de l'application de ce paragraphe. Si un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard ont préalablement été soumis à l'arbitre unique, mais, si dans l'opinion du syndicat, il s'est produit un changement qui n'a pas été couvert par la décision de l'arbitre unique (ou soumis comme un changement par la compagnie) et qui dans l'opinion du syndicat affecte la valeur de temps standard, une telle prétention pourra être soumise par le syndicat à l'arbitre unique pour décision. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombera au syndicat.

2. Dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la demande écrite du syndicat pour une révision dans les valeurs de temps élémentaires, les deux parties se rencontreront pour tenter de régler la demande. A défaut d'un règlement satisfaisant, la demande de révision du syndicat peut être soumise à l'arbitrage selon les dispositions du paragraphe 8.10. Lors d'une telle demande d'arbitrage, tous les temps élémentaires d'une valeur de temps standard sauf tels temps élémentaires qui ont déjà été arbitrés, seront référés à l'arbitre unique pour décision. Si dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables, le syndicat ne soumet pas sa demande de révision à l'arbitrage, ladite demande pour révision sera considérée comme ayant été abandonnée.
3. A la suite d'une demande d'arbitrage faite par le syndicat selon le paragraphe 1, si l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il y a un écart dans la valeur de temps standard actuellement en force de un pourcent (1%) ou plus, seulement à cette condition que l'arbitre pourra décider qu'un changement dans la valeur de temps standard soit mis en vigueur conformément à ses observations. Si les résultats de la revue faite par l'arbitre requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pourcent (1%), la rétroactivité sera payée de la date de la demande de révision au syndicat.

8.05 A la date où sont effectués les changements auxquels réfère le paragraphe 8.02, il s'ensuivra une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

- 8.06
- a) Durant la période d'essai de trente (30) jours ouvrables, les employés concernés travailleront d'après les nouvelles conditions, et seront payés selon les nouveaux taux, et durant lesdits trente (30) jours ouvrables, leurs gains horaires moyens ne seront pas inférieurs à leurs gains horaires moyens réguliers des deux (2) semaines les plus élevées parmi les quatre (4) dernières semaines au cours des six (6) mois antérieurs, pendant lesquelles les employés travaillaient à la pièce ou selon le plan boni. Cette garantie des gains horaires moyens, ne sera en aucun cas, prolongée au-delà desdits trente (30) jours ouvrables.
  - b) Après la mise en vigueur d'une période d'essai sur une occupation, les employés qui travaillent couramment sur cette occupation et qui y demeureront bénéficieront d'une garantie de leurs gains pendant une période de trente (30) jours ouvrables tel que décrit ci-haut. Cette garantie débutera au moment où leur occupation sera touchée d'un changement tel que décrit au paragraphe 8.02. Cette disposition ne s'appliquera seulement qu'aux employés dont l'occupation sera touchée d'un changement tel que décrit au paragraphe 8.02.
  - c) Si un employé est muté d'une autre occupation à l'occupation faisant l'objet d'une période d'essai, il recevra ses gains horaires moyens, tels que définis au paragraphe (a) ci-dessus, pour la balance de la durée de la période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

Il est entendu qu'il n'y aura qu'une seule période d'essai pour chacune des assignations de travail reliées à l'occupation en question.

8.07 En tout temps pendant la période d'essai, la compagnie et le syndicat se rencontreront pour examiner les résultats obtenus durant la période d'essai et s'efforceront d'en arriver à une entente sur le changement.

- 8.08 Avant l'expiration du trentième (30ième) jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'essai, s'il n'y a pas entente sur le changement, le syndicat devra en aviser par écrit, sous pli recommandé, la compagnie et l'arbitre unique (désigné au paragraphe 8.10 ci-dessous) et le changement sera référé à l'arbitre unique pour décision. Les parties de consentement mutuel, peuvent référer le changement à l'arbitre unique avant l'expiration de la période d'essai.
- Si un tel avis n'est pas envoyé par le syndicat au cours de ladite période d'essai ou précédant l'expiration du trentième (30ième) jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'essai, et si aucun avis n'est envoyé par la compagnie dans la même période de son intention d'abandonner le changement proposé, ledit changement sera considéré comme final et accepté par les deux parties.
- 8.09 Dans le cas où le changement est soumis à l'arbitre unique, ce dernier devra rendre sa décision, en dedans des huit (8) semaines de travail de la date où un changement lui a été soumis. De toute façon le changement demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'arbitre unique ait rendu sa décision finale.
- 8.10 Pour les fins des articles 8 et 9, et pour la durée de la présente convention, l'arbitre unique sera un ingénieur industriel choisi de consentement mutuel par les parties.
- 8.11 L'arbitre unique devra, avant de commencer chaque arbitrage, faire une déclaration assermentée, attestant qu'il n'a aucun intérêt pécuniaire dans la question, qu'il n'est pas associé personnellement ou intéressé dans une firme ou compagnie qui manufacture des textiles, et qu'il n'est pas, en raison de ses occupations d'affaires ou par toute autre circonstance influencé ou préjudicié en faveur soit des employés ou des employeurs.
- 8.12 Chacune des parties à cette convention supportera ses propres dépenses d'arbitrage. Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et d'un demi par le syndicat.
- 8.13 Tous les griefs provenant de l'application des articles 8 et 9 seront soumis à l'arbitre unique pour sa décision. Dans tous cas, la décision de l'arbitre unique doit être dans les cadres du plan de mesure de travail et des systèmes de paiement du plan de boni ou du travail à la pièce de la compagnie, et de plus l'arbitre unique n'aura pas le pouvoir d'amender, d'altérer ou de modifier les dispositions de cette convention.
- 8.14 La décision de l'arbitre unique sera finale et liera le syndicat, la compagnie et tous les employés ou groupes d'employés concernés. En autant que les gains sont concernés, la décision sera rétroactive du début de la période d'essai, si l'arbitre unique en décide ainsi, et le montant des ajustements rétroactifs, s'il y en a, sera déterminé par ledit arbitre unique.
- 8.15 Si en aucun temps durant la période d'essai, la compagnie décide d'abandonner le changement proposé, un ajustement des gains devra être fait de manière à assurer que, durant le temps pour lequel la période d'essai a été en vigueur, la moyenne des gains horaires de chaque employé immédiatement concerné soit l'équivalent de cent pour cent (100%) des gains horaires moyens de cet employé durant les quatre (4) semaines précédant le commencement de la période d'essai ou durant les quatre (4) dernières semaines au cours desquelles ils ont travaillé à la pièce ou à une autre occupation rémunérée selon le plan boni en autant que ces quatre (4) semaines soient comprises dans les six (6) mois précédents.

- 8.16 Quand la compagnie avisera le syndicat d'un changement dans une tâche en vertu du paragraphe 8.02, elle donnera au syndicat toutes les informations pertinentes et toutes les explications nécessaires concernant tel changement ou telle nouvelle occupation.
- 8.17 Au début d'une période d'essai, la compagnie mettra à la disposition du syndicat, pour étude, les données relatives à la spécification de la tâche (feuille de spécification de tâche pour un style type, valeur de temps standard et la feuille de calcul d'efficacité) se rapportant à l'établissement de la tâche faisant l'objet de telle période d'essai.
- 8.18 Sur demande, la compagnie fournira au syndicat par écrit, au début d'une période d'essai, les gains horaires moyens de chaque employé placé sous ladite période d'essai, durant les quatre (4) semaines précédant la date à laquelle ladite période d'essai aura commencé ou durant les quatre (4) dernières semaines au cours desquelles ils ont travaillé à la pièce ou à une occupation rémunérée selon le plan boni, en autant que ces quatre (4) semaines soient comprises dans les six (6) mois précédents. Si le syndicat le demande, on lui fournira aussi par écrit les gains hebdomadaires moyens de tels employés durant ladite période d'essai.
- 8.19 Les griefs résultant de changement dans les occupations payées à l'heure peuvent aussi être soumis dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent le changement, à l'arbitre unique pour sa décision. Si la compagnie n'introduit pas de changement, mais si le syndicat est d'opinion que la charge de travail ou l'assignation de l'employé est anormale, telle prétention sera soumise par le syndicat à l'arbitre unique pour décision dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant le grief. Dans tel cas, le fardeau de la preuve incombe au syndicat. Dans ces cas, cependant, l'arbitre unique déterminera si oui ou non l'occupation requiert plus qu'une (1) journée de travail à rendement normal. L'arbitre unique décidera du contenu d'une journée de travail à rendement normal, et la compagnie modifiera le contenu de l'occupation en accord avec la décision.
- 8.20 Il est entendu que tout changement qui affecte la valeur de temps standard sera pris en considération dans la valeur de temps standard pour la tâche.
- Cependant, pour tout changement imprévu qui affecte la valeur de temps standard, la compagnie, s'il y a lieu, paiera après étude avec le responsable syndical en génie industriel les gains horaires moyens aux employés affectés.
- 8.21 Les changements dans les taux à la pièce seront traités conformément aux dispositions de cet article lorsqu'applicable.
- 8.22 Le directeur de l'usine, sur demande, en tout temps après la mise en force d'un changement se rapportant aux paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03 ou en tout temps suivant la demande écrite pour révision de temps élémentaire soumis selon le paragraphe 8.04 et jusqu'au moment où le changement est accepté ou la demande écrite pour révision est réglée ou une décision de l'arbitre unique est rendue, accordera au syndicat la permission de déléguer un représentant pour observer les effets dudit changement et/ou pour effectuer lui-même des tests chronométriques pour fins de vérification, pourvu que ledit représentant ne gêne en aucune façon le bon fonctionnement de l'atelier.

8.23

Tous changements concernant les articles 8.01, 8.02, qui ont été soumis au syndicat, et qui après vérifications les deux parties ne sont pas d'accord et que ce changement est référé à l'arbitre unique pour arbitrage, la compagnie n'aura pas le droit de faire d'autres changements modifiant les éléments soumis pour arbitrage, avant que l'arbitre unique ait rendu sa décision.

Par entente mutuelle la compagnie pourra faire des corrections dû à des erreurs aux taux soumis à l'arbitrage. Il est entendu qu'une compensation rétroactive à la date du changement initial sera payée.

#### ARTICLE 9

##### APPLICATION DES MODES DE REMUNERATION

9.00

Occupations mesurées rémunérées à la pièce:

- a) Les occupations directes sont rémunérées sur la base de taux à la pièce, exprimés en dollars (ou cents) par unité de production, découlant de la mesure du travail et basés sur des "taux horaires objectifs", à l'exception des employés en période de probation (paragraphe 14.01 de la convention).

Ces taux objectifs, ainsi que les taux de base, sont ceux qui apparaissent au barème des salaires annexé à la présente.

- b) La base de la mesure est l'exécution de chaque élément de travail à une allure de référence, dans des conditions d'opération habituelles et normales. L'allure de référence est définie comme étant l'équivalent de "marcher à trois (3) milles à l'heure sans fardeau sur un terrain plat."

Un employé sur travail mesuré ayant une assignation de travail de cent pour cent (100%), allocations pour repos et besoins personnels (variant de 10% à 25% du temps de travail) incluses, excède généralement de 25% l'allure de référence décrite ci-dessus.

##### Sauf Imprimerie Magog:

De plus, une allocation pouvant aller jusqu'à 4.35% sera ajoutée à la valeur de temps standard, pour tenir compte de la période de repas, selon les modalités suivantes:

- 1) Pour les procédés que la compagnie veut opérer sans interruption, elle pourra décider du remplacement des employés réguliers par d'autres employés.

Dans tels cas, les valeurs de temps standard demeureront inchangées, et les employés réguliers recevront le crédit de la production durant la période de remplacement. (Voir Annexe 1\*)

- 2) Pour les procédés que la compagnie veut opérer sans interruption, sans prévoir de remplacement, elle procédera de la façon suivante:

La compagnie déterminera, au moyen d'études de temps, de vérifications de fréquences et de documentations des arrêts, la perte d'efficacité due au non-remplacement. Les valeurs de temps standard seront majorées proportionnellement à cette perte d'efficacité. (Voir Annexe 2\*)

- 3) Pour les occupations où les gains à la pièce cessent lorsque l'employé s'éloigne de son lieu de travail, 4.35% d'allocation pour équipe continue sera ajoutée à la valeur de temps standard existante. (Voir Annexe 3\*)
- \* Toutes les annexes mentionnées dans cet article se retrouvent à l'article 06 de la lettre d'entente générale.
- c) Les taux à la pièce sont calculés de sorte qu'une assignation de travail de cent pour cent (100%) donne à un employé l'opportunité de gagner le taux objectif.
- d) Pour tout délai ou perte de temps hors de son contrôle et dont la fréquence et la durée sont imprévisibles, l'employé sur une occupation directe sera rémunéré au taux objectif de paie.
- Il rapporte ces délais et pertes de temps sans retard, et les fait approuver et signer par son contremaître ou son adjoint. Tels sont à titre d'exemple, les délais résultant d'une attente de travail, du bris et de l'entretien des machines, manque de pouvoir, etc....
- e) Les gains totaux à la pièce seront calculés à chaque jour pour chaque employé sur une occupation directe, et il lui est garanti que ses gains horaires moyens pour chaque jour ne seront pas inférieurs à quatre-vingt pour cent (80%) du taux objectif pour son occupation.

9.01 Occupations mesurées rémunérées selon le régime de boni indirect.

- a) Les employés travaillant sur le plan de boni indirect, à l'exception des employés en période de probation (paragraphe 14.01 de la convention), seront rémunérés selon la moyenne pondérée du rendement des employés directs reliés au groupe et des employés indirects formant le groupe, et en conformité avec le paragraphe (e) ci-après.

Le calcul de cette moyenne pondérée de rendement pour chaque groupe d'employés est fait chaque semaine et exprimé en pourcentage, de telle façon qu'un rendement de cent pour cent (100%) correspond à l'exécution du travail à une allure excédant de vingt-cinq pour cent (25%) l'allure de référence, et un rendement de quatre-vingt pour cent (80%) correspond à l'allure de référence, telle que définie au paragraphe 9.00 b) précédent.

- b) La paie des employés travaillant à des occupations rémunérées selon le régime de boni indirect est calculée de la façon suivante:
- La paie de base (correspondant à l'allure de référence) pour chaque employé du groupe est égale au produit de ses heures travaillées durant la semaine, multiplié par 80% du taux objectif pour son occupation.
  - Le boni indirect pour chaque employé du groupe est égal à sa paie de base, multipliée par la moyenne pondérée de rendement mentionnée plus haut, moins 80%.

PRIME AU RENDEMENT INDIRECT

01) Paiement de la prime au rendement indirect:

Les deux parties conviennent que la prime au rendement indirect, quelqu'en soit la forme de paiement actuel, sera dorénavant payée à chaque semaine, le tout basé sur un indice de référence établi selon la moyenne du pourcentage gagné pendant chacune des semaines incluses dans les périodes de référence mentionnées à l'item 04 ci-après.

02) Indice de référence:

Le pourcentage de prime au rendement indirect continuera d'être affiché hebdomadairement sous la forme et le calcul actuel. L'indice de référence reflètera la moyenne du pourcentage hebdomadaire de l'ensemble de semaines incluses dans une période de référence. Cedit indice de référence indiquera une décimale. (Annexe I)\*

03) Affichage de l'indice de référence et le taux moyen:

L'indice de référence (Annexe I)\*, le taux moyen ainsi que le taux de base (Annexe II)\* s'y rattachant seront affichés avant le début de la période durant laquelle ils seront payés.

04) Période de référence:

Les périodes de référence pour fins de l'établissement de l'indice de référence seront les mêmes que les quartiers financiers de la compagnie apparaissant à son calendrier, sauf que pour le calcul, la dernière semaine de chaque quartier fera partie de la période subséquente.

05) Talon de paie:

La conversion en argent de l'indice de référence du pourcentage de la prime au rendement indirect fera partie du salaire horaire moyen indiqué au talon de paie (Annexe III)\*.

- c) Si le pourcentage de boni indirect gagné par un groupe d'employés, dans une semaine quelconque est de quatre pour cent (4%) inférieur à la moyenne du boni indirect gagné par ce même groupe pendant les six (6) dernières semaines, ou moins de douze pour cent (12%), la compagnie, à la demande des employés formant ce groupe, donnera une explication de ladite diminution dans le boni indirect. Une explication écrite sera également donnée sur demande. Une telle explication comprendra les informations appropriées pour en arriver au boni indirect.
- d) Si telle explication ne règle pas le grief, les employés pourront référer ledit grief à l'arbitre unique en dedans de vingt (20) jours ouvrables de la réponse de la compagnie. L'arbitre unique décidera si le boni indirect payé au groupe est en conformité avec le rendement de travail du groupe. Si l'arbitre décide que le boni indirect payé au groupe n'est pas en conformité avec le rendement de travail du groupe, la compagnie modifiera en conséquence le rendement de travail et l'arbitre peut ordonner compensation aux employés concernés rétroactivement à la date du grief.
- e) En aucun temps, le pourcentage de rendement de travail d'un groupe d'employés indirects, pour les fins du calcul du boni indirect, ne sera inférieur à 96%, à moins qu'une opportunité d'un rendement indirect de 96% ou plus soit accordée par la compagnie mais que les employés n'accomplissent pas de telles assignations de travail. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

Si le rendement indirect d'un groupe d'employés est moindre que 96%, un ajustement en compensation sera effectué pour augmenter le rendement indirect à 96%.

\* Toutes les annexes mentionnées dans cet article se retrouvent à l'article 03 de la lettre d'entente générale.

9.02 Assignations de travail:

Des employés d'expérience travaillant sur des occupations directes ou indirectes recevront des assignations de travail aux environs de cent pour cent (100%), telles que définies au paragraphe 9.00 b) précédent. Il est entendu que la compagnie n'est pas obligée d'offrir une telle assignation, lorsqu'elle n'est pas disponible, ou lorsque l'employé ne veut pas ou est incapable de prendre soin d'une telle assignation.

9.03 Occupations combinées:

Un employé qui travaille concurremment à plus d'une occupation rémunérée à la pièce ou au boni indirect, connue comme étant une occupation combinée, quelle que soit l'équipe, sera rémunéré pour toute la durée de l'équipe ce jour-là, au taux de l'occupation qu'il exécute qui est la mieux rémunérée s'il assume cette occupation au moins une (1) heure.

9.04 Valeurs de temps standard:

La valeur de temps standard est exprimée en minutes et désigne le temps requis pour effectuer une opération à une allure et avec des allocations pour repos et besoins personnels tels que définis au paragraphe 9.00 b) dans des conditions habituelles d'opération.

Les valeurs de temps standard ne seront pas changées, sauf si un changement des conditions occasionne une augmentation ou une diminution du contenu de travail, ou si de l'opinion des deux (2) parties une erreur requérant un ajustement a été faite.

Des vérifications sont faites pour s'assurer que les conditions d'opération sont maintenues conformes à celles ayant servi à calculer la valeur de temps standard.

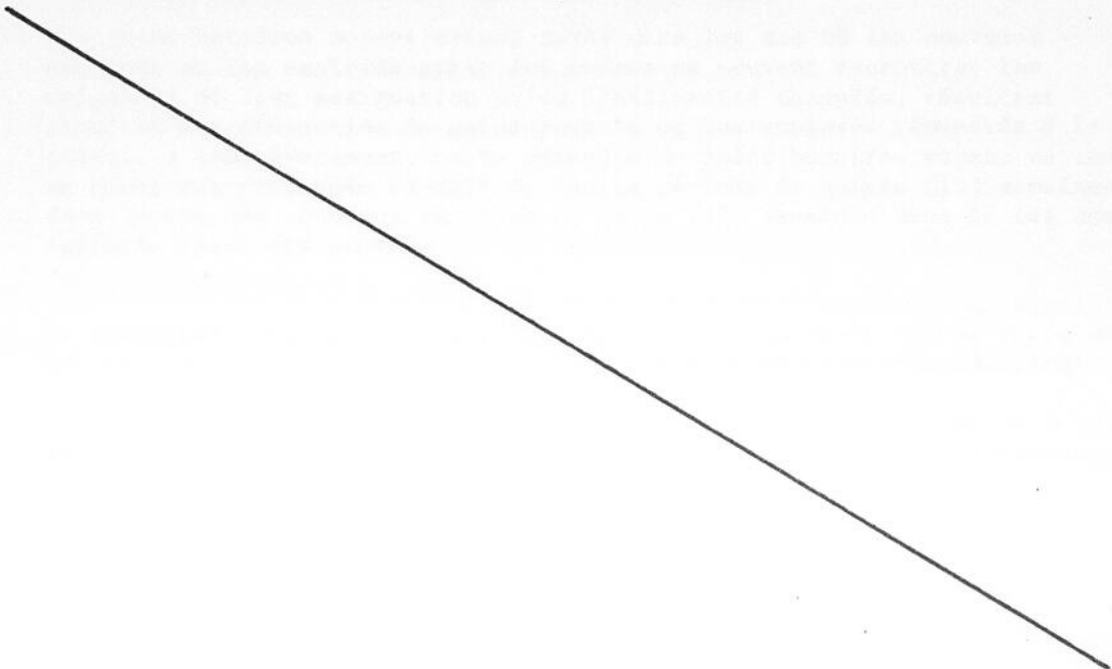
9.05 Renseignements:

Copie de la prescription de travail (job specification) en vigueur sera disponible dans l'atelier. Si la compagnie effectue un changement concernant une occupation, la prescription de travail sera présentée en français.

La méthode de calcul de la rémunération peut être vérifiée par l'employé personnellement ou par son représentant.

9.06

Un employé ne peut être requis d'exécuter un travail dont on n'a pas tenu compte dans l'établissement de la valeur de temps standard ou non rétribué adéquatement par une allocation spécifique, sauf si la compagnie substitue, de manière équivalente, un élément de travail dont on aura tenu compte, par un élément de travail dont on n'aura pas tenu compte.



9.07

Dans chaque atelier, la compagnie affichera une feuille comportant les informations suivantes pour chaque employé sur des occupations rémunérées à la pièce:

- atelier, occupation, taux objectif et taux de base
- nom des employés
- heures travaillées
- gains totaux (excluant les primes d'équipe et de surtemps)
- pourcentage de performance de paie (par rapport aux taux objectifs)
- pourcentage (%) d'assignation
- paiements pour délais (inclus dans le montant des gains totaux)
- gains horaires moyens à la pièce.

Dans l'atelier du tissage, cette feuille sera affichée le mercredi suivant la semaine en question, au moins une (1) heure avant la fin de l'équipe et comportera les informations susmentionnées en total pour la semaine.

Dans les autres ateliers, cette feuille sera affichée:

- le mercredi, au moins une (1) heure avant la fin de l'équipe, et comportera les informations susmentionnées pour les journées du lundi et mardi;
- le vendredi, au moins une (1) heure avant la fin de l'équipe, et comportera les informations susmentionnées pour les journées du lundi au jeudi inclusivement;
- le mercredi, suivant la semaine en question, au moins une (1) heure avant la fin de l'équipe, et comportera les informations susmentionnées pour les journées du lundi au samedi inclusivement.

Chaque semaine, la compagnie affichera une feuille donnant le rendement de la semaine précédente dans le cas des employés travaillant sur le boni indirect.

Cette feuille décrira les heures créditées et le boni gagné en pourcentage par les employés sur le boni indirect.

Chaque semaine, la compagnie fera parvenir au syndicat copie de ces feuilles d'affichage.

De plus, quotidiennement, les feuilles de production sur lesquelles tout délai ou perte de temps énoncé au paragraphe 9.00 d) est inscrit, seront à la disposition des employés dans leur atelier.

9.08

- a) Pendant les quinze (15) premières semaines de travail de tout nouvel employé ou pendant les douze (12) premières semaines dans les cas d'un employé qui est promu selon les dispositions du paragraphe 15.04 a), l'employé ou les employés réguliers d'expérience rémunérés à la pièce qui subissent une réduction de leur paie, auront la garantie de leurs gains horaires moyens pourvu que telle diminution soit attribuable directement aux nouveaux employés ou aux employés ayant été promus.
- b) Les gains horaires moyens seront payés dans les cas où les nouveaux employés ou les employés ayant été promus ne peuvent rencontrer les exigences de leur assignation et/ou l'efficacité demandée, résultant ainsi en une diminution de gains pour le ou les employés rémunérés à la pièce. A tout événement, cette garantie de gains horaires moyens ne sera en aucun cas prolongée au-delà de ladite période de quinze (15) semaines dans le cas des nouveaux employés ou douze (12) semaines dans le cas des employés ayant été promus.

9.09

La compagnie s'engage à ce que les employés ne subissent aucune perte de salaire découlant de l'application des nouveaux modes de rémunération.

Il est entendu que dans le cas de problèmes reliés à l'application de cet article, il pourra y avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage tel que prévu à l'article 8.

ARTICLE 10

EQUIPES ET HEURES DE TRAVAIL

10.00 Equipes et heures:

- a) Pour chaque occupation qui figure à l'annexe "A" de la présente convention, la semaine normale de travail débutera à 07h00 le lundi et pourra être répartie jusqu'au samedi 07h00 inclusivement tel que requis. Selon la décision de la compagnie, l'usine, tout atelier ou section d'atelier pourra fonctionner avec une, deux ou trois équipes lesquelles travailleront d'après l'un ou l'autre, ou les deux calendriers de travail qui suivent.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe qui précède, la compagnie introduira à l'usine la cédule de travail "B" dans les plus brefs délais. Cet horaire est décrit au paragraphe (d).
- c) I. Horaire "A":
  - 1) Première équipe: 07h00 à 15h30, avec arrêt d'une demi-heure pour le repas du midi.
  - 2) Deuxième équipe: 15h30 à minuit, avec arrêt d'une demi-heure pour le repas du soir.
  - 3) Troisième équipe: du lundi soir (minuit) au samedi matin, de 23h00 à 07h00 ou de minuit à 07h00 sans interruption des machines pour le repas mais avec une allocation d'un temps approprié pour celui-ci.

Pour les employés de la troisième (3ième) équipe travaillant selon l'horaire de travail ci-dessus (A) une allocation de 15% leur sera payée.

Pour les employés de la deuxième (2ième) équipe devant travailler de 15h30 à 23h00, cette allocation de 15% sera aussi payée.

- II. Tout employé travaillant sur une ou des machines à procédé continu, peut être requis de maintenir en opération sa ou ses machines pendant huit (8) heures consécutives.

Lorsqu'un employé est requis de maintenir sa ou ses machines en opération pendant huit (8) heures consécutives, la compagnie lui accordera un temps approprié pour le repas.

Il est cependant convenu que cette disposition ne s'applique qu'aux machines présentement maintenues en opération durant huit (8) heures consécutives. Le consentement du syndicat sera obtenu avant d'opérer de la même manière d'autres machines à procédé non continu. De plus, la compagnie devra s'assurer qu'un tel changement n'affecte pas les gains et la charge de travail des employés concernés par ledit changement.

Ce paragraphe 10.00 (c) II., est subordonné à la décision de la compagnie en vertu du paragraphe (b) de changer l'horaire de travail.

- d) Horaire "B":

Les heures normales de travail seront:

- 1) Première équipe : 07h00 à 15h00
- 2) Deuxième équipe : 15h00 à 23h00
- 3) Troisième équipe : 23h00 à 07h00

Il n'y aura aucune interruption des machines pour les repas mais une allocation appropriée pour ceux-ci sera accordée. La compagnie s'engage dans la

mesure du possible à faire fonctionner tous ses ateliers selon l'horaire de travail "B". Si toutefois, la compagnie croit devoir modifier les horaires ci-dessus, elle entrera en pourparlers avec le syndicat concernant ces modifications.

La compagnie devra s'assurer qu'un tel changement n'affecte pas les gains et la charge de travail des employés concernés. Ceci n'inclut pas et ne se relie pas aux gains relatifs à la demi-heure de surtemps et la prime de 15% tels que déterminés dans les lettres d'entente.

Imprimerie Magog seulement

Il est entendu que les ateliers de la confection du blanc et de la mécanique continueront à opérer selon l'horaire de travail "A" pour la durée de cette convention.

10.01 Prime d'équipe:

Les employés travaillant sur le calendrier "B" toucheront une prime de douze cents (12¢) l'heure pour chaque heure travaillée entre 15h00 et 23h00 ainsi que pour chaque heure travaillée à compter de midi le samedi.

Les employés travaillant sur le calendrier "B" toucheront une prime de vingt cents (20¢) l'heure pour chaque heure travaillée entre 23h00 et 07h00.

10.02 Changements des heures de travail:

Les heures de travail peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe seront effectués seulement après entente avec le syndicat.

10.03 Aucune garantie d'heures de travail et/ou de salaires:

Le but de l'article 10 est de déterminer des heures régulières de travail; il ne sera pas interprété comme garantissant des salaires ou des heures de travail annuels, hebdomadaires ou quotidiens.

10.04 Heures additionnelles:

Il est entendu que sur consentement mutuel des parties, certaines équipes ou parties de telles équipes pourront travailler pendant des périodes d'heures plus longues que celles stipulées précédemment pourvu que soient observées les dispositions de l'article 12 concernant le paiement du temps supplémentaire.

A défaut d'entente entre les parties et afin de sauvegarder la viabilité des opérations, les dispositions du paragraphe précédent pourront être appliquées par la compagnie et le fardeau de la preuve incombera à cette dernière et sera faite par l'intermédiaire du directeur de l'usine ou par l'assistant de ce dernier.

10.05 Travail le samedi et le lundi:

- a) Il est reconnu et convenu que lorsque la compagnie requerra que les employés travaillent le samedi entre 07h00 et 17h00 ainsi que le lundi suivant de 00h01 à 07h00 dans ce cas la première équipe travaillera d'abord de 07h00 à 12h00, puis par la suite, la deuxième équipe travaillera de 12h00 à 17h00 et finalement l'équipe de nuit travaillera de 00h01 à 07h00 le lundi suivant. Il est entendu que la compagnie devra aviser les employés avant 07h00 le vendredi si elle requiert que les employés travaillent le samedi ou le lundi matin. Ceci n'enlève pas le droit à la compagnie de canceler, après 07h00 le vendredi, tout travail qui avait été ainsi cédulé, en autant qu'elle avise les employés concernés avant la fin de leur équipe régulière de travail.

Dans le cas où les dispositions du paragraphe précédent causent des difficultés d'application qui affectent la viabilité des opérations à l'imprimerie de Magog, la compagnie pourra déroger du paragraphe précité en faisant d'abord travailler l'équipe de nuit de 00h01 à 07h00 le lundi et dans ce cas, le fardeau de la preuve incombera à la compagnie et sera faite par l'intermédiaire du directeur de l'usine ou par l'assistant de ce dernier.

Cependant, selon le calendrier "B", le travail du lundi matin sera volontaire de la part des employés à tous les deux (2) lundis. A moins d'avoir été informés au préalable qu'aucun travail n'est disponible, les employés qui se porteront volontaires pour effectuer du travail aviseront leur contremaître avant 07h00 le jeudi précédent. La compagnie avisera, avant 07h00 le vendredi, si elle requiert effectivement que lesdits employés travaillent. Dans le cas où un jour férié tombe le lundi d'une fin de semaine volontaire, l'usine reprendra ses activités seulement le mardi matin à 07h00.

Il est entendu que sur une base locale un horaire de travail sera établi de façon à ce que le travail du samedi soit volontaire de la part des employés une (1) fois sur quatre (4) fins de semaines, à l'exception de la période prévue au paragraphe b) qui est sur une base volontaire pendant toute la période indiquée. A moins d'avoir été informés au préalable qu'aucun travail n'est disponible, les employés qui se porteront volontaires pour effectuer du travail aviseront leur contremaître avant 07h00 le jeudi précédent. La compagnie avisera avant 07h00 le vendredi, si elle requiert effectivement que lesdits employés travaillent.

- b) Entre le 1er mai et le 15 septembre, tout travail accompli après 07h00 le samedi et entre 00h01 et 07h00 le lundi ainsi qu'entre 00h01 et 07h00 le mardi suivant la Fête du Travail sera volontaire de la part des employés. A moins d'avoir été informés au préalable qu'aucun travail n'est disponible, les employés qui se porteront volontaires pour effectuer du travail aviseront leur contremaître avant 07h00 le jeudi précédent. La compagnie avisera avant 07h00 le vendredi, si elle requiert effectivement que lesdits employés travaillent.

Le présent alinéa ne s'applique cependant pas aux employés visés par l'article 12.00 b), dont la cédule des heures de travail hebdomadaire prévoit le travail du samedi et du dimanche.

- c) En dehors des cas prévus ci-haut, les raisons qui dispenseraient un employé de travailler pendant les heures régulières le dispenseraient de faire du temps supplémentaire.

10.06

- a) Il est entendu que lorsque la compagnie le jugera nécessaire, elle introduira l'horaire prévu à la lettre d'entente générale #15 D.
- b) Dans le cas où la compagnie n'introduit pas l'horaire dont il est fait référence à 10.06 a) ci-dessus, l'horaire de travail de fin de semaine prévu à l'article 10.05 de la convention collective s'appliquera s'il y a lieu. Il est entendu que dans ce cas, si la compagnie désire opérer entre 17h00 le samedi et 24h00 le dimanche, le travail sera volontaire de la part des employés ou s'il y a lieu, les deux parties peuvent convenir de l'application du paragraphe c) ci-après afin de répondre aux besoins de production qui s'y rattachent.
- c) 1) Bris d'équipement ou production déséquilibrée:

Dans ces circonstances, la compagnie avisera le syndicat des raisons qui ont amené l'usine ou une section d'usine à opérer et elle respectera l'horaire de travail établi à l'article 10.05 dans la mesure où cet horaire s'applique.

2) Augmentation de production pour répondre à la demande du marché:

Lorsqu'une ou des équipes additionnelles sont requises et formées pour pouvoir utiliser l'équipement entre 17h00 le samedi et minuit le dimanche pour répondre à la demande du marché, il est entendu que tous les employés de la première, deuxième et troisième équipes travaillant du lundi au vendredi travailleront durant leur horaire normal de travail, sauf pour causes hors du contrôle de la compagnie (cas fortuit), aussi longtemps que les équipes additionnelles demeureront en activité entre 17h00 le samedi et minuit le dimanche.

Dans l'éventualité qu'une réduction de production devienne par la suite nécessaire, cette réduction s'effectuera d'abord par l'arrêt de l'équipe ou des équipes qui étaient en opération entre 17h00 le samedi et minuit le dimanche, conformément aux clauses des articles 13 et 15 de la convention collective de travail. Les cas spéciaux de balancement d'usine, de demandes inhabituelles des clients, etc., seront discutés avec le syndicat de façon à trouver la méthode d'opération la plus appropriée pour palier à ces situations spéciales.

Lorsqu'il n'y a pas d'équipe en opération entre 17h00 le samedi et minuit le dimanche et qu'une réduction de production est requise, les articles 13 et 15 de la convention collective de travail s'appliquent sans réserve.

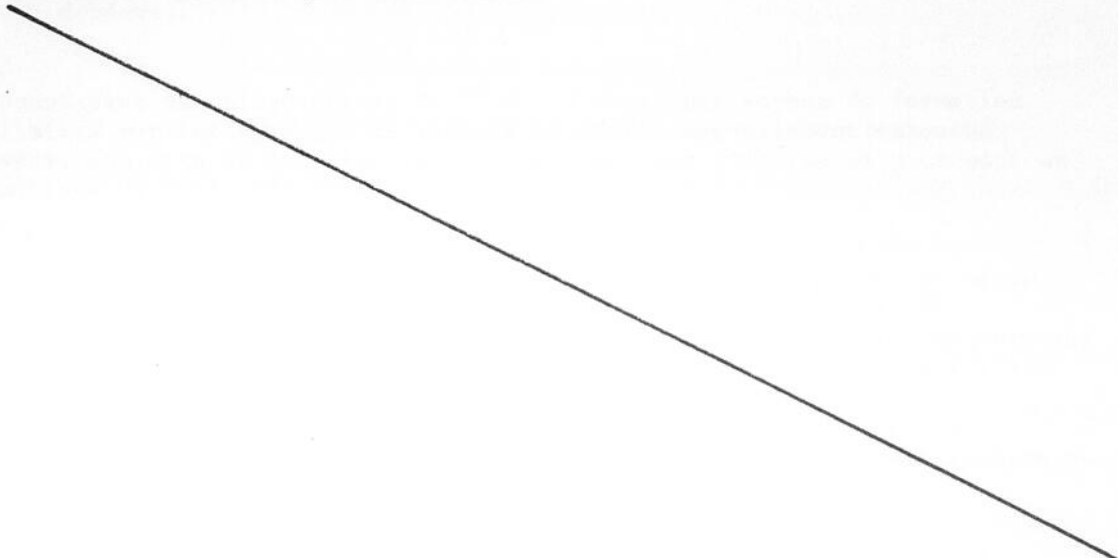
Les modalités d'opération de l'équipe ou des équipes additionnelles entre 17h00 le samedi et minuit le dimanche seront établies au niveau de l'usine locale après consultation avec le syndicat.

10.07 Si la compagnie requiert que du travail soit accompli par des employés d'entretien tels que les employés de métier ou les employés préposés à l'entretien de la machinerie, immédiatement suivant la fin des heures quotidiennes normales, ces derniers toucheront un montant correspondant à un minimum d'une (1) heure de leur rémunération horaire. Toutefois, cet article est sujet aux conditions énoncées à l'article 12.00 ci-dessous concernant le surtemps.

10.08 Il est convenu que la procédure pour accomplir du temps supplémentaire, soit pour des heures additionnelles, soit pour remplacer un employé absent, sera déterminée dans la lettre d'entente générale à l'item "situations particulières de chaque usine".

Toutefois, l'employé ou les employés concernés peuvent refuser d'accomplir ce travail supplémentaire.

Ce qui précède n'implique pas que la compagnie doit céduer du travail qui commande une prime de temps supplémentaire si elle peut faire autrement. Cependant, pour les absences de moins de cinq (5) jours, la compagnie pourra utiliser les services des employés mis à pied qui n'ont jamais eu d'assignation pour combler ces absences lorsque le surtemps quotidien aura été offert selon la procédure établie.



ARTICLE 11

EMPLOYES DE METIER A L'ENTRETIEN

- 11.00 Toutes dispositions contraires ailleurs dans cette convention sont subordonnées aux termes de cet article, pour tous les employés de métier.
- 11.01 Les employés de métier à l'entretien pour l'usine de Magog retiennent leur ancienneté dans le service de l'entretien à l'imprimerie, même si les employés de cet atelier travaillent dans les deux usines. Cependant, à compter du 6 mai 1977, tout nouvel employé embauché dans cet atelier verra son nom apparaître sur la liste d'ancienneté de soit l'atelier mécanique de l'usine de tissage Magog ou de l'atelier mécanique de l'imprimerie de Magog selon l'usine qui l'aura embauché. Il est entendu que les employés embauchés à l'un ou l'autre des ateliers mécaniques précités, avant le 6 mai 1977, conserveront tous leurs droits d'ancienneté comme si les deux ateliers étaient un seul et unique atelier.
- 11.02 Aux fins de vacances (deux dernières semaines complètes de juillet), un maximum de 25% des effectifs, si requis, par métier par semaine de vacances devra travailler. Cependant, à une autre période, leur ancienneté prévaudra pour chaque métier, classification et équipe selon les besoins du service, quant aux choix de leur période de vacances. Dans la mesure du possible, les employés de métier qui auront travaillé la première semaine de vacances pourront choisir, compte tenu des besoins, de prendre leurs vacances les semaines suivant la semaine de travail.
- Les employés qui auront travaillé la deuxième semaine des vacances pourront choisir, compte tenu des besoins, de prendre leurs vacances les semaines précédant la semaine de travail.
- 11.03 Un employé devra compléter un travail urgent ou un travail non complété pouvant affecter sérieusement la production, si la compagnie ne peut pas trouver de remplaçant qualifié, et ce pour un maximum de deux (2) heures par jour, si requis. Cette disposition ne devra pas généraliser l'utilisation des employés de métiers en dehors de leurs heures normales et journalières de travail.
- 11.04 a) Un employé qui a besoin de formation lui permettant de se qualifier pour une promotion ou pour acquérir des compétences techniques pourra suivre des programmes de formation que la compagnie mettra à sa disposition.
- b) De plus, pour les hommes de métiers désireux d'acquérir des compétences techniques supérieures, la compagnie offrira, en cas de besoin, la possibilité de leur permettre de participer à des programmes de formation spécialisée offerts dans les institutions reconnues (voir l'annexe "A" de la lettre d'entente sur les situations particulières pour un programme type de formation qui pourrait servir d'exemple le cas échéant).
- 11.05 Nonobstant les dispositions de 11.06, à cause des moyens de formation limités sur les équipes, un employé de métier nouvellement embauché sera, aux fins de familiarisation, maintenu sur l'équipe de jour pour un maximum de trois (3) mois.
- 11.06 a) Dans le cas de promotion à un grade supérieur, un employé de métier possédant les qualifications requises selon les exigences de l'occupation aura droit après les délais d'affichage à la rémunération du grade supérieur et à la mutation après les délais prévus à 11.05.
- b) Les promotions interviendront quand la compagnie jugera qu'une augmentation d'employés de métiers à un grade supérieur est requise ou bien qu'une ouverture nécessite d'être comblée.

- 11.07 Il est entendu que le travail à un grade inférieur et les programmes de formation mis à la disposition des employés qui le désirent amènent l'employé de métier à acquérir toute la compétence nécessaire à l'accomplissement complet des exigences du grade supérieur. De ce fait, il est entendu que le travail requis s'insère dans le cadre de la fonction supérieure.
- 11.08 Selon les besoins des travaux à effectuer, le travail du dimanche sera offert par affichage aux employés.
- Le nombre maximum d'employés requis de travailler ne devra pas dépasser 35% des effectifs totaux.
- Il est entendu que dans le cas où le nombre d'employés obtenus par affichage n'est pas suffisant, les employés de métiers requis seront tenus de combler les effectifs, tenant compte des compétences nécessaires à l'accomplissement des travaux à effectuer.
- Durant la période du 1er mai au 15 septembre, la procédure établie à 10.05 b) s'appliquera.
- Il est entendu que les équipes de travail du dimanche et du samedi seront d'une durée de huit (8) heures ou de deux équipes de cinq (5) heures pour chaque jour à partir de 07h00.
- Les employés qui auront travaillé le dimanche pourront, s'ils le désirent, se prévaloir d'une journée de congé durant la semaine en cours après entente avec leur contremaître.
- Chaque employé de métier ne sera pas requis de travailler plus qu'un dimanche à tous les quatre (4) dimanches.
- 11.09 Tel que convenu, les descriptions de tâches des employés de métiers couverts par l'article 11 devront être fournies au syndicat. Elles s'appliqueront intégralement et seront considérées comme officielles.

## ARTICLE 12

### SURTEMPS ET PROCEDURE

- 12.00
- a) Tous les employés régis par cette convention auront droit, pour les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes spécifiées à l'article 10, ou quarante (40) heures de toute semaine, à une prime de 50% soit de leur rémunération horaire, soit de leurs gains horaires moyens, pour le travail effectué à la pièce ou en vertu du régime de prime au rendement selon le cas.
  - b)
    1. 100% pour tout travail effectué le dimanche. Le calcul du salaire s'effectuera selon la méthode prévue au paragraphe a).
    2. Les mécaniciens de machinerie fixe qui sont requis de travailler le dimanche entre le 1er mai et le 30 septembre inclusivement, recevront 150% de leur taux horaire régulier.
  - c) Il est entendu que dans l'application de cette convention, il n'y aura pas de pyramidage de prime, c'est-à-dire, jamais plus qu'une prime à la fois ne sera payée à un employé pour une même période donnée.
  - d) Les primes versées en vertu de cette convention ne serviront pas aux fins de calcul de prime de surtemps en vertu de cet article.

- 12.01 Pour le calcul du surtemps, l'on tiendra compte des heures qui auraient normalement été travaillées durant, soit l'un des jours de congés prévus aux paragraphes 16.00, 16.01 et 16.02 de la présente convention, soit l'un des jours où un employé est requis comme candidat juré ou juré.
- 12.02 Tout employé qui travaille le samedi entre 07h00 et minuit le samedi soir et entre 00h01 et 07h00 le lundi matin, recevra en plus de son taux de salaire régulier une prime de 50%, soit de sa rémunération horaire, soit de ses gains horaires moyens selon le cas pour chaque heure ainsi travaillée.
- 12.03 Tout employé qui est requis de travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16, à l'exception du jour de Noël et du jour de l'An, touchera pour chaque heure ainsi travaillée une prime de 50% de sa rémunération horaire ou de ses gains horaires moyens s'il travaille à la pièce ou en vertu du régime de prime au rendement, selon le cas. Pour toutes les heures travaillées le jour de Noël et le jour de l'An sa prime sera de 100%. Nonobstant les dispositions prévues à 12.00 c), l'article 12.00 a) de la convention collective s'applique.

Lorsqu'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 tombe un samedi ou un lundi matin (3ième équipe), les employés, à l'exception des mécaniciens de machines fixes, seront rémunérés de la façon suivante: les employés ci-haut mentionnés qui ont travaillé l'un des trois (3) samedis ou lundis précédents, toucheront une prime de 50% de leur rémunération horaire ou de leurs gains horaires moyens s'ils travaillent à la pièce ou en vertu du régime de prime au rendement, selon le cas, pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées s'il n'y avait pas eu congé.

Lorsqu'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 tombe un dimanche, les employés, à l'exception des mécaniciens de machines fixes, seront rémunérés de la façon suivante: les employés ci-haut mentionnés qui ont travaillé l'un des trois (3) dimanches précédents toucheront une prime de 100% de leur rémunération horaire ou de leurs gains horaires moyens s'ils travaillent à la pièce ou en vertu du régime de prime au rendement, selon le cas, pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées s'il n'y avait pas eu congé.

### ARTICLE 13

#### EQUIPE ADDITIONNELLE ET REDUCTION D'EQUIPES

- 13.00 Il est convenu que les opérations de l'usine doivent être agencées selon les besoins de la production et les exigences de la qualité. Cependant les parties reconnaissent la nécessité de réserver le travail disponible aux employés possédant plus d'ancienneté. Les parties coopéreront pour que, dans la mesure du possible, seuls les employés possédant moins d'ancienneté soient mis à pied ou travaillent à temps réduit.
- 13.01 Dans la mesure du possible, le temps réduit sera agencé de façon à ne pas priver les employés de leurs prestations d'assurance-chômage.
- 13.02 Lorsqu'il s'agira d'organiser une équipe additionnelle dans un atelier quelconque, la ou les équipes déjà en vigueur dans cet atelier devront fonctionner normalement, c'est-à-dire qu'il devra d'abord être donné aux employés alors au travail sur la ou lesdites équipes, de faire leur semaine normale de travail, sauf dans les cas où il serait impossible de faire autrement. Dans le cas où il serait impossible de faire autrement, le fardeau de la preuve incombera à la compagnie.

## a) Cessation complète des opérations de l'usine ou atelier (temporaire):

1. A l'intérieur de chacune des périodes de sept (7) semaines consécutives mentionnées à la lettre d'entente générale 02 annexée à la présente convention et nonobstant les dispositions des articles 15.10 et 15.11, il est convenu que la compagnie pourra cesser ses opérations pendant une semaine complète afin de rencontrer ses besoins de production seulement que par consentement mutuel des parties. Cependant, s'il n'y a pas consentement mutuel des parties, et si la compagnie décide de cesser ses opérations pendant une (1) semaine complète, elle devra justifier au syndicat sa décision et dans un tel cas, les dispositions de l'article 15.11 s'appliqueront pour toute mise à pied additionnelle.
2. Il est entendu que toute application additionnelle du paragraphe 1 ci-dessus à l'intérieur d'une même période de sept (7) semaines consécutives mentionnées à ladite lettre d'entente générale 02, ne se fera que sur consentement mutuel des parties.
3. A défaut d'entente entre les parties, aux fins d'application du paragraphe 2 ci-dessus, la compagnie fermera la troisième équipe ou partie de la troisième équipe et elle mutera et mettra à pied les employés selon les dispositions de l'article 15.11 de la présente convention. La compagnie procédera de même pour la deuxième équipe.
4. Dans le cas où les dispositions du paragraphe 3 ci-dessus causent des difficultés d'application qui affectent la viabilité des opérations, la compagnie pourra déroger dudit paragraphe 3 et le fardeau de la preuve incombera à cette dernière et sera faite par l'intermédiaire du directeur de l'usine ou par l'assistant de ce dernier.

## b) Cessation complète des opérations sur un équipement donné (temporaire):

1. Nonobstant les dispositions de l'article 13.03 a) ci-dessus, les deux parties conviennent que la compagnie, afin de rencontrer ses besoins de production, pourra cesser ses opérations en totalité sur un équipement donné et cela sur une (1), deux (2) ou les trois (3) équipes.
2. Il est entendu que l'application du paragraphe 1 ci-dessus nécessitera le consentement du syndicat au préalable.
3. A défaut de consentement de la part du syndicat, la compagnie, afin de préserver la rentabilité des opérations et la qualité du produit, pourra déroger dudit paragraphe 2 et le fardeau de la preuve incombera à cette dernière.
4. Il est entendu qu'une telle cessation d'opération se veut dans le cadre des périodes prévues à l'article 15.11 et les employés ainsi affectés pourront se prévaloir des dispositions dudit article 15.11 de la présente convention collective.

## c) Cessation partielle des opérations sur un équipement donné (temporaire):

Nonobstant les dispositions de l'article 13.03 a) et 13.03 b) ci-dessus, les deux (2) parties conviennent que la compagnie, afin de rencontrer ses besoins de production, pourra cesser ses opérations sur une partie d'un équipement donné par consentement mutuel des parties et cela, sur une (1), deux (2) ou les trois (3) équipes.

Il est entendu qu'une telle cessation d'opération se veut dans le cadre des périodes prévues à l'article 15.11 et les employés ainsi affectés pourront se prévaloir des dispositions dudit article 15.11 de la présente convention.

13.04

- a) Lors d'une réorganisation complète ou partielle d'une équipe, les employés mutés ou mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté.

Ces employés auront le choix d'occuper les postes à combler et ils devront être qualifiés pour remplir ces postes.

Il est entendu que l'employé devra accepter le poste vacant, lorsque son ancienneté lui permet de reprendre l'occupation qu'il détenait lors de la mise à pied initiale, pourvu que cette réorganisation survienne dans les six (6) mois de sa mise à pied ou de sa mutation.

- b) Lors de la réorganisation complète d'un atelier, la compagnie replacera l'employé à son occupation, à son assignation et sur son équipe qu'il détenait lors de sa mise à pied ou mutation, pourvu que cette réorganisation survienne dans les six (6) mois de sa mise à pied ou de sa mutation.
- c) S'il le désire, l'employé aura le choix, après six (6) mois, de retourner à son occupation et sur son équipe en autant qu'il ne se soit pas prévalu des dispositions des paragraphes 15.04, 15.06 et 15.07.

Il est entendu que les deux (2) parties se rencontreront dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention pour établir conjointement sur une base locale, une procédure permettant de déroger de l'application du présent article 13.04, pour une réorganisation temporaire de cinq (5) jours ouvrables ou moins.

#### ARTICLE 14

##### SALAIRES

14.00 Barème de la rémunération:

Sauf dans le cas d'une occupation nouvelle ou modifiée, les taux des salaires contractuels sont ceux qui figurent au barème des salaires annexé à la présente. Les taux de salaires seront imprimés sous forme de livret.

14.01 a) Période de probation:

Nonobstant ce qui précède, le taux horaire minimum payable à un employé nouvellement embauché, durant sa période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés, prévu à l'article 15, sera comme suit:

##### Occupation rémunérées selon le régime au rendement:

	<u>A compter du</u> <u>16/02/85</u>	<u>A compter du</u> <u>16/02/86</u>
Taux au début	\$5.85	Une augmentation de vingt-sept cents (27¢) sera applicable sur les heures payées.
Après vingt (20) jours ouvrables travaillés	\$5.90	
Après quarante (40) jours ouvrables travaillés	\$5.95	

Après soixante (60) jours ouvrables travaillés, le taux contractuel de l'occupation.

<u>Occupations mesurées ou non mesurées:</u>	<u>16/02/85</u>	<u>16/02/86</u>
Taux au début:	\$6.40	Une augmenta- tion de
Après vingt (20) jours ouvrables travaillés:	\$6.45	vingt-sept cents (27¢) sera appli- cable sur les
Après quarante (40) jours ouvrables travaillés:	\$6.50	heures payées.

Après soixante (60) jours ouvrables travaillés, le taux contractuel de l'occupation.

- b) Un employé qui, au cours de ladite période de probation, travaille selon le régime de prime au rendement et qui, au cours d'une journée, réalise un gain moyen plus élevé que le taux minimum prévu ci-haut, sera payé selon ses gains réels.
- c) Les paragraphes a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas aux apprentis employés de métier dont les taux sont prévus aux barèmes des salaires.

#### 14.02 Jour de paye:

Les salaires seront payés par chèque chaque semaine le jeudi, à moins que cette journée ne soit un jour férié dans tel cas, la paye sera reportée au jour précédent.

Les chèques de paye seront remis aux employés de la façon suivante:

- troisième (3ième) équipe: avant la fin de leur équipe;
- première (1ère) équipe: avant 11h00;
- deuxième (2ième) équipe: avant 17h30.

Les chèques de paye seront aussi disponibles entre 13h00 et 14h00 à l'endroit désigné à cette fin.

De plus, l'acceptation par un salarié d'un bulletin de paye n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

#### 14.03 Information concernant les taux de prime au rendement:

Les taux pour travail selon le régime de prime au rendement seront affichés dans chacun des ateliers, de façon à ce que les employés puissent les consulter. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, la compagnie fournira au syndicat une liste complète de ses taux de prime au rendement et des pourcentages d'efficacité requis pour chaque tâche.

#### 14.04 Changement temporaire d'occupation:

- a) Tout employé qui est muté temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, exception faite des cas régis par le paragraphe (b) ci-dessous, devra toucher le taux horaire ou le gain horaire moyen de l'occupation à laquelle il est muté ou de son occupation régulière, selon ce qui est le plus élevé. Le gain horaire moyen s'applique si l'une ou l'autre des occupations est rémunérée selon le régime de prime au rendement.

Dans le cas où l'employé qui est ainsi muté temporairement à une occupation autre que son occupation régulière n'a jamais rempli cette autre occupation de façon satisfaisante, les dispositions qui précèdent s'appliqueront aux autres employés de l'assignation concernée qui seraient affectés par suite de ce changement d'occupation.

Il est entendu que la compagnie ne remplacera pas un employé qui est muté temporairement à une occupation autre que son occupation régulière. Cependant, si les besoins de production sont tels qu'ils nécessitent que l'équipement de l'employé ainsi muté temporairement soit maintenu en opération et que la compagnie décide de ne pas opérer en surtemps, le fardeau de la preuve dans un tel cas incombera à cette dernière.

Si du surtemps est requis, il sera d'abord offert sur l'occupation en cause avant d'être effectué sur l'occupation de l'employé transféré temporairement.

- b) Tout employé muté à une occupation autre que son occupation régulière en vertu des dispositions des paragraphes 15.11 et 15.12 devra toucher le taux horaire ou les gains réels, selon le régime de prime au rendement, de l'occupation à laquelle il est muté, selon le cas.

14.05 Quatre heures de paye:

- a) Tout employé qui, au cours de son équipe précédente, n'a pas reçu avis que ses services n'étaient pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure habituelle, à son occupation régulière, ou tout employé rappelé au travail alors qu'il a quitté la propriété de la compagnie, pourra être assigné par la compagnie à faire quatre (4) heures de travail pour lesquelles il touchera un montant équivalent à quatre (4) heures de sa paie régulière.
- b) Si cependant, aucun travail n'est assigné à cet employé, il sera payé un minimum de quatre (4) heures, à son taux horaire régulier ou selon la moyenne de ses gains pour la semaine en cours, s'il travaille selon le régime de prime au rendement, sauf si à son arrivée à l'usine, il n'est pas possible de l'assigner à son travail régulier pour des raisons hors du contrôle de la compagnie.

14.06 Salaire d'attente:

Si, à la demande de la compagnie, un employé est retenu à l'usine pour travailler, et si la compagnie ne peut lui fournir du travail sur l'assignation pour laquelle il a été retenu, l'employé aura le droit d'être payé selon son taux régulier pour le temps pendant lequel il aura été retenu. L'employé touchera un montant correspondant à un minimum d'une (1) heure sujet aux conditions énoncées à l'article 12.

14.07 Employés relevant du régime de prime au rendement travaillant à l'heure:

Dans les cas où, occasionnellement, certains employés travaillant selon le régime de prime au rendement seraient appelés à travailler à l'heure, ils seront alors rémunérés au taux objectif de l'occupation. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent seulement aux employés qui sont requis de travailler ainsi à leur occupation régulière.

14.08 Employés travaillant sur des projets spéciaux:

La compagnie informera au préalable le syndicat sur la nature et sur la durée des projets spéciaux à être réalisés au niveau de l'usine.

Les employés qui sont appelés à travailler à des projets spéciaux reliés au montage et à la modification de l'équipement, à l'exécution de programmes d'expansion ou de rénovation d'une usine, d'un atelier ou d'une section d'un atelier seront rémunérés selon les dispositions suivantes:

- a) Les employés responsables de l'assemblage et du remontage d'une machine, ce qui inclut le nivelage et les derniers réglages, seront rémunérés au taux qui correspond à l'occupation de réparateur dans l'atelier concerné.
- b) Les employés responsables de déplacer et de manoeuvrer des pièces d'équipement ainsi que d'effectuer du montage élémentaire sous la surveillance et la direction d'un réparateur seront rémunérés au taux contractuel correspondant à l'occupation d'aide d'atelier.

- c) Les employés de métiers travaillant à de tels projets seront rémunérés au taux contractuel de leur occupation.

Toutefois, si un des employés décrits au paragraphes a) et b) ci-dessus a été muté temporairement à ce travail, il sera rémunéré selon les dispositions du paragraphe 14.04 a) ou b) de cette convention, selon le cas.

- d) Il est entendu que les employés qui travaillent sur des projets spéciaux ne pourront être mutés temporairement à une autre occupation pendant la durée de tels projets spéciaux, sauf lors de circonstances devenues nécessaires pour le maintien des opérations ou lors de manque de pièces reliées au projet.
- e) Lorsque le projet sera terminé, les employés retourneront dans leur atelier sur leur occupation et équipe régulière ainsi que sur leur assignation si elle existe toujours, sinon les dispositions de l'article 15.11 s'appliqueront.

14.09 Informations concernant le salaire de l'employé:

Les renseignements suivants apparaîtront sur le talon de chèque de paye de l'employé:

1. période de paye;
2. heures: régulières  
de surtemps  
totales;
3. gains: réguliers  
prime des heures de surtemps  
prime d'équipe  
ajustement  
totaux;
4. retenues: impôt fédéral  
impôt provincial  
régime des rentes  
assurance-groupe  
épargnes  
cotisations syndicales  
caisse d'économie  
dons de charité  
assurance-chômage  
REER collectif ( peut être sujet à apparaître sous  
l'appellation "divers" ou "pension");
5. gains nets;
6. accumulation à date: gains  
impôt fédéral  
impôt provincial;
7. taux horaire moyen des occupations;
8. code des occupations.

La compagnie inscrira sur les feuillets T-4 et TP-4 de chaque employé le montant de la cotisation syndicale retenue durant l'année.

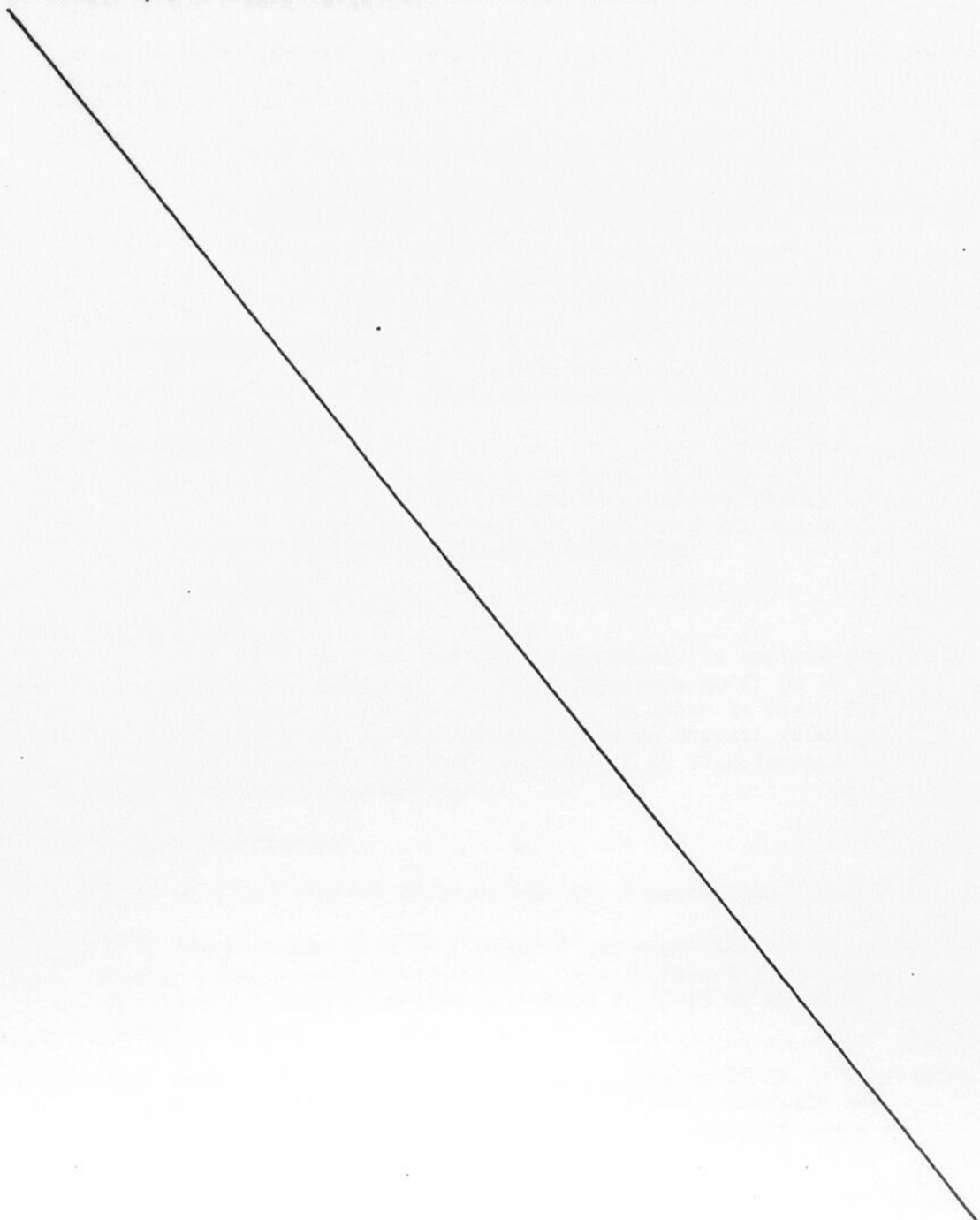
14.10 Rémunération d'un employé convoqué comme candidat juré ou juré:

Un employé requis comme candidat juré ou juré touchera pour chaque jour la différence entre soit son taux horaire régulier ou ses gains horaires moyens, s'il travaille selon le régime de prime au rendement, pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur son équipe de travail régulière et le paiement qu'il touchera comme candidat juré ou juré. L'employé présentera une preuve de son service comme candidat juré ou juré et la rémunération touchée ou qu'il touchera.

Le calcul de sa paye s'effectuera sur la base de la paye touchée par l'employé pour une période complète normale de travail à l'équipe à laquelle il appartient au cours de la dernière semaine pendant laquelle il aura accompli un tel travail avant d'être convoqué comme candidat juré ou juré.

Cet article ne s'appliquera pas si un employé demande à servir de candidat juré ou juré de son plein gré.

14.11 Toute erreur supérieure à dix dollars (\$10.00) sur la paye de l'employé sera corrigée par la compagnie dans les meilleurs délais possibles, mais n'excédant pas les vingt-quatre (24) heures suivant la plainte de l'employé en autant que le samedi et le dimanche sont exclus des délais.



ARTICLE 15

ANCIENNETE

15.00 Définition:

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

- a) Les règles d'ancienneté suivantes s'appliquent exclusivement à l'intérieur de l'usine où l'employé travaille, soit l'usine de l'Imprimerie Magog, soit l'usine de Tissage Magog. Pour les fins d'application de ces règles d'ancienneté, les ateliers seront établis à l'intérieur de chacune de ces deux usines, à l'exception de l'atelier mécanique qui appartient à l'usine de l'Imprimerie, même si les employés de cet atelier travaillent dans les deux usines. Cependant, à compter du 6 mai 1977, tout nouvel employé embauché dans cet atelier verra son nom apparaître sur la liste d'ancienneté soit de l'atelier mécanique de l'usine de Tissage Magog ou de l'atelier mécanique de l'Imprimerie Magog selon l'usine qui l'aura embauché.

Il est entendu que les employés embauchés à l'un ou l'autre des ateliers mécaniques précités avant le 6 mai 1977 conserveront tous leurs droits d'ancienneté comme si les deux ateliers étaient un seul et unique atelier.

- b) Période d'essai:

Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, exception faite pour le paragraphe 15.16, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables travaillés dans l'unité de négociation.

Une fois sa période d'essai complétée, le droit d'ancienneté est acquis et sa date d'ancienneté est fixée rétroactivement à la date de son embauchage.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, la mutation, la démotivation ou la mise à pied d'un employé en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires, cet employé jouit des autres droits et privilèges prévus dans la présente convention.

- c) Accumulation de l'ancienneté:

Dans le cas de mise à pied, maladie ou accident, un employé continue à accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il ne la perd pas, au sens des paragraphes 15.01 4) ou 15.01 5) selon le cas. Toutefois, dans les cas régis par la Loi des accidents du travail (administrée par la C.S.S.T.), l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté durant toute la période de compensation.

- d) Expression "couramment":

Aux fins de l'application de l'article 15, l'expression "couramment":

- 1) S'applique seulement à tout employé qui travaille sur l'occupation suite à une vacance d'emploi telle que définie à l'article 15.03 a) ou suite à l'application de l'article 15.12 a) ou b) ou de l'article 15.16.
- 2) Sans restreindre les dispositions de l'article 13.04, l'expression "couramment" s'applique aussi à l'employé qui travaille sur l'occupation depuis plus de six (6) mois consécutifs suite à l'application de l'article 15.11.

15.01 Perte de l'ancienneté:

Un employé perd son ancienneté lorsqu'il:

- (1) laisse l'emploi de la compagnie volontairement;
- (2) est renvoyé pour juste cause et si ce renvoi n'est pas renversé par la procédure de grief;
- (3) fait défaut, sans raison valable, de se rapporter au travail après une mise à pied en dedans de sept (7) jours suivant un avis envoyé par poste recommandée par la compagnie, ou fait défaut d'avertir la compagnie de son intention de se rapporter au travail suivant ledit avis;
- (4) sujet aux dispositions du paragraphe 3) ci-dessus, dans le cas d'une mise à pied, un employé perdra son ancienneté après avoir été mis à pied conformément aux conditions suivantes:

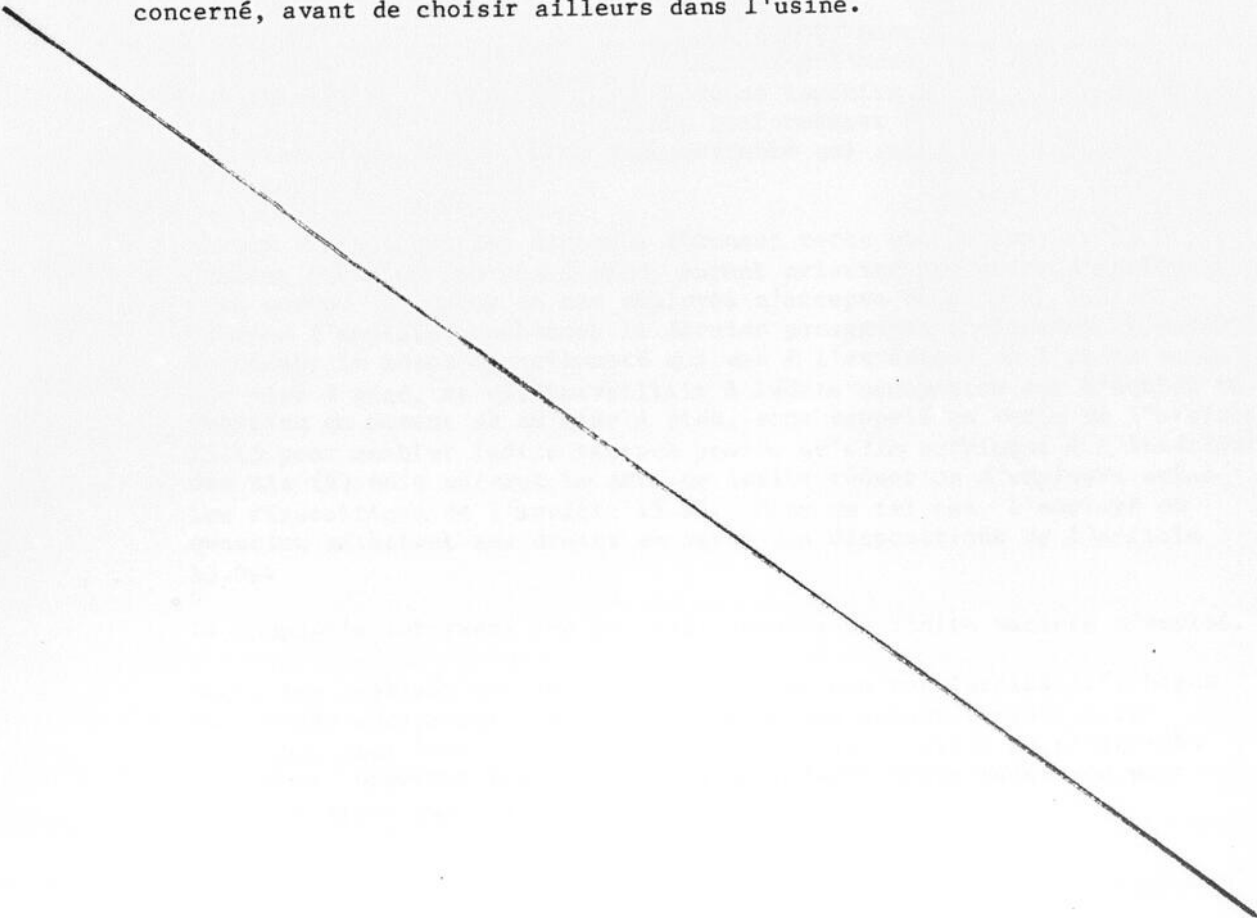
Moins de six (6) mois d'ancienneté: équivalant à son ancienneté au moment de sa mise à pied;

de 6 mois à 1 an .....	: après 12 mois de mise à pied;
de 1 an à 2 ans .....	: après 24 mois de mise à pied;
de 2 ans à 10 ans .....	: après 36 mois de mise à pied;
10 ans et plus .....	: après 48 mois de mise à pied.

- (5) par une absence due à la maladie ou à un accident d'une durée de plus de douze (12) mois, dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté. Si un employé avertit la compagnie à la fin de ladite période de douze (12) ou vingt-quatre (24) mois, selon le cas, et une fois à tous les six (6) mois suivants de son intention de retourner au travail, son ancienneté ne sera pas rompue. Ces dispositions ne s'appliquent pas pour la compensation prévue des accidents du travail et l'ancienneté ne sera pas rompue durant la période de compensation.

15.02 Application de l'ancienneté:

Les règles qui suivent seront appliquées d'abord aux employés de l'atelier concerné, avant de choisir ailleurs dans l'usine.



## a) Définition du terme "vacance":

Aux fins de cet article 15, une vacance résulte ou bien de la rotation normale du personnel comme retraite, nouvelle occupation, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogradation, mutation à l'extérieur de l'unité de négociation, augmentation d'employés à une occupation ou bien de l'introduction ou l'élimination d'une tâche combinée telle que définie à 9.03. Ce qui précède n'oblige pas la compagnie de combler des vacances particulières d'emplois, lorsqu'elle possède des raisons valables pour le justifier et dans un tel cas, le fardeau de la preuve lui incombera.

## b) Affichage de vacance d'emploi (vacance temporaire comprise):

La compagnie affichera sur les tableaux réservés à l'usage du syndicat, toute vacance d'emploi (vacance temporaire comprise). Cedit affichage est limité à l'atelier où la vacance se sera produite. Une (1) copie sera remise au syndicat au moins une (1) fois par semaine.

Pour combler la vacance temporaire d'emploi, la compagnie procédera selon les dispositions de l'article 15.08 en affichant ladite vacance pour une période de cinq (5) jours ouvrables.

Pour combler la vacance permanente d'emploi, la compagnie procédera de la façon suivante:

Premièrement:

Aux fins de l'application des articles 15.06 et 15.07, la compagnie affichera pour une période de cinq (5) jours ouvrables le poste vacant. Tous les employés travaillant couramment sur l'occupation, à l'exception des employés mis à pied, pourront inscrire leur nom sur l'affichage. Les affichages prévus au présent paragraphe se feront toujours sur la première équipe le vendredi.

Deuxièmement:

Le jour ouvrable suivant cette période d'affichage, la compagnie devra faire les changements d'assignations et les choix d'équipes.

Troisièmement:

La compagnie affichera à nouveau sans délai, pour une période de cinq (5) jours ouvrables, la vacance d'emploi à l'occupation. Les employés intéressés à combler la vacance devront inscrire leur nom sur l'affichage. Le poste sera comblé conformément aux dispositions de l'article 15.04, le premier jour ouvrable qui suit la période d'affichage.

Il est entendu que les employés détenant cette occupation par 15.04, qui avaient été mutés ou mis à pied, auront priorité par ordre d'ancienneté à ce poste. Si aucun de ces employés n'accepte de combler ladite vacance d'emploi, nonobstant le dernier paragraphe ci-dessous, l'employé possédant le moins d'ancienneté qui est à l'extérieur de l'usine suite à une mise à pied, et qui travaillait à ladite occupation sur l'équipe en question au moment de sa mise à pied, sera rappelé en vertu de l'article 15.15 pour combler ladite vacance pourvu qu'elle survienne à l'intérieur des six (6) mois suivant la date de ladite réduction d'employés selon les dispositions de l'article 15.11. Dans un tel cas, l'employé en question maintient ses droits en vertu des dispositions de l'article 13.04.

La compagnie informera les employés absents de ladite vacance d'emploi.

Seuls les employés qui auront inscrit leur nom sur lesdits affichages mentionnés aux paragraphes précédents ou qui auront indiqué à la compagnie leur désir de postuler suite à l'application du paragraphe précédent, pourront être considérés pour ledit poste vacant ou pour loger un grief quant au choix d'un candidat.

- c) Toutefois, si une vacance permanente d'emploi nécessite une période d'entraînement, les dispositions des articles 15.06 et 15.07 s'appliqueront dès le premier jour ouvrable qui suit la période d'affichage et cette vacance devra être comblée dans un délai maximum de soixante (60) jours ouvrables à moins d'une entente entre les parties pour prolonger ce délai. L'employé qui a postulé et été choisi pour cette vacance verra son ancienneté utilisée après les délais prévus au paragraphe b), mais seulement au moment où la compagnie lui accordera son transfert en vertu du présent paragraphe, aux fins d'exercer son choix d'assignation et d'équipe si depuis qu'il a été choisi, des mouvements de personnel sont intervenus. Pour exercer ce droit, l'employé devra postuler au moment où les mouvements du personnel interviennent.
- d) Un employé à l'entraînement reçoit ses gains horaires moyens de son occupation précédente ou ses gains réels de sa nouvelle occupation, ce qui est le plus élevé. Il est entendu cependant que dans le cas de rétrogradation, l'employé reçoit le taux objectif de sa nouvelle occupation ou ses gains réels, ce qui est le plus élevé.
- e) Si la compagnie décide de donner des cours de formation à ses employés, la formation pour les vacances d'emploi futures sera affichée comme des occupations sans assignation et équipe. L'affichage et la sélection se feront selon les dispositions des articles 15.03 b) et 15.04.

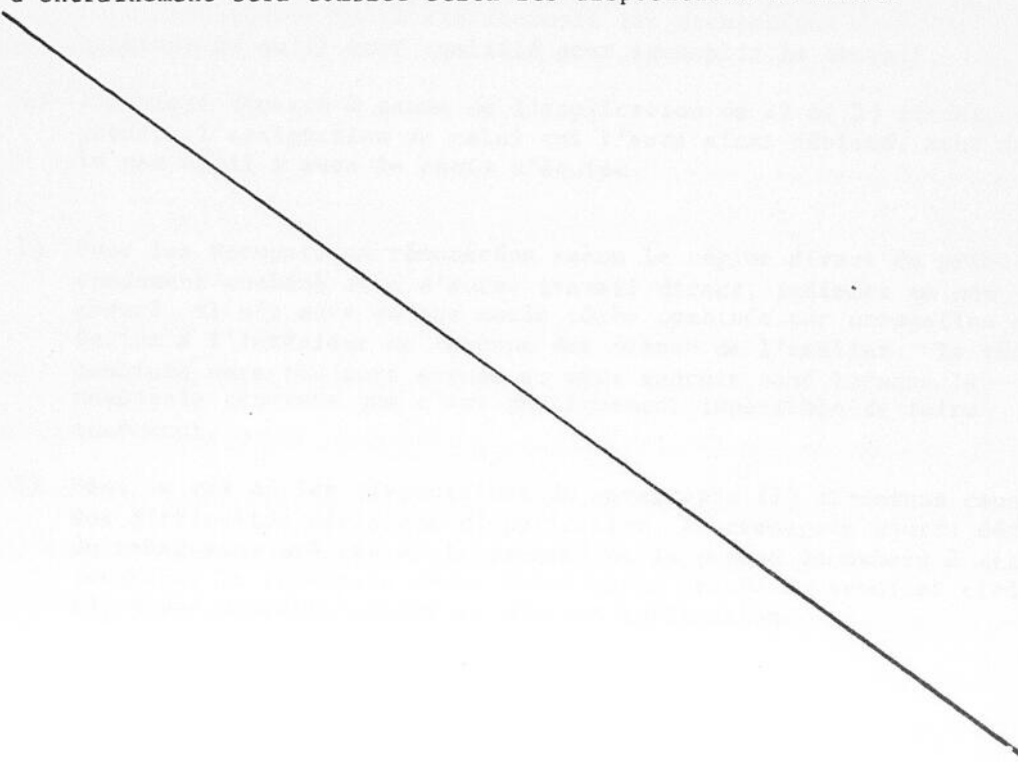
Une fois la formation terminée, l'employé retournera à son occupation et assignation précédente.

Si dans un délai de soixante (60) jours ouvrables suivant la fin de la période de formation, une vacance d'emploi est affichée sur l'occupation pour laquelle l'employé a été formé, la compagnie accordera la préférence d'assignation et d'équipe. Alors, l'employé qui a été formé devra prendre la vacance d'emploi à moins qu'il se soit prévalu des dispositions des articles 15.04 ou 15.07 de la présente convention.

Dans ce délai de soixante (60) jours ouvrables, l'ancienneté prévaudra entre les employés qui ont été formés à l'avance s'il se produit une vacance d'emploi.

Un employé sur entraînement pour besoins futurs a le droit de postuler une vacance d'emploi permanente.

Il est entendu que la vacance d'emploi temporaire créée par le besoin d'entraînement sera comblée selon les dispositions de 15.08.



15.04 Vacances permanentes d'emploi:

- a) Dans les cas de vacances permanentes d'emploi, l'ancienneté prévaudra entre les employés selon la procédure établie à 15.03 b), et en tenant compte des dispositions de l'article 15.03 e), à la condition que le postulant puisse remplir les \*exigences de base de la fonction avant la période normale d'entraînement.
  - b) Dans tous les cas où la compagnie prévoit une vacance à une occupation quelconque, comme dans le cas de mise à la retraite et lorsque la compagnie a été avertie d'une telle vacance assez à l'avance pour lui permettre de former un remplaçant, il est entendu que de telles vacances seront comblées conformément aux dispositions du paragraphe 15.04 a) de la convention.
- \* Exigences de base signifie celles qui ne peuvent être acquises durant la période normale d'entraînement.

15.05 Tâches combinées:

- a) Les tâches combinées sont celles décrites au paragraphe 9.03 de cette convention.

Dans le cas d'une tâche combinée à toute occupation et équipe qui requiert un surplus ou une diminution d'employés, les dispositions du paragraphe 15.04 (a) de la convention collective s'appliqueront.

Dans le cas d'une tâche combinée qui ne requiert pas plus ou moins d'employé:

- 1) ladite tâche combinée sera affichée dans l'atelier concerné;
  - 2) un changement d'assignation ou choix d'équipe sera permis sur demande aux employés qui travaillent couramment à l'occupation en question, par ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils aient déjà accompli les occupations de ladite tâche combinée ou qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail;
  - 3) dans le cas où les employés mentionnés à l'item 2) ci-dessus ne se prévalent pas du choix d'assignation ou du choix d'équipe, l'employé possédant le moins d'ancienneté travaillant couramment à l'occupation et l'équipe en question sera assigné à ladite tâche combinée, pourvu qu'il ait accompli les occupations de ladite tâche combinée ou qu'il soit qualifié pour accomplir le travail;
  - 4) l'employé déplacé à cause de l'application de 2) et 3) ci-dessus prendra l'assignation de celui qui l'aura ainsi déplacé, sauf dans le cas où il y aura le choix d'équipe.
- b) 1) Pour les occupations rémunérées selon le régime direct de prime au rendement combiné avec d'autre travail direct, indirect ou non mesuré, il n'y aura qu'une seule tâche combinée par occupation et équipe à l'intérieur de chacune des pièces de l'atelier. La tâche combinée sera toujours située au même endroit sauf lorsque la compagnie prouvera que c'est physiquement impossible de faire autrement.
  - 2) Dans le cas où les dispositions du paragraphe (1) ci-dessus causent des difficultés sérieuses d'application, la compagnie pourra déroger du paragraphe précité et le fardeau de la preuve incombera à cette dernière. La compagnie devra faire cette preuve au syndicat trois (3) jours ouvrables avant la mise en application.

15.06 Préférence d'assignation:

Lorsqu'il se produit une vacance d'emploi à une occupation sur une équipe, un maximum de deux (2) changements d'assignation par équipe sera permis sur demande aux employés qui travaillent couramment à l'occupation et l'équipe concernée suivant l'ancienneté. Dans les cas de conflits entre les employés en cause dans l'application de ce paragraphe 15.06 et du paragraphe 15.07, l'ancienneté prévaudra. Dans les cas où l'ancienneté permet un changement d'équipe en vertu du paragraphe 15.07, il n'y aura pas de changement d'assignation sur l'équipe en question.

Les parties conviennent qu'en aucune autre circonstance il n'y aura de préférence d'assignation entre les employés travaillant couramment à la même occupation. Cette politique sera appliquée d'une façon uniforme dans l'usine.

15.07 Choix d'équipe:

Les dispositions suivantes s'appliqueront concernant le choix d'équipe:

Lorsqu'il y a plus d'une équipe en opération dans un atelier et qu'une vacance d'emploi se produit à une occupation, l'ancienneté de l'employé qui travaille couramment sur cette occupation dans cet atelier, gouvernera le choix d'équipe.

15.08 Vacances temporaires:

Lorsque la compagnie aura été avisée qu'un employé sera temporairement absent de son travail pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou plus de travail, il sera remplacé temporairement à son occupation selon les dispositions du paragraphe 15.07 de cette convention. Lorsque les employés travaillant couramment à la même occupation se seront prévalus des dispositions du paragraphe 15.07, la compagnie comblera la vacance temporaire qui suit de la façon qu'elle jugera la plus pratique. Toutefois, si les employés travaillant couramment à la même occupation ne se prévalent pas des dispositions du paragraphe 15.07, l'employé possédant le plus d'ancienneté qui travaille présentement à l'atelier où la vacance temporaire se produit, à une occupation équivalente ou inférieure, aura le droit de combler telle vacance pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail; la compagnie comblera la vacance temporaire qui suit de la façon qu'elle jugera la plus pratique. Lorsque l'employé absent retournera au travail, les employés qui auront été mutés à une autre équipe et/ou occupation retourneront à leur ancienne occupation et/ou équipe. Les mêmes dispositions s'appliqueront aux congés sans solde autres que les congés accordés pour activités syndicales.

Ce qui précède n'oblige pas la compagnie de combler des vacances temporaires lorsqu'elle possède des raisons valables pour le justifier et dans un tel cas, le fardeau de la preuve lui incombera.

15.09 Périodes de sept (7) semaines consécutives:

Les périodes mentionnées aux paragraphes 15.10 et 15.11 seront applicables à l'intérieur des périodes de sept (7) semaines consécutives énumérées à la lettre d'entente générale 02 annexée à la présente convention collective.

- 15.10 a) Mises à pied - Moins d'une période quotidienne de travail complète (équipe de travail):

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation dans un atelier pour moins d'une (1) période quotidienne de travail complète (équipe de travail), la compagnie effectuera la mise à pied sur l'assignation concernée, sans égard à l'ancienneté. Lorsque le syndicat croit qu'un employé avec plus d'ancienneté a été indûment affecté, les parties discuteront au niveau de l'usine de l'application de ce paragraphe à l'intérieur de l'occupation et de l'équipe.

- b) Mises à pied - une période quotidienne de travail complète (équipe de travail) jusqu'à deux (2) telles périodes complètes inclusivement:

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation dans un atelier pour une période quotidienne de travail complète (équipe de travail) jusqu'à deux (2) telles périodes complètes inclusivement, ou si un employé a été mis à pied à deux (2) différentes reprises d'après les dispositions du paragraphe 15.10 a) ci-dessus, les employés de l'occupation et de l'équipe en question seront mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté. Il est entendu que l'employé ainsi mis à pied n'aura pas le droit de déplacer d'autres employés.

- 15.11 a) Mises à pied: plus de deux (2) périodes quotidiennes complètes de travail (équipe de travail):

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation sur une équipe dans un atelier pour plus de deux (2) périodes quotidiennes complètes de travail (équipe de travail) ou si un employé a été affecté à trois (3) différentes reprises d'après les dispositions du paragraphe 15.10 a), une telle réduction d'employés s'effectuera conformément aux dispositions suivantes:

1. L'employé de l'équipe en question possédant le moins d'ancienneté à l'occupation concernée, sera sujet à une mise à pied et il pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix à toute occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante dans l'atelier ou à une occupation dans l'atelier qu'il n'a jamais remplie, s'il peut satisfaire aux exigences de telle occupation dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables.
2. Cependant, l'employé concerné pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix à toute occupation dans l'atelier pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail après une période d'entraînement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables en autant qu'il possède deux (2) ans d'ancienneté ou plus, et que l'employé soit sujet à une mise à pied pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus. Cependant, si la compagnie peut prévoir que la mise à pied excédera cinq (5) jours ouvrables, l'employé pourra se prévaloir immédiatement du présent paragraphe.
3. Dans le cas où l'employé concerné ne peut se prévaloir d'aucune des dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, il pourra, aux fins de se maintenir au travail, déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix à toute occupation dans un autre atelier qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante ou à toute occupation qu'il n'a jamais remplie, pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail après une période d'entraînement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables, en autant qu'il possède deux (2) ans d'ancienneté ou plus, et que l'employé soit sujet à une mise à pied pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus. Cependant, si la compagnie peut prévoir que la mise à pied excédera cinq (5) jours ouvrables, l'employé pourra se prévaloir immédiatement du présent paragraphe.
4. Les parties conviennent que les dispositions ci-dessus ne pourront être invoquées qu'une (1) fois par l'employé concerné à l'occasion de chaque mise à pied.

5. Les deux (2) parties conviennent que lorsque la période de telle mise à pied sera inférieure à la période d'entraînement prévue au paragraphe 2 et 3 ci-dessus, l'employé concerné lors d'une telle mise à pied subséquente à l'intérieur d'une période de six (6) mois, retournera à cette même occupation s'il n'avait pas terminé son entraînement sous réserve qu'il possède l'ancienneté nécessaire.
6. Les parties conviennent qu'un employé qui se prévaut des dispositions des paragraphes 2 et 3 et qui ne se qualifie pas sur l'occupation à l'intérieur de ladite période de trente (30) jours ouvrables, sera mis à pied.

15.12 Cas spéciaux:

- a) Lorsqu'un employé demande un poste où il n'existe aucune vacance d'emploi, une telle demande sera accordée seulement après entente entre les parties.
- b) 1. Dans les cas où un employé ne se prévaut pas des dispositions du paragraphe a) ci-dessus, mais dans les cas où la compagnie désire changer un employé d'occupation pour des raisons telles que l'incompétence ou de santé, il pourra remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe de son choix dans son atelier pourvu qu'il ait déjà rempli l'occupation de façon satisfaisante ou si ne l'ayant jamais remplie, il est qualifié pour en accomplir le travail.

Ceci toutefois, n'enlève pas à l'employé ainsi déplacé son droit de soulever un grief s'il croit qu'un tel déplacement est injustifié.

Si l'employé ainsi déplacé ne soulève aucun grief, tout employé qui sera ainsi déplacé de son occupation et/ou équipe par l'effet d'un tel déplacement pourra, à moins d'entente contraire convenue entre les parties, soulever un grief alléguant que ledit déplacement de l'employé en question est injustifié. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve appartient à celui qui aura soulevé le grief.

2. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le cas d'un employé qui ne peut continuer à travailler dans son atelier à cause de son état de santé suite à un accident de travail ou à cause de maladie attestée, il pourra demander une mutation dans un autre atelier de l'usine. Dans tous les cas prévus à ce présent paragraphe b) 2., il devra y avoir une entente écrite entre la compagnie et le syndicat pour autoriser une telle mutation et l'ancienneté totale de l'employé concerné sera immédiatement transférée et créditée dans son nouvel atelier.
3. Advenant le cas où l'employé sujet aux dispositions de b) 2 ci-dessus ne puisse se maintenir au travail dans son usine, il pourra alors demander une mutation dans un atelier de l'autre usine. Dans tous les cas prévus à ce paragraphe b) 3, il devra y avoir une entente écrite entre la compagnie et le syndicat pour autoriser une telle mutation et l'ancienneté totale de l'employé concerné sera immédiatement transférée et créditée dans son nouvel atelier.

c) Demande de mutation à un autre atelier:

Sauf dans les cas prévus au paragraphe 15.08, avant d'embaucher de nouveaux employés pour combler une vacance dans un atelier, telle vacance sera comblée par des employés des autres ateliers, sujet aux autres dispositions prévues à l'article 15, aux conditions suivantes:

- 1) Un employé peut seulement demander une mutation à un autre atelier à tous les trois (3) ans.
- 2) L'employé qui demande une mutation dans un autre atelier doit avoir trois (3) ans ou plus d'ancienneté.

- 3) Ladite vacance devra nécessiter soit peu ou aucun entraînement. Cependant, si ladite vacance nécessite un programme d'entraînement, la compagnie donnera préférence aux employés de l'usine.
- 4) L'ancienneté totale de l'employé ainsi muté sera immédiatement transférée et créditée dans son nouvel atelier.
- 5) Tout employé qui désire une telle mutation à un autre atelier en fera une demande écrite au directeur du personnel ou à l'assistant de ce dernier en indiquant l'atelier de son choix. Une (1) copie de chaque demande sera remise au syndicat.

d) Demande de mutation à l'autre usine (mise à pied):

Nonobstant les dispositions qui précèdent, au cas où il deviendrait nécessaire d'embaucher un nouvel employé pour combler une vacance dans l'une ou l'autre de ces usines, telle vacance, après avoir été offerte aux employés mis à pied de la même usine, pourra être comblée par un employé mis à pied de l'autre usine, sujet aux conditions suivantes:

- 1) L'employé doit avoir complété sa période de probation.
- 2) L'employé doit avoir été mis à pied pour une période excédant dix (10) jours ouvrables.
- 3) Ladite vacance devra nécessiter soit peu ou aucun entraînement.
- 4) Tout employé mis à pied qui désire une telle mutation à l'autre usine en fera une demande écrite au directeur du personnel ou à l'assistant de ce dernier en indiquant l'atelier de son choix.
- 5) Lors de la réorganisation d'une équipe, il est convenu que l'employé qui, en premier lieu, faisait partie de cette équipe et qui avait été muté à l'autre usine, retournera à l'occupation et l'équipe qu'il occupait auparavant pourvu que ce retour survienne dans les six (6) mois de la date de sa mutation.

Cependant, si la mutation dépasse la période de six (6) mois l'employé aura le choix de demeurer dans l'usine où il a été muté.

Les employés qui se prévaudront des dispositions de l'article 15.12 d) conserveront leurs années totales de service accumulées dans les deux (2) usines pour l'application de tous les bénéfices marginaux et/ou avantages sociaux prévus à la convention collective ou par les lettres d'entente qui font partie intégrante de la convention.

e) Demande de mutation à l'autre usine (fermeture):

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le cas de fermeture permanente de l'une ou l'autre de ces usines, atelier ou section d'atelier, les employés affectés auront le droit de se prévaloir des dispositions du paragraphe 15.11 de cette convention collective. Si les employés en question ne peuvent se maintenir au travail dans leur atelier ou leur usine, ils pourront alors réclamer un poste vacant dans l'autre usine s'il devenait nécessaire pour la compagnie d'embaucher un nouvel employé pour combler une telle vacance, sujet aux conditions suivantes:

- 1) L'employé doit avoir complété sa période de probation.
- 2) L'employé doit pouvoir se qualifier sur l'occupation au cours de la période normale d'entraînement pour ladite occupation.
- 3) Tout employé mis à pied qui désire une telle mutation à l'autre usine en fera une demande écrite au directeur du personnel ou à l'assistant de ce dernier en indiquant l'atelier de son choix.

Les employés qui se prévaudront des dispositions de l'article 15.12 e) conserveront leurs années totales de service accumulées dans les deux (2) usines pour l'application de tous les bénéfices marginaux et/ou avantages sociaux prévus à la convention collective ou par les lettres d'entente qui font partie intégrante de la convention.

15.13 Transfert d'ancienneté lors de mutation:

- a) A moins de stipulations contraires ailleurs dans cette convention, lorsqu'un employé aura été muté ou rappelé à un ou plusieurs ateliers différents, son ancienneté sera transférée et créditée dans le nouvel atelier après que l'employé aura travaillé pendant une période de six (6) mois cumulatifs dans cet atelier. Jusqu'alors, il accumule et retient son ancienneté dans son atelier précédent. Lorsque l'employé aura travaillé pendant six (6) mois cumulatifs dans un atelier quelconque, il perdra son ancienneté dans son atelier régulier précédent. Cette période de six (6) mois cumulatifs s'appliquera à l'intérieur d'une période de deux (2) ans.
- b) Cependant, s'il arrive qu'un employé muté d'un autre atelier ou rappelé à un autre atelier, soit sujet à une mise à pied, avant d'avoir transféré son ancienneté dans son nouvel atelier, il utilisera alors son ancienneté totale uniquement pour se maintenir au travail dans son nouvel atelier.
- c) Il est entendu que les dispositions de l'article 15.13 ne s'appliquent pas dans le cas où un employé a été rappelé aux fins de combler une vacance temporaire.

15.14 Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté sera affichée dans chaque atelier indiquant le nom de chaque employé dans cet atelier avec la durée de son ancienneté; elle indiquera également la durée de son service continu avec la compagnie. Cette liste sera révisée tous les six (6) mois. Copies de ces listes affichées seront remises au syndicat sans délai.

15.15 Rappels:

La compagnie rappellera au travail les employés mis à pied, dans l'ordre inverse de leur mise à pied pourvu qu'ils soient qualifiés pour faire le travail.

15.16 Permutations dans l'unité de négociation:

- a) Tout employé qui travaille ou qui a travaillé à une occupation régie par l'unité de négociation et qui a été muté dans le même atelier avant le 4 mars 1969 à une occupation qui n'est pas régie par cette convention collective, sera crédité de son ancienneté totale, ce qui inclut l'ancienneté accumulée à l'extérieur de l'unité de négociation, immédiatement lors de sa mutation, s'il est muté à nouveau à une occupation régie par cette unité de négociation.
- b) Tout employé, qui travaille ou qui a travaillé à une occupation régie par l'unité de négociation et qui a été muté dans le même atelier à une date postérieure au 4 mars 1969 à une occupation qui n'est pas régie par cette convention collective, sera crédité de son ancienneté acquise dans l'unité de négociation, en plus de son ancienneté accumulée à l'extérieur de l'unité de négociation, mais limitée à un maximum de deux (2) ans, immédiatement lors de sa mutation, s'il est muté à nouveau à une occupation régie par cette unité de négociation.
- c) Tout employé, qui travaille ou qui a travaillé à une occupation régie par l'unité de négociation et qui a été muté dans le même atelier à une date postérieure au 6 mai 1977 à une occupation qui n'est pas régie par cette convention collective, sera crédité de son ancienneté acquise dans l'unité de négociation, en plus de son ancienneté accumulée à l'extérieur de l'unité de négociation mais limitée à un maximum de deux (2) ans, immédiatement lors de sa mutation, s'il est muté à nouveau à une occupation régie par cette unité de négociation dans le même atelier.

- d) Toutefois, l'employé qui est muté à nouveau dans l'unité de négociation, conformément aux dispositions du paragraphe précédent, devra aller déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté sur une occupation qu'il a déjà remplie d'une façon satisfaisante dans l'atelier ou si, ne l'ayant pas déjà remplie, il est qualifié pour en accomplir le travail.
- e) Dans tous les cas prévus aux paragraphes a), b), c) ci-dessus, la compagnie devra aviser le syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date effective où un employé est muté à nouveau dans l'unité de négociation. De plus, la compagnie informera le syndicat deux (2) jours ouvrables avant la date effective où un employé est muté à nouveau dans l'unité de négociation, du choix de déplacement de l'employé concerné.

15.17 Compensation:

S'il est établi que les droits d'ancienneté d'un employé n'ont pas été respectés, l'arbitre unique peut déterminer, s'il y a lieu, une compensation à lui être payée par la compagnie, jusqu'à concurrence des gains perdus à l'usine et peut modifier la date d'ancienneté de cet employé.

15.18 Avis de changement au dossier de l'employé:

C'est le devoir des employés d'aviser la compagnie sans délai de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de se soumettre à cette obligation, la compagnie n'encourra aucune responsabilité si cet employé ne reçoit pas un avis que la compagnie lui adressera, ou de communication qu'elle ne pourra faire avec l'employé concerné.

15.19 Les parties conviennent que par entente mutuelle certaines dérogations aux dispositions de la clause d'ancienneté (article 15) peuvent se faire à l'échelle locale.

ARTICLE 16

JOURS FERIES

- 16.00 1) Sauf dans les conditions prévues à l'article 12, aucun travail ne sera accompli les jours fériés suivants:

le jour de l'An  
le 2 janvier  
le Vendredi Saint  
le lundi suivant la fête de Pâques  
la St-Jean Baptiste\*  
la fête du travail  
le jour de l'Action de Grâces  
le 24 décembre  
le jour de Noël  
le 26 décembre  
le 31 décembre

\* Lorsque la St-Jean Baptiste tombe un samedi, elle sera reportée au vendredi précédent et si elle tombe un dimanche, elle sera reportée au lundi suivant.

- 2) Deux (2) jours de fête additionnels (voir article 17 pour application).
- 3) Aux fins de cette convention, le jour férié du Vendredi Saint débutera à 07h00 le vendredi et se terminera à 07h00 le lendemain. Il est convenu que l'usine ne sera pas en activité le Samedi Saint.
- 4) Ces jours fériés susmentionnés seront des congés payés, et un employé recevra pour tels jours son taux de paie régulier sur la base de ses heures quotidiennes normales, pour une période de travail complète pour l'équipe à laquelle il appartient (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 10 de la présente convention).
- 5) Pour les employés travaillant selon le régime au rendement, ce calcul sera en outre fait selon les gains horaires moyens de l'employé, basés sur ses gains totaux pour les deux (2) semaines précédant celle du congé férié, le tout pourvu que les jours fériés susmentionnés ne soient payés qu'aux employés ayant travaillé leur équipe complète, les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié. Il est entendu que dans le cas de jours fériés consécutifs, la moyenne qui aura servi à payer le premier congé sera alors utilisée aux fins de paiement des autres congés.
- 6) Toutefois, si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié pour cause de congé sans solde ou mise à pied ou maladie dûment attestée ou décès dans sa famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et belle-fille, grand-père, grand-mère) ou suspension selon l'article 7 de cette convention, il aura droit au congé payé pourvu qu'il ait travaillé durant l'une (1) des quatre (4) semaines précédant celle du congé ou durant la semaine suivant le congé.
- 7) Cependant, si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le ou les jours fériés, et qu'il survient plus d'un jour férié consécutif, la compagnie ne pourra pénaliser l'employé pour plus d'un jour férié.
- 8) Si un employé ne peut se qualifier pour recevoir le paiement de la St-Jean-Baptiste en vertu des dispositions qui précèdent, il aura quand même droit à ce paiement en autant qu'il a eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin.

16.01 Dans le cas de décès dans la famille immédiate, la compagnie convient d'accorder un congé payé de cinq (5) jours dans le cas du conjoint, de quatre (4) jours dans le cas d'un enfant, de trois (3) jours dans le cas de père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et belle-fille, d'un (1) jour dans le cas de grand-père et grand-mère. Il est entendu que si un (1) des jours mentionnés ci-haut coïncide avec un jour férié ou durant les vacances annuelles prévues à l'article 18.00, à moins que l'employé ne soit cédulé pendant cette période, ce ou ces jours seront exclus.

Si un employé est absent de son travail pour cause de congé sans solde ou maladie dûment attestée et il survient un décès dans sa famille immédiate, il aura droit aux jours de paie de sympathie pourvu qu'il ait travaillé durant l'une des quatre (4) semaines précédant celle du décès.

Si un employé est absent de son travail pour cause de mise à pied et il survient un décès dans sa famille immédiate, il aura droit aux jours de paie de sympathie pourvu qu'il ait travaillé durant la semaine précédant celle du décès.

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

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

16.03 Congé sans solde:

La compagnie pourra accorder un congé sans solde à l'employé qui, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant syndical, en fera la demande. Cette demande devra être faite par écrit au directeur du personnel en indiquant la raison et la durée d'un tel congé.

Dans le cas où un tel congé est accordé, l'employé continuera d'accumuler son ancienneté.

#### ARTICLE 17

##### FERMETURE D'USINE, PERIODE DES FETES

17.01 a) Il est convenu que pendant la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, les usines cesseront leurs opérations à moins d'entente contraire entre les parties.

b) Dans le cas où le 2 janvier tombe un vendredi, la fin de semaine qui suit immédiatement cette date s'ajoutera à la période prévue au paragraphe a).

17.02 a) En vertu de l'article 16, les deux (2) congés payés prévus à 16.00 2) continueront d'être cédulés pendant la période indiquée à l'article 17.01 a).

b) Il est convenu que sur le plan local, les jours de fête prévus aux paragraphes a) seront déterminés à la condition que le choix porte sur des jours qui, sans la période de fermeture, auraient normalement été travaillés sur une base de vingt-quatre (24) heures.

17.03 Pour fins de calcul des jours fériés inclus dans la période de fermeture, la dernière semaine complète de travail du mois de novembre\* servira de référence pour fins de calcul tel que stipulé à l'article 16. De plus, les jours fériés qui tombent un samedi, un dimanche et/ou un lundi (3ième équipe) seront sujets aux dispositions de 12.03, et les montants résultant de l'application de ces dispositions seront ajustés sur la paie qui sera distribuée dans la deuxième semaine qui suit la période de fermeture des fêtes.

\*1985: lire semaine finissant le 30/11/85

1986: lire semaine finissant le 29/11/86

1987: lire semaine finissant le 26/11/87

#### ARTICLE 18

##### VACANCES ANNUELLES PAYEES

18.00 La compagnie convient d'accorder deux (2) semaines consécutives de vacances à ses employés. Ces semaines seront connues comme les semaines de vacances annuelles et seront accordées par la compagnie les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.

- a) Tout employé ayant sept (7) ans de service continu pour la compagnie a droit à une troisième (3ième) semaine de vacances. Tout employé ayant quinze (15) ans de service continu pour la compagnie a droit à une quatrième (4ième) semaine de vacances.
- b) Les employés ayant droit à une troisième ou à une quatrième semaine de vacances indiqueront avant le 1er avril, leur préférence quant aux dates de cette troisième et/ou quatrième semaine de vacances. L'employé ayant le plus de service continu aura préséance sur l'employé ayant le moins de service continu quant au choix de la date de la troisième et/ou de la quatrième semaine de vacances.

La période de référence pour la prise de ces semaines additionnelles de vacances s'étendra du 1er juillet de l'année courante au 30 juin de l'année suivante.

- c) Les troisième (3ième) et quatrième (4ième) semaines de vacances seront échelonnées de façon à rencontrer les désirs des employés tout en tenant compte des exigences de la production.

Cependant, un employé qui désire prendre les semaines ci-haut mentionnées d'une façon consécutive aux vacances annuelles prévues à l'article 18.00 devra choisir s'il prendra celle(s)-ci, soit avant, soit après les semaines de fermeture d'usine prévues au premier (1er) paragraphe de l'article 18.00.

- d) Les employés qui ont droit à plus de 4.5% de paie de vacances pourront s'ils le désirent recevoir le solde de leur paie de vacances avant la fermeture des fêtes à la condition d'en formuler la demande au mois d'avril.

18.01 Le nombre d'années de service continu dont on se servira pour calculer le taux de paye de vacances auquel un employé aura droit selon l'article 18.02, sera calculé au 30 juin précédant les semaines de vacances annuelles.

18.02 a) La somme totale de la paye de vacances que chaque employé aura droit de toucher, sera basée sur son service continu avec la compagnie et calculée selon la formule suivante:

Moins de un (1) an de service continu -----4.5%  
des gains totaux de l'employé pour le travail accompli à la compagnie durant les douze (12) mois précédant la troisième avant dernière période de paie avant le début des semaines de vacances annuelles, incluant la paie de vacances et toute autre somme d'argent versée directement à l'employé par la compagnie et perçues durant lesdits douze (12) mois précédents, moins toute indemnité qui aura pu être accordée à tel employé durant tels douze (12) mois selon le paragraphe 18.04 de cet article.

Un (1) an de service continu ou davantage mais moins -----5.0%  
de trois (3) ans.

Trois (3) ans de service continu ou davantage mais -----5.5%  
moins de cinq (5) ans.

Cinq (5) ans de service continu ou davantage -----6.5%  
mais moins de huit (8) ans.

Huit (8) ans de service continu ou davantage -----7.0%  
mais moins de douze (12) ans.

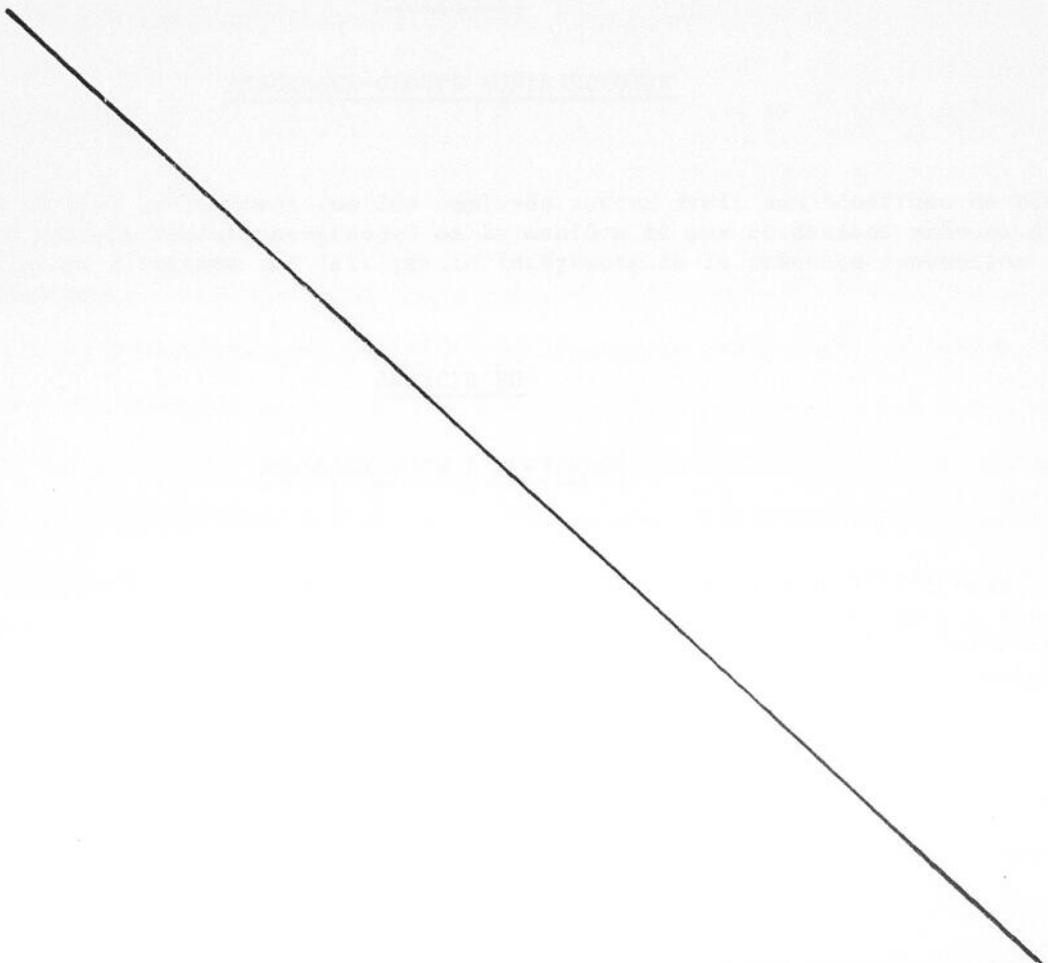
Douze (12) ans de service continu ou davantage -----8.0%  
mais moins de quinze (15) ans.

Quinze (15) ans de service continu ou davantage -----8.5%  
mais moins de dix-sept (17) ans.

Dix-sept (17) ans de service continu ou davantage -----9.0%  
mais moins de vingt (20) ans.

Vingt (20) ans de service continu ou davantage mais moins -----10.0%  
de vingt-cinq (25) ans.

Vingt-cinq (25) ans de service continu ou davantage -----11.0%



- b) Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux fois (s'il possède moins de dix (10) ans de service continu) ou trois fois (s'il possède dix (10) ans de service continu et plus) la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.
- c) Les heures de la journée du vendredi précédant les vacances annuelles seront transférées soit l'un des lundis matins (3ième équipe), soit l'un des samedis précédant les vacances annuelles si le syndicat en fait la demande.

Dans un tel cas, la prime de surtemps prévue à l'article 12 ne s'applique pas et la journée ouvrable précédant les vacances annuelles deviendra la dernière journée cédulée précédant les dites vacances annuelles.

18.03 La paie de vacances qui revient à chaque employé, selon les taux proportionnels prévus au paragraphe 18.02 a), sera remise à l'employé en même temps que la dernière paie régulière précédant les vacances. Cependant, à moins d'une absence justifiée ou dûment autorisée, si l'année précédente, un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels suivant cette remise, la paie de vacance pour l'année subséquente lui sera remise lors du dernier jour de travail déclaré comme tel. Les gains totaux de l'employé pour le calcul de la paie de vacance apparaîtront sur le talon de chèque.

18.04 Tout employé qui quitte son emploi ou est congédié avant les semaines de vacances annuelles recevra un pourcentage (%) de ses gains totaux pendant sa période d'emploi calculé depuis la quatrième (4ème) période de paie avant le début de la dernière période de vacances annuelles d'après ses années de service selon le tableau de calcul de la paie de vacances ci-dessus. De plus, les dispositions de l'article 18.02 b) s'appliquent pour fins de calcul.

#### ARTICLE 19

##### ASSURANCE-GROUPE CONTRIBUTOIRE

19.00 Les parties conviennent que les employés auront droit aux bénéficiaires de sécurité sociale (assurance-groupe) de la manière et aux conditions prévues dans la lettre d'entente qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

#### ARTICLE 20

##### TABLEAUX POUR L'AFFICHAGE

20.00 La compagnie accordera au syndicat l'usage de tableaux pour l'affichage, placés à des endroits appropriés dans les différents ateliers, pour y annoncer les dates d'assemblées et autres activités du syndicat. Tout bulletin devra être authentiqué et tout avis spécial devra être approuvé au préalable par le bureau du personnel de la compagnie avant d'être affiché.

## ARTICLE 21

### CONTRATS A FORFAIT

21.00 Lorsqu'un contrat est accordé, soit à une autre compagnie, entreprise ou un individu, pour l'accomplissement d'un travail que la compagnie accomplit présentement par l'entremise de ses employés et qu'il en résulte qu'un ou plusieurs employés sont sujets à une mise à pied, l'employé ou les employés ainsi sujets à une mise à pied, pourront se prévaloir des dispositions du paragraphe 15.11. Tout tel employé ainsi sujet à une mise à pied qui ne peut être maintenu au travail selon les dispositions du paragraphe 15.11 aura le droit de se prévaloir des dispositions du paragraphe 15.11 avec l'exception que pour les employés de métiers, la période de ré-entraînement auquel le paragraphe 15.11 réfère sera étendue à soixante (60) jours ouvrables.

Cependant, avant d'accorder un contrat à forfait, la compagnie devra accorder le travail en question en temps régulier ou en surtemps à ses employés qui sont au travail ou en mise à pied, à moins d'en être empêché à cause de contraintes de temps, d'équipements, ou de la capacité de ses employés d'exécuter les travaux requis. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombera à cette dernière.

Ce qui précède n'aura pas pour effet de limiter la compagnie dans ses droits de gestion au niveau de ses approvisionnements de matières premières et de tissus.

21.01 Tout employé sujet comme susdit à une mise à pied pourra opter, au lieu de se prévaloir des dispositions de l'article 15.11, pour une mise à pied définitive et sans droit de rappel. En pareil cas, un paiement de séparation d'emploi équivalent à une semaine par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de dix (10) semaines lui sera versé. Cette option ne s'appliquera qu'aux employés qui ont trois (3) années d'ancienneté ou plus.

21.02 Tout employé sujet comme susdit à une mise à pied et qui ne peut être maintenu au travail selon les dispositions de l'article 15.11 et qui est par conséquent mis à pied bénéficiera d'une indemnité d'une semaine pour chaque deux (2) années d'ancienneté jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines. Cet employé cependant maintient ses droits de rappel.

21.03 Si l'employé ou les employés sujets à une mise à pied par l'effet direct du contrat telle que décrite ci-dessus se prévalent des dispositions de l'article 15.11, le ou les employés qui sont éventuellement mis à pied à cause de déplacements (bumping) bénéficieront d'une indemnité d'une semaine pour chaque deux (2) années d'ancienneté jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines. Ces employés cependant maintiennent leurs droits de rappel.

21.04 Les indemnités ci-dessus sont calculées selon les gains horaires moyens de l'employé pendant les quatre (4) dernières semaines complètes de travail qui précèdent sa mise à pied.

21.05 Le présent article ne doit pas être interprété comme une renonciation aux droits prévus par les articles 45 et 46 du Code du travail.

ARTICLE 22

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 22.00 Lorsque la compagnie aura décidé d'un changement technologique ou d'automatisation occasionnant le remplacement ou la rénovation de la machinerie ou de l'équipement existant et qu'il en résulte qu'un ou plusieurs employés sont mis à pied de leur occupation à cause d'un tel changement sur la machinerie ou l'équipement qu'ils opéraient ou sur lequel ils travaillaient, les dispositions suivantes s'appliqueront.
- 22.01 L'employé ainsi sujet à une mise à pied aura le droit de se prévaloir des dispositions de l'article 15.11 de cette convention pourvu qu'il puisse se qualifier pour faire le travail après la période normale d'entraînement.

ARTICLE 23

SECURITE ET SANTE

- 23.00 La compagnie continuera de prendre des mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé des employés sur les lieux de travail. Le syndicat et les employés, à cet égard, supporteront et collaboreront avec la compagnie dans ses efforts.
- 23.01 a) Les parties conviennent de collaborer à inciter et à motiver les employés à porter les protecteurs auriculaires lorsque requis de travailler dans des endroits où les niveaux de bruit atteignent quatre-vingt-dix (90) décibels ou plus à l'échelle "A".
- b) La compagnie discutera avec le syndicat son programme de prévention visant à réduire la poussière et le bruit ainsi qu'à améliorer les conditions de sécurité et de santé dans les ateliers. La compagnie fournira au syndicat toutes les études et rapports produits à cet effet quand ils seront terminés.

ARTICLE 24

LETTRES OU PIECES ANNEXES

- 24.00 Il est entendu que pour la durée de la présente convention collective de travail, toutes les lettres ou pièces annexes signées par les deux (2) parties et qui expriment une politique reconnue par les parties, feront partie intégrante de cette convention. Ces lettres ou pièces annexes devront être contre-signées par un représentant de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. et un représentant dûment autorisé du siège social de la compagnie.

ARTICLE 25

CONGE DE MATERNITE

- 25.00 L'employée enceinte qui a acquis des droits d'ancienneté a droit à un congé de maternité sans solde de dix-huit (18) semaines. Elle doit aviser la compagnie trois (3) semaines avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de l'accouchement.
- 25.01 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 25.02 La répartition des semaines de congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes:
1. l'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16e) semaine avant la date probable de l'accouchement. Toutefois, à partir de la sixième (6e) semaine précédant ladite date, la compagnie peut exiger par écrit de l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à la compagnie ledit certificat dans les huit (8) jours, la compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;
  2. la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail. La durée du congé est de dix-huit (18) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant ce délai, elle doit produire un certificat médical à cet effet;
  3. si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si l'employée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 25.03 Sous réserve des dispositions de la présente convention, pendant la durée du congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance-vie, médicaments et hospitalisation.
- 25.04 L'employée qui fait parvenir à la compagnie, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- 25.05 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 25.06 Sauf dans les cas prévus à l'article 25.08, la compagnie fait parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu ci-après.

- 25.07 L'employée doit donner par écrit à la compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, la compagnie n'est pas tenue de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 25.08 Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité sans solde n'excédant pas trois (3) semaines.
- 25.09 Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité sans solde se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 25.10 Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 25.11 Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les employés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

#### ARTICLE 26

##### FERMETURE PARTIELLE OU COMPLETE D'USINE

- 26.00 Fermeture partielle ou complète d'usine:

Dans le cas de fermeture définitive d'atelier ou d'usine, la compagnie s'engage à donner un avis écrit de six (6) mois au syndicat et aux employés. Cet avis de six (6) mois pourra être réduit par entente mutuelle des parties.

#### ARTICLE 27

##### PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 27.00 Préavis:

- a) Malgré l'article 1668 du Code civil, un employé qui justifie d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois. Ce préavis est d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- b) Sauf dans les cas de fautes graves de l'employé ou de cas fortuits, si la compagnie omet de donner ce préavis, elle doit verser à l'employé au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

27.01 Certificat de travail:

L'employé qui est congédié ou qui est mis à pied pour au moins six (6) mois peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE 28

DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention sera considérée comme étant en vigueur pour une durée de 3 ans se terminant le 15ième jour du mois de février 1988.

28.02 Bien que les termes et conditions de cette convention soient en vigueur jusqu'au 15ième jour du mois de février 1988, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du 15ième jour du mois de novembre 1987 demander de négocier une nouvelle convention collective.

28.03 Il est entendu entre les deux (2) parties que la convention collective et ses annexes restent en vigueur tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention n'a pas été signée par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires, à Magog, Québec ce trente et unième jour du mois de mai 1985.

DOMINION TEXTILE INC.

PAR: *S. Glibool*

PAR: *Bertrand Vossine*

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES  
OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC.

PAR: *Henni Trudel*

PAR: *Paul Proulx*

FEDERATION CANADIENNE DES  
TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

PAR: \_\_\_\_\_

IMPRIMERIE MAGOG

SERVICE DE L'ENTRETIEN



TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85

EMPLOYES DE METIER

TECHNICIENS

Technicien en Electricité - Grade 1	11.870
Technicien en Electricité - Grade 2	11.370
Technicien en Instrumentation - Grade 1	11.870
Technicien en Instrumentation - Grade 2	11.370
Technicien en Mécanique - Grade 1	11.870
Technicien en Mécanique - Grade 2	11.370

ELECTRICIENS (ENTRETIEN)

Premier électricien	11.585
Electricien - Grade 1	11.325
Electricien - Grade 2	10.945

SOUDEURS (ENTRETIEN)

Soudeur - Grade 1	11.325
Soudeur - Grade 2	10.965

MECANICIENS D'ENTRETIEN DES INSTRUMENTS

Mécanicien d'entretien des instruments - Grade 1	11.325
Mécanicien d'entretien des instruments - Grade 2	10.955

PEINTRES

Peintre - Grade 1	11.270
Peintre - Grade 2	10.920

MECANICIENS DE VEHICULES

Mécanicien de véhicule - Grade 1	11.325
Mécanicien de véhicule - Grade 2	10.955

MENUISIERS

Menuisier - Grade 1	11.325
Menuisier - Grade 2	10.955

APPRENTIS

Apprenti - 1ère année	10.170
Apprenti - 2ième année	10.240
Apprenti - 3ième année	10.310
Apprenti - 4ième année	10.410

IMPRIMERIE MAGOG

SERVICE DE L'ENTRETIEN

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

EMPLOYES DE METIER

APPRENTIS - PLOMBIER-GAZ

Apprenti - Plombier-gaz - 1ère année	10.265
Apprenti - Plombier-gaz - 2ième année	10.335
Apprenti - Plombier-gaz - 3ième année	10.405
Apprenti - Plombier-gaz - 4ième année	10.505

MACHINISTE (ATELIER)

Premier machiniste	11.585
Machiniste - Grade 1	11.325
Machiniste - Grade 2	10.955

MECANICIENS D'ENTRETIEN

Premier mécanicien d'entretien	11.585
Mécanicien d'entretien - Grade 1	11.325
Mécanicien d'entretien - Grade 2	10.955

FERBLANTIERS

Ferblantier - Grade 1	11.325
Ferblantier - Grade 2	10.955

PLOMBIERS-GAZ (ENTRETIEN)

Premier plombier-gaz	11.680
Plombier-gaz - Grade 1	11.420
Plombier-gaz - Grade 2	11.100

BRIQUETEURS

Briqueteur - Grade 1	11.325
Briqueteur - Grade 2	10.930

OCCUPATIONS NON MESUREES PAYEES A L'HEURE

Aide d'atelier	8.420
Aide électricien	8.420
Chef d'équipe	8.675
Conducteur de camion	8.455
Huileur et graisseur	8.555
Manoeuvre, atelier	8.260
Manoeuvre, cour	8.355
Réparateur-vérificateur de batteries et moteurs	8.590
Vérificateur des systèmes de ventilation (Usine de finition)	8.630

IMPRIMERIE MAGOG

OCCUPATIONS NON MESUREES PAYEES A L'HEURE

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

SERVICE GENERAL

Commis au courrier	8.185
Commis (Procédés Humides)	8.280
Préposé à l'entretien des bureaux	8.225
Préposé aux tests (Laboratoire)	8.410
	à 8.575

CONTROLE DE LA PRODUCTION & EXPEDITION

Commis	8.300
Premier commis	8.695
Premier contrôleur du grège	8.355

MAGASIN DES PIECES

Commis magasinier	8.535
Préposé aux comptes à payer	8.425

CONTROLE DE LA QUALITE

Chef d'atelier	8.425
Contrôleur de la qualité	8.325
Inspecteur de tissus grèges	8.260

ENTREPOT DES DROGUES

Préposé à l'entrepôt des drogues	8.540
----------------------------------	-------

ATELIER DU GREGE

Enrouleur-étendeur	8.260
--------------------	-------

CONFECTION DU BLANC

Commis	8.300
Nettoyeur	8.185

ATELIER D'IMPRIMERIE

Préposé aux test (laboratoire)	8.430
	à 8.595

IMPRIMERIE MAGOG

OCCUPATIONS NON MESUREES PAYEES A L'HEURE

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

SALLE D'ECHANTILLONNAGE

Chef d'atelier	8.455
Colleuse d'échantillons	8.030
Commis	8.245
Echantillonneuse	8.185
Premier estampeur et préposé au multigraph	8.355
Première échantillonneuse	8.275
Préposé à la coupeuse et à la colleuse	8.225
Préposé aux échantillons	8.135
Préposé aux pièces de tissu	8.225

EXPEDITION

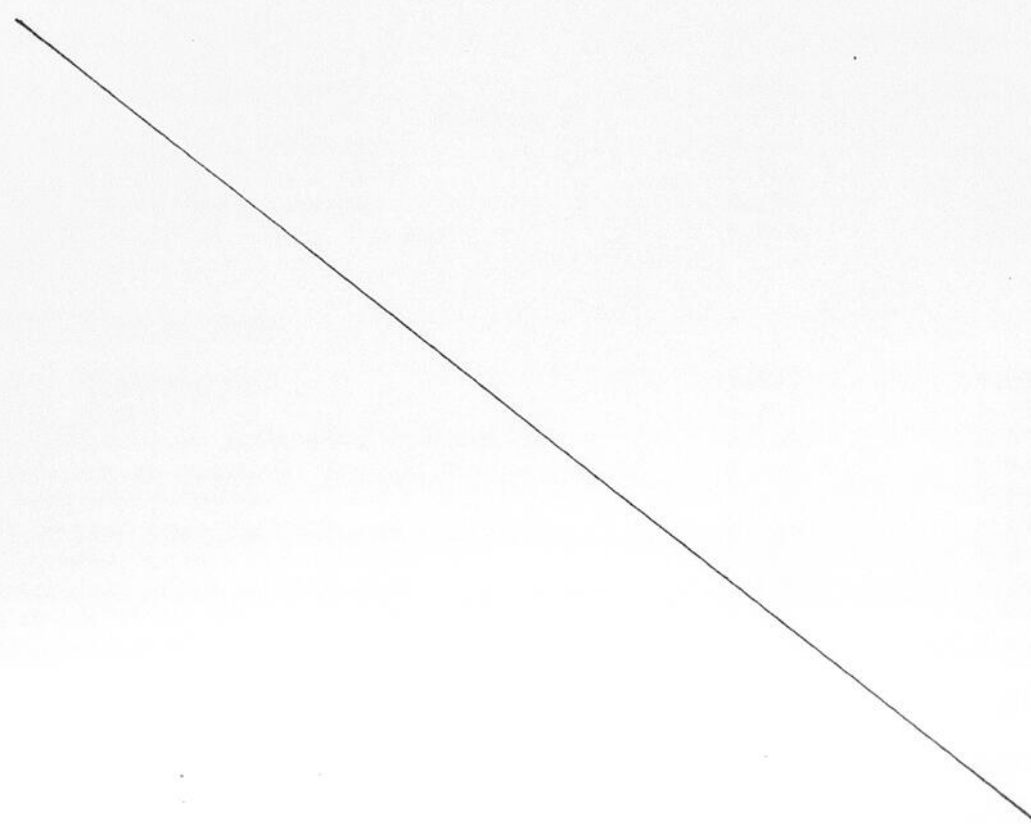
Commis aux factures	8.245
Premier commis	8.475

APPRET DU DENIM

Commis préposé au nuançage	8.325
----------------------------	-------

MAGASIN DES PIECES - PRODUITS DOMESTIQUES

Commis magasinier	8.535
-------------------	-------



IMPRIMERIE MAGOG

OCCUPATIONS MESUREES

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

	TAUX OBJECTIF	TAUX DE BASE
<u>ATELIER DU GREGE</u>		
Chef d'équipe	8.915	7.125
Empileur (Bac de blanchiment toute largeur)	8.955	7.160
Empileur (Boyau)	8.850	7.075
Préposé au chariot élévateur	8.785	7.020
<u>ATELIER DE DUVETAGE</u>		
Chef d'atelier	9.220	7.370
Duveteur	8.820	7.050
Rameur (large)	8.820	7.050
Transporteur de pièces lourdes	8.670	6.930
<u>BLANCHISSERIE</u>		
Préposé au bac de blanchiment continu enroulé	9.010	7.200
Préposé au bac de blanchiment toute largeur	9.010	7.200
<u>ATELIER FINISSAGE DU BLANC</u>		
Aide départemental	8.570	6.850
Mélangeur et aide à la rame	9.040	7.225
Opérateur de rame (Entrée)	8.990	7.185
Opérateur de rame (Entrée et Mélangeur)	9.040	7.225
Opérateur de rame (Sortie)	9.140	7.305
Opérateur de séchoir (Birch)	8.910	7.120
Transporteur départemental	8.670	6.930
Transporteur et aide à la rame	8.845	7.070
<u>CONFECTION DU BLANC</u>		
Aide départemental	8.665	6.925
Aide général	8.645	6.910
Assembleuse et ensacheuse d'ensembles	8.660	6.920
Chargeur de palettes (Section des ensembles)	8.660	6.920
Cheftaine d'atelier	9.100	7.275
Chef-réparateur (machines à coudre)	9.855	7.875
Coupeuse de taies	8.660	6.920
Couturière de draps contours	8.695	6.950
Couturière de draps plats (ourlet simple)	8.695	6.950
Couturière de draps et taies ourlées de 10 cm	8.695	6.950
Couturière et empileuse de bordure ajoutée (draps et taies d'oreillers)	8.695	6.950
Couturière et empileuse de bordure plissée (draps et taies)	8.695	6.950

IMPRIMERIE MAGOG

OCCUPATIONS MESUREES

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

TAUX OBJECTIF      TAUX DE BASE

CONFECTION DU BLANC (suite)

Couturière d'ourlets circulaires (taies d'oreillers)	8.695	6.950
Couturière de taies d'oreillers (surjet)	8.695	6.950
Empaqueteuse de draps et taies (1ère et 2ème qualité)	8.660	6.920
Etendeur et coupeur	9.005	7.195
Fermeuse de bordure ajoutée et ourleuse	8.695	6.950
Homme de service	8.665	6.925
Monteuse de cages (Section des ensembles)	8.660	6.920
Ouvreur de boîtes (Section des ensembles)	8.660	6.920
Plieuse de draps contours	8.660	6.920
Plieuse de draps plats et de couvre-lits	8.660	6.920
Plieuse manuelle de taies d'oreillers	8.660	6.920
Préposée à la couture continue des draps plats	8.695	6.950
préposée à la couture continue des taies	8.820	7.050
Préposée aux ourleurs circulaires (Automatech)	8.695	6.950
Préposée à la plieuse de taies	8.775	7.015
Préposée à la retourneuse de taies	8.775	7.015
Réparateur de machines	9.560	7.640
Scelleur de boîtes (Section des ensembles)	8.660	6.920
Scelleuse et empaqueteuse d'ensembles	8.660	6.920
Vérificateur de produits emballés	8.790	7.025
Vérificatrice de la production	8.740	6.985

ATELIER DU BLANC

Premier entreposeur	8.840	7.065
Préposé arrière au bac de blanchiment toute largeur	8.865	7.085
Rameur (large)	8.820	7.050

IMPRESSION PAR TAMIS

Aide départemental	8.750	6.995
Aide départemental - développement des couleurs	8.750	6.995
Aide mélangeur de couleurs	8.870	7.090
Aide préposé à la fabrication de tamis	8.870	7.090
Assistant préposé à l'impression par tamis	9.200	7.355
Mélangeur de couleurs	9.395	7.510
Préposé à l'accumulateur	8.865	7.085
Préposé à la fabrication de tamis	9.590	7.665
Préposé à l'impression par tamis	9.590	7.665
Préposé aux développements des couleurs	9.065	7.245
Préposé aux séchoirs et enrouleur mètreur	8.990	7.185
Transporteur de pièces lourdes	8.750	6.995

IMPRIMERIE MAGOG

OCCUPATIONS MESUREES

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

	TAUX OBJECTIF	TAUX DE BASE
<u>ATELIER DE SAVONNAGE</u>		
Préposé à l'entrée et à la savonneuse	9.100	7.280
Préposé au séchage et à la sortie	8.865	7.090
Transporteur et aide général	8.745	6.990
<u>TEINTURERIE</u>		
Teinturier sur bacs à rouleaux	9.200	7.355
<u>INSPECTION &amp; EMBALLAGE</u>		
Doubleur	8.650	6.915
Emballeur (toile d'emballage)	8.700	6.955
Inspecteur et enrouleur (tissus larges)	9.040	7.225
Plieur	9.040	7.225
Plieur (manuel)	8.820	7.050
Préposé à l'emballage	8.890	7.110
Préposé à la préparation des lots	8.795	7.040
<u>CONTROLE DE LA QUALITE</u>		
Auditeur de la qualité (matériel fini)	9.040	7.225
<u>ENTREPOT - PRODUITS DOMESTIQUES</u>		
Manutentionnaire	8.915	7.120
Premier manutentionnaire	9.250	7.390
<u>APPRET DU DENIM</u>		
Aide à l'emballage	8.790	7.030
Aide général	8.685	6.940
Aide aux machines et transporteur	8.820	7.050
Aide-rameur	8.745	6.990
Contrôleur de la qualité	9.060	7.240
Echantillonneur	8.690	6.945
Inspecteur de tissus - Denim	8.960	7.160
Nuanceur et peseur	8.820	7.055
Préposé à l'emballage	8.845	7.075
Préposé à la ligne de finition	9.140	7.305
Préposé au renvidage	8.820	7.050
Préposé au sanforisage	9.010	7.200
Rameur sur tissus traités à la résine	9.185	7.340

IMPRIMERIE MAGOG

OCCUPATIONS MESUREES

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

TAUX OBJECTIF      TAUX DE BASE

FABRICATION DU CORDUROY

Chef d'atelier - Rame de brossage latérale	9.180	7.340
Préposé à l'entrée - Rame de brossage latérale	8.890	7.105
Préposé à la sortie - Rame de brossage latérale	8.890	7.105

EXPEDITION

Préposé au chariot élévateur et vérificateur	8.875	7.100
--	-------	-------

\*\*\*\*\*

OCCUPATIONS MESUREES:

Pour les occupations incluses sur cette liste, qui ne sont pas encore mesurées, les employés concernés seront payés selon le taux objectif de l'occupation en question.

\*\*\*\*\*

PREMIERS SOINS

Pour les personnes préposées aux premiers soins, ajouter aux taux ci-dessus cinq et une demie cent (\$0.055) l'heure.

\*\*\*\*\*

PREMIERS SOINS (SERVICE DE L'ENTRETIEN):

Pour les personnes préposées aux premiers soins, ajouter aux taux ci-dessus cinq et une demie cent (\$0.055) l'heure.

TISSAGE MAGOG

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

EMPLOYES DE METIER

Machiniste, Grade 1	11.325
Machiniste, Grade 2	10.955
Mécanicien d'entretien, Grade 1	11.325
Mécanicien d'entretien, Grade 2	10.955
Plombier, Grade 1	11.325
Plombier, Grade 2	11.005
Electricien, Grade 1	11.325
Electricien, Grade 2	10.945
Peintre, Grade 1	11.270
Peintre, Grade 2	10.920
Apprenti, 4ième année	10.410
Apprenti, 3ième année	10.310
Apprenti, 2ième année	10.240
Apprenti, 1ière année	10.170
Technicien en instrumentation, Grade 1	11.870
Technicien en instrumentation, Grade 2	11.370
Soudeur, Grade 1	11.325
Technicien en électricité, Grade 1	11.870
Technicien en électricité, Grade 2	11.370
+Préposé à la climatisation	8.515
+Aide à la climatisation	8.340
+Aide d'atelier	8.420
+Sableur de plancher	8.275

+Les occupations identifiées d'un astérisque ne sont pas reconnues comme des emplois de corps de métiers.

OCCUPATIONS NON-MESUREES PAYEES A L'HEURE

Chauffeur de locomotive	8.625
Préposé aux courroies	8.515
Serre-frein	8.470
Contrôleur des rebuts	8.420
Préposé aux chariots élévateurs	8.355
Manoeuvre, cour et entrepôt	8.325
Couvreur de rouleaux	8.185
Conducteur de camions	8.455
Préposé à l'entretien des camions non motorisés	8.165
Premier couvreur de rouleaux	8.395

LABORATOIRE

Premier vérificateur (Tests)	8.695
Préposé aux tests	8.410
	à 8.575

MAGASIN DES PIECES

Commis magasinier à la réception	8.535
Aide-magasinier	8.420

TISSAGE MAGOG

OCCUPATIONS MESUREES

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

TAUX OBJECTIF      TAUX DE BASE

ATELIER DU CARDAGE

*Premier aiguiseur de cardes	9.710	7.770
*Aiguiseur de cardes	9.585	7.670
*Réparateur	9.585	7.670
*Réparateur de ligne d'ouvraison & nettoyage	9.585	7.670
*Premier dégraisseur	9.325	7.460
*Bambrocheur, nettoyeur et leveur de bobines sur "Rovematic"	8.940	7.150
Bambrocheur, Polyvalent		
Nettoyeur et leveur de bobines sur rovematic	8.940	7.150
Cardeur	8.940	7.150
Etireur et nettoyeur	8.920	7.135
Batteur	8.890	7.110
Ouvreur & transporteur de mélanges	8.810	7.050
Huileur	8.740	6.990
Récureur	8.565	6.850
Dégraisseur	8.545	6.835
Préposé à la nettoyeuse de bobines	8.525	6.820
Nettoyeur de métiers	8.520	6.815

ATELIER DU FILAGE

*Réparateur renvideur	9.640	7.710
*Réparateur	9.575	7.660
*Centreur de broches	9.365	7.490
*Premier dégraisseur	9.325	7.460
Leveur de bobines chaîne et trame	9.090	7.270
Leveur de bobines polyvalent chaîne	9.090	7.270
Leveur de bobines polyvalent trame	9.090	7.270
Fileur chaîne et trame	8.870	7.095
Renvideur	8.795	7.035
Préposé aux mèches	8.665	6.930
Récureur	8.565	6.850
Dégraisseur	8.545	6.835
Changeur de curseurs	8.545	6.835
Nettoyeur de métiers	8.520	6.815

ATELIER DE FILAGE (FIBRES LIBEREES)

Opérateur au filage fibres libérées	8.955	7.165
Reviser technique filage fibres libérées	9.650	7.720

ATELIER DE BOBINAGE ET OURDISSAGE

*Réparateur	9.635	7.710
Ourdisseur B.C.	8.920	7.135
Bobineur(euse) B.C.	8.790	7.030
Garnisseur de cantre B.C.	8.670	6.935
Distributeur de filés	8.665	6.930
Transporteur d'ensouples	8.665	6.930

TISSAGE MAGOG

OCCUPATIONS MESUREES

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTE DU 16/02/85  
-----

TAUX OBJECTIF      TAUX DE BASE

ATELIER DU TISSAGE

*Réparateur de pannes sérieuses et préposé aux changements	9.735	7.790
*Réparateur de métiers	9.735	7.790
*Réparateur de métiers polyvalent	9.735	7.790
*Réparateur renvideur Unifil	9.735	7.790
*Réparateur de tête de renvideur Unifil	9.735	7.790
*Préposé à la noueuse portative d'ensouples Tisserand	9.345	7.475
Tisserand	9.060	7.250
Tisserand polyvalent	9.060	7.250
Leveur de pièces	8.810	7.050
Rattacheur de brins cassés	8.810	7.050
Nettoyeur de métiers	8.765	7.010
Nettoyeur et graisseur de métiers	8.765	7.010
Nettoyeur de plafonds	8.715	6.970
Préposé aux bobines de trame	8.710	6.970
Barilleur	8.710	6.970
Transporteur de bobines	8.570	6.855
Récureur	8.565	6.850
Débourreur de cannettes	8.410	6.730

ATELIER D'ENCOLLAGE ET RENTRAGE

Préposé au rentrage automatique (469)	9.325	7.460
*Préposé à la noueuse d'ensouples	9.325	7.460
Encolleur	9.175	7.340
Préposé au rentrage	8.850	7.080
Préparateur d'empois	8.835	7.070
Aide à la rentreuse automatique	8.770	7.015

SALLE DES TISSUS

Brosseur-tondeur	8.790	7.030
Presseur-emballeur	8.790	7.030
Plieur	8.790	7.030
Inspecteur de tissus	8.745	6.995
Distributeur de tissus	8.770	7.095
Commis à l'emballage (système IBM)	8.710	6.970
Rameur	8.790	7.030

TISSAGE MAGOG

OCCUPATIONS MESUREES

-----  
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE  
A COMPTER DU 16/02/85  
-----

OCCUPATIONS MESUREES

Pour les occupations incluses sur cette liste, qui ne sont pas encore mesurées, les employés concernés seront payés selon le taux objectif de l'occupation en question.

\*\*\*\*\*

PREMIERS SOINS:

Pour les personnes préposées aux premiers soins, ajouter aux taux ci-dessus cinq et une demie cents (\$0.055) l'heure.

\*\*\*\*\*

PREMIERS SOINS (SERVICE DE L'ENTRETIEN):

Pour les personnes préposées aux premiers soins, ajouter aux taux ci-dessus cinq et une demie cents (\$0.055) l'heure.

\*\*\*\*\*

ASTERISQUE:

Pour les astérisques (\*) dans la marge gauche de cette liste identifient les occupations ayant reçu les majorations reliées aux réparateurs et préposés d'ensouples.

*Gus*  
*267*

3141 01 01



LETTRÉ D'ENTENTE GÉNÉRALÉ

INTRODUCTION

Ce mémoire couvre un certain nombre d'ententes et de situations particulières négociées entre les parties.

Ce mémoire d'entente est signé pour et au nom,

d'une part: La Compagnie Dominion  
Textile Inc.

-et-

d'autre part:

Le Syndicat Catholique des Ouvriers du  
Textile de Magog Inc.

LETRE D'ENTENTE GENERALE

INDEX

00	Augmentations des salaires et modalités de paiements
01	Régime des rentes
02	Cédule des sept semaines
03	Prime au rendement indirect (article 9.01 b)
04	Accidents de travail
05	Responsable syndical en génie industriel
06	Référence (article 9.00 b)
07	Fumage
08 A	Arbitrage (génie industriel) réunion
08 B	Arbitre - génie industriel
09	Référence 9.01 (paragraphe e)
10	Instructeur
11 A	Evaluation des tâches
11 B	Description des tâches
12 A	Club d'épargne
12 B	REER collectif
13	Lettres d'entente
14	Services techniques
15 A	Temps d'arrêt - bobineur - renvideur
15 B	Comité "Ad Hoc" sur la productivité
15 C	Impression du livret
15 D	Horaire de fin de semaine
15 E	Examen de qualification
15 F	Modifications aux articles 8 et 9 de la convention collective
15 G	Bris d'équipement - production déséquilibrée - augmentation de production

Augmentations des salaires et modalités de paiements:Préambule:

1. Sous réserve de celles pouvant faire l'objet du droit de réouverture à la troisième année de la présente convention collective, les clauses et les annexes sont d'une durée de trois (3) ans à compter du 16 février 1985 et font partie intégrante de la présente convention collective.
2. Les taux contractuels de la convention collective se terminant le 15 février 1985 demeurent inchangés pendant la durée de la présente convention collective, le tout sous réserve des dispositions du droit de réouverture à la troisième année.

A) Augmentation des salairesPremière année - 16 février 1985

Un paiement forfaitaire de cinq cent cinquante dollars (\$550.00) sera payé conformément aux modalités établies à l'item "B" ci-après.

Deuxième année - 16 février 1986

Une augmentation de vingt-sept cents l'heure (27¢) sera applicable sur les heures payées.\*

Il est entendu que ce montant de vingt-sept cents (27¢) l'heure n'est pas intégré au taux contractuel.

\* Les heures payées signifient également les heures de congés fériés et les heures de surtemps mais excluent le pourcentage de prime au rendement.

Troisième année - 16 février 1987

Droit de réouverture, avec les droits prévus au code du travail, sur les clauses à incidences monétaires énumérées ci-après:

Article 10.01	prime d'équipes
Article 16	jours fériés et congés de sympathie
Article 18	vacances et pourcentages
Article 19	assurance-groupe
Lettre d'entente générale - 00	salaires et rétroactivité
Lettre d'entente générale - 01	régime des rentes
Lettre d'entente générale - 05	responsable syndical en génie industriel
Lettre d'entente générale - 14	services techniques

B. Modalités de paiement (montants forfaitaires)

Les montants seront payables aux employés encore à l'emploi de la compagnie et qui auraient travaillé entre le 16 février 1985 et la date de signature de la convention, y incluant les employés absents pour cause d'accident de travail ou de congé de maternité. Pour tous les autres employés absents (mises à pied, maladies, accidents, temporaires, nouvel employé\*, etc...) le paiement aura lieu au moment du retour au travail, payable au prorata des jours qui restent dans la première année de la convention.

Il est entendu que le montant forfaitaire de \$550.00 s'applique aussi aux fins des lettres d'entente générale 05 et 14.

\*: En ce qui regarde tout nouvel employé, le montant sera établi au prorata des jours travaillés entre la date d'embauche et le 15 février 1986 et payable au moment du départ ou deux (2) semaines suivant la date du 15 février 1986.

Le calcul se fera en comptant le nombre de jours lors du retour au travail jusqu'au 15 février 1986.

Exemple: Retour au travail le 29 juillet 1985  
Nombre de jours disponibles jusqu'au 15 février 1986: 203  
Calcul:  $\frac{203 \text{ jours}}{365 \text{ jours}} \times \$550.00 = \$305.89$

La période de référence pour les montants forfaitaires sera du 16 février 1985 au 15 février 1986.

C. Changement à la convention:

Sauf s'il est stipulé au contraire dans cette lettre d'entente et exception faite des augmentations de salaires, tous les changements apportés à la convention collective de celle qui est expirée le 15 février 1985 prennent effet seulement le surlendemain de la date de la signature de cette convention soit le 2 juin 1985.

01

Régime des rentes:

- a) Le régime de rentes existant depuis le 30 août 1966 continuera d'être en vigueur. Chaque employé qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans et qui possède alors 20 ans de service continu avec la compagnie est assuré de recevoir une rente minimum la vie durant selon le tableau ci-dessous.

<u>Employé prenant sa retraite</u>	<u>Montant de la rente annuelle</u>
Au 1er janvier 1972 et après	\$2,200.00

- b) Pour assurer ce paiement, la compagnie paiera la différence entre le montant précité et toute autre rente gouvernementale à laquelle l'employé devient éligible à sa retraite. Toutefois, ce paiement minimum ne sera pas inférieur à neuf cents dollars (\$900.00).
- c) Tout employé de plus de soixante (60) ans mais âgé de moins de soixante-cinq (65) ans, qui compte vingt (20) ans ou plus de service continu, pourra être mis à la retraite par la compagnie pour cause d'invalidité dûment attestée ou mis à pied par entente mutuelle. Dans ce cas, sa rente sera équivalente à une rente payable au cours de l'année où il prend sa retraite conformément aux paragraphes ci-haut mentionnés comme si l'employé avait alors atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, laquelle rente sera cependant réduite de deux pour cent (2%) pour chaque année entière ou fraction d'année de retraite anticipée.

Dans un tel cas cependant, l'employé concerné pourra opter pour une rente sans réduction, mais payable à partir du 1er jour du mois suivant son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

- d) Un employé dont le service serait prolongé au-delà de l'âge de 65 ans aura le choix d'une des options suivantes:
1. Une rente immédiate (65 ans) compilée d'après a) et b) ci-dessus, et payable sa vie durant, ou,
  2. Une rente différée payable à partir du 1er du mois suivant sa retraite officielle. Dans ce cas, le montant de la rente dont il aurait été éligible de recevoir à l'âge de 65 ans sera augmenté d'un montant additionnel basé d'après la valeur actuarielle des rentes non versées au cours de la période entre l'âge normal de la retraite (65 ans) et la date de retraite officielle.

Advenant le décès d'un employé âgé de plus de 65 ans et dont le service aurait été prolongé et la rente différée, son conjoint éligible recevrait alors pour une période de trois (3) mois une rente compilée comme si l'employé aurait été officiellement retraité le jour précédant son décès.

e) Lors du décès d'un employé de plus de soixante (60) ans mais âgé de moins de soixante-cinq (65) ans, qui compte vingt (20) ans ou plus de service continu, son conjoint survivant recevra pendant sa vie durant, mais pour une période n'excédant pas cinq (5) ans, la moitié de la rente payable au cours de l'année où l'employé aura pris sa retraite conformément aux paragraphes ci-haut mentionnés comme s'il avait alors atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, laquelle rente sera cependant réduite de deux pour cent (2%) pour chaque année entière ou fraction d'année de retraite anticipée.

Toute personne qui atteint l'âge de quarante-cinq (45) ans et qui a un minimum de dix (10) années de service continu aura des droits acquis.

- f) Un employé qui prend sa retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans et ayant complété au moins dix (10) années de service continu auprès de la compagnie mais moins de vingt (20), aura droit à une rente payable sa vie durant, équivalent au produit du nombre d'années de service continu qu'il a complétées auprès de la compagnie, divisé par vingt (20) et multiplié par le montant minimum de rente prévu par le régime.
- g) Toute période durant laquelle un employé est absent de son travail pour cause de maladie certifiée ou mise à pied par entente entre les parties, n'affectera pas son service continu pour les fins du régime de rentes.

02

Cédule des sept semaines:

- 1) Débute: S/C 17 février 1985  
Se termine: S/C 31 mars 1985
- 2) Débute: S/C 07 avril 1985  
Se termine: S/C 19 mai 1985
- 3) Débute: S/C 26 mai 1985  
Se termine: S/C 07 juillet 1985
- 4) Débute: S/C 14 juillet 1985  
Se termine: S/C 08 septembre 1985  
(inclut les deux semaines de vacances)
- 5) Débute: S/C 15 septembre 1985  
Se termine: S/C 27 octobre 1985
- 6) Débute: S/C 03 novembre 1985  
Se termine: S/C 15 décembre 1985
- 7) Débute: S/C 22 décembre 1985  
Se termine: S/C 02 février 1986
- 8) Débute: S/C 09 février 1986  
Se termine: S/C 23 mars 1986
- 9) Débute: S/C 30 mars 1986  
Se termine: S/C 11 mai 1986
- 10) Débute: S/C 18 mai 1986  
Se termine: S/C 29 juin 1986
- 11) Débute: S/C 06 juillet 1986  
Se termine: S/C 31 août 1986  
(inclut les deux semaines de vacances)
- 12) Débute: S/C 07 septembre 1986  
Se termine: S/C 19 octobre 1986

- 13) Débute: S/C 26 octobre 1986  
Se termine: S/C 07 décembre 1986
- 14) Débute: S/C 14 décembre 1986  
Se termine: S/C 25 janvier 1987
- 15) Débute: S/C 01 février 1987  
Se termine: S/C 15 mars 1987
- 16) Débute: S/C 22 mars 1987  
Se termine: S/C 03 mai 1987
- 17) Débute: S/C 10 mai 1987  
Se termine: S/C 21 juin 1987
- 18) Débute: S/C 28 juin 1987  
Se termine: S/C 23 août 1987  
(inclut les deux semaines de vacances)
- 19) Débute: S/C 30 août 1987  
Se termine: S/C 11 octobre 1987
- 20) Débute: S/C 18 octobre 1987  
Se termine: S/C 29 novembre 1987
- 21) Débute: S/C 06 décembre 1987  
Se termine: S/C 17 janvier 1988
- 22) Débute: S/C 24 janvier 1988  
Se termine: S/C 06 mars 1988

03

Prime au rendement indirect (article 9.01 b):

Il est convenu que les annexes prévues à l'article 9.01 b) de cette convention seront les suivantes:

1. ANNEXE I.

CALCUL RENDEMENT INDIRECT

MOYENNE 13 SEMAINES FINISSANT LE 19 DECEMBRE 1981

<u>S/F</u>	<u>% PERFORMANCE</u>
26/09	100
03/10	101
10/10	103
17/10	102
24/10	101
31/10	101
07/11	100
14/11	102
21/11	101
28/11	103
05/12	103
12/12	102
19/12	<u>102</u>

Total: 1321

CALCUL:  $1,321 : 13 = 101.6\%$

MOYENNE: 13 SEMAINES

EXEMPLE:  $101.42 = 101.4$   
 $101.46 = 101.5$

ANNEXE II.

L'annexe II donne un exemple de ce qui sera utilisé pour identifier les taux de base des occupations indirectes:

Usine: \_\_\_\_\_ Atelier: \_\_\_\_\_

CODE	NOM	% DE PERFORMANCE		
		80	100 Taux Obj.	101.6
45360	REPARATEUR	\$5.405*	\$6.755	\$6.863
45480	CENTREUR DE BROCHES	5.235	6.545	6.650
45300	PREMIER DEGRAISSEUR	5.360	6.700	6.807
45370	TRANSPORTEUR	4.660	5.825	5.918
45330	GARNISSEUR DE RATIERES ET NETTOYEUR DE METIERS	4.715	5.895	5.989
45530	HUILEUR DE METIERS	4.735	5.920	6.015

\* Les taux de salaires prévus à cet annexe seront ajustés selon les ententes qui seront négociées.

3. ANNEXE III.

Nom de l'employé	Jour/mois/année	# de paie de l'employé
		# d'assurance social
HTOT		45.00*
10		
H		16.00
AJ		0.00
MOY		6.198
		\$99.17
45480		
H		16.00
AJ		0.00
MOY		6.650
		\$106.40
45360		
H		13.00
AJ		0.00
MOY		6.863
		\$89.22
HS		5.00
TSS		16.38
TSl		0.00
PE		0.00
A		
SAL BRUT		311.17

\*Les taux de salaires et les calculs qui en résultent seront révisés en tenant compte des ententes qui seront négociées.

04

Accidents de travail:

Il est entendu que dans le cas d'un accident de travail compensable au sens de la Loi des accidents du travail, l'employé accidenté recevra ses gains horaires moyens ou son taux contractuel selon le cas, pour le temps perdu le jour de l'accident.

05

Responsable syndical en génie industriel:

Le \*salaire de la fonction est celui prévu ci-après:

	0 - 12 MOIS	12 - 24 MOIS	PLUS DE 24 MOIS
16/02/1985	\$481.80	497.80	506.80
16/02/1986	(une somme hebdomadaire de \$10.80 sera ajoutée)		
16/02/1987	(sujet au droit de réouverture)		

\* Si le candidat choisi est expérimenté, le salaire correspondra à celui de l'échelle "plus de 24 mois".

06

Référence (article 9.00 b)\*\*

Modalités d'applications

Vous trouverez ci-dessous les annexes mentionnées à l'article 9.00 b)

- 1) Modalité I
- 2) Modalité II
- 3) Modalité III

\* Les pratiques existantes dans les usines de Tissage Magog continueront à s'appliquer.

\*\* : Les modalités d'application de l'article 9.00 B) sont sujettes à être modifiées selon la lettre d'entente 15 F.

MODALITE I

1. Opération des machines sans interruption pendant la période des repas.
2. Remplacement des employés réguliers par d'autres employés.

PROCEDURE:

- . Les valeurs de temps standard demeurent inchangées.
- . Les employés réguliers reçoivent le crédit de la production durant la période de remplacement.

Exemple:

BATTEUR

	<u>AVANT</u>	<u>APRES</u>
<u>PRODUCTION</u>		
Unité de compteurs /8 heures	89.1	89.1
Efficacité	90.1	90.1
<u>TAUX A LA PIECE</u>		
\$ par unité de compteur	.545	.545
<u>GAINS A LA PIECE</u>		
	\$48.56	\$48.56
<u>CHARGE DE TRAVAIL</u>		
Nombre de machines assignées	5.0	5.0
% d'assignation par machine	20.0%	20.0%

MODALITE II

1. Opération des machines sans interruption pendant la période des repas.
2. Les employés réguliers ne sont pas remplacés.

PROCEDURE:

- . Une réduction du niveau d'efficacité (production).
- . Les valeurs de temps standard sont majorées proportionnellement à cette perte d'efficacité.
- . La perte d'efficacité est documentée au moyen de vérifications et de tests.

Exemple:            TISSERAND

	<u>AVANT</u>	<u>APRES</u>
<u>PRODUCTION</u>		
100 mille duites/8 heures	35.4	34.7
Efficacité (réduction de 1.9%)	90.4%	88.7%
<u>TAUX A LA PIECE</u>		
\$ par 100 mille duites (+ 2.0%)	\$1.410	\$1.438
<u>GAINS A LA PIECE</u>		
	\$49.91	\$49.91
<u>CHARGE DE TRAVAIL</u>		
Nombre de machines assignées	60.0	60.0
% d'assignation par machine	1.67%	1.67%

MODALITE III

1. Opération interrompue des machines pendant la période des repas.
2. Les employés réguliers ne sont pas remplacés.

PROCEDURE:

- . Les valeurs de temps standard sont majorées de 4.35%.
- . L'efficacité (production) est réduite proportionnellement à la majoration de valeurs de temps standard.

Exemple:            RENVIDEUR

	<u>AVANT</u>	<u>APRES</u>
<u>PRODUCTION</u>		
100 unités de compteur/8 heures	61.3	58.7
Efficacité (réduction de 4.2%)	75.0%	71.9%
<u>TAUX A LA PIECE</u>		
\$ par 100 unités de compteur		
(+ 4.35%)	.780	.814
<u>GAINS A LA PIECE</u>	\$47.81	\$47.81
<u>CHARGE DE TRAVAIL</u>		
Nombre de broches assignées	60	60
% d'assignation par broche	1.67%	1.67%

07

Fumage:

La présente confirmera notre entente lors de la signature aujourd'hui de la nouvelle convention collective de travail entre Dominion Textile Inc. et le syndicat en ce qui a trait à ses usines Imprimerie Magog et Tissage Magog, à l'effet que les employés continueront d'avoir la permission de fumer dans des endroits appropriés, aménagés à cette fin.

08 A

Arbitrage (génie industriel) réunion:

Les parties conviennent que lorsque en vertu des termes de l'article 8 (8.09) un arbitrage est demandé, l'une ou l'autre des parties peut demander une réunion aux fins de faire des représentations. L'arbitre recevra une copie de cette entente.

08 B

Arbitre - Génie industriel:

Lorsqu'un grief concernant les articles 8 et 9 est référé à l'arbitrage, il sera dès lors considéré comme soumis à l'arbitre unique suivant:

CHARRON BOURGETEL ET ASS. ENR.  
50 ouest, Place Crémazie Suite 406  
Montréal, P.Q.  
H2P 2T1

09

Référence 9.01 (paragraphe e):

Conformément à l'article 9.01, paragraphe (e), la compagnie effectuera, pour toute semaine concernée, un rajustement de sorte que l'assignation du groupe d'employés indirects soit équivalente à une possibilité non inférieure à 16%. Aux fins de l'application de l'article 9.01, paragraphe (e), le rajustement en compensation sera effectué si le "rendement indirect" apparaissant sur le "Sommaire d'analyse hebdomadaire de la main-d'oeuvre d'un atelier", est moindre que 16% (96) dans un atelier où les employés indirects sont rémunérés sous le plan boni.

Le coût par dollar standard ne servira plus à déterminer la moyenne du boni indirect.

10

Instructeur:

Tout employé qui, sur instructions de la compagnie, est requis de faire du travail d'instructeur recevra une prime de 10% de ses gains totaux.

11 A

Evaluation des tâches:

- a) Lors de la création d'une nouvelle occupation, une revue de l'évaluation qui devrait avoir pour effet d'augmenter le taux contractuel soumis par la compagnie pourra être demandée par le syndicat. Cette demande devra être faite au directeur résident en génie industriel de la compagnie dans les six (6) mois suivant la remise au syndicat de la description de la méthode de travail ainsi que les données standard ayant servi à établir ladite nouvelle occupation.
- b) Lorsqu'il se produit un changement majeur sur une occupation existante, une revue de l'évaluation pourra être demandée dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables du changement majeur qui devrait avoir pour effet d'augmenter le taux contractuel existant.
- c) La compagnie devra soumettre sa réponse au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la demande de revue de l'évaluation. Les taux sur lesquels il n'y a pas d'entente pourront être soumis par le syndicat à l'arbitre unique prévu à l'article 8 pour sa décision, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de la compagnie.

11 B

Description des tâches:

Pour fin d'évaluation, ajouter dans la description des fonctions à la fin de la description:

"Faire tout autre travail connexe relié à l'occupation".

Il est entendu que toutes phrases employées à la fin des descriptions d'évaluation existantes devront être interprétées dans le sens de la phrase ci-dessus.

De plus, toutes les descriptions d'emploi qui ne contiennent pas cette phrase devront être interprétées comme si elle existait déjà.

12

A. Club d'épargne:

Il est convenu que lorsqu'un "club d'épargne" formé avec une institution reconnue sera établi, la compagnie déduira de la paie des employés qui sont membres du club d'épargne, telle somme autorisée par lesdits employés dans les sept (7) jours de la réception de telle autorisation.

B. REER collectif:

Il est entendu que lorsqu'un REER collectif sera instauré par le syndicat en collaboration avec une institution reconnue, et qu'à cette fin il devenait nécessaire d'effectuer des déductions sur le salaire des employés, le syndicat en informera la compagnie par écrit au moins deux (2) mois avant le début des déductions. La compagnie s'engage à cet effet de déduire de la paie des employés, telle somme autorisée par lesdits employés pour le REER collectif, dans les deux (2) semaines suivant la réception de telle autorisation. Elle fera parvenir ces montants à chaque mois à l'institution désignée par le syndicat.

13

Lettre d'entente:

Toutes les lettres d'entente existantes seront renouvelées.

14

Services techniques:

- a) La compagnie convient qu'à chaque trimestre de son service de comptabilité, elle versera une somme d'argent au Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog Inc.;
- b) Ces montants d'argent payables au syndicat ci-haut indiqué seront remis à titre de rémunération pour services techniques rendus aux usines de la compagnie par l'agent d'affaires;
- c) La formule pour calculer le montant à verser à chaque trimestre pour les trois (3) années de la convention collective sera:

A compter du 16/02/85  $\frac{\$506.80 \times 52}{4}$

A compter du 16/02/86 Une somme hebdomadaire de \$10.80 sera ajoutée.

A compter du 16/02/87 (Sujet au droit de réouverture).

15A Temps d'arrêt - Bobineur - Renvideur:

Pour les temps d'arrêt des bobineurs, renvideurs, la modalité #3 en annexe du paragraphe 9.00 b) sera appliquée là où ce n'est pas en vigueur.

15B Comité "Ad Hoc" sur la productivité:

Les parties s'entendent pour se rencontrer dans un délai raisonnable, suite à la signature de la convention collective de travail, pour discuter de tous les facteurs qui composent la productivité, afin d'évaluer les possibilités d'amélioration de chacun de ces facteurs en tenant compte du bien-être des employés, et de la viabilité de la compagnie.

Si par consentement mutuel, les parties en arrivent à une entente, elles tenteront d'identifier aussitôt que possible le ou les domaines où de telles améliorations pourront être appliquées.

15 C Impression du livret:

La compagnie s'engage à faire imprimer la convention collective de travail sous forme de livret dans les trente (30) jours ouvrables de sa signature et elle en fournira une (1) copie à chacun de ses employés. De plus, la compagnie fournira à chaque syndicat un nombre supplémentaire de livrets tel que déterminé par chaque syndicat.

Ces livrets seront rédigés en français et reproduiront en annexe la liste des ateliers et des occupations avec les taux de salaire ainsi que la lettre d'entente générale.

Dans le cas où le livret de la convention collective de travail ne sera pas disponible dans le délai ci-haut mentionné, la compagnie fournira aux délégués d'atelier, sur demande, une (1) copie de la convention collective et des annexes.

15 D) Horaire de fin de semaine:

Il est entendu que les dispositions suivantes s'appliquent à l'usine de Tissage Magog et à l'atelier de l'impression par tamis de l'Imprimerie Magog.

Cependant, sous réserve du consentement mutuel des parties, les dispositions qui suivent pourront être aussi appliquées dans les autres ateliers de l'Imprimerie Magog.

Application:

00. Toutes dispositions contraires ailleurs dans la convention collective ou annexes sont subordonnées à ce qui suit:

01. Besoins et informations:

Afin de répondre aux besoins de production et de rencontrer plus adéquatement les exigences du marché, la compagnie lorsqu'elle le jugera nécessaire introduira, par occupation, section d'atelier, atelier ou pour l'ensemble de l'usine, le présent horaire de travail conformément aux dispositions qui suivent.

Il est entendu que dans un tel cas, la compagnie informera le syndicat des raisons qui motivent une telle augmentation de production au moins trente (30) jours avant l'introduction dudit horaire.

Avant d'instaurer la présente entente, il est également convenu que la compagnie s'assurera que les employés travaillent leur semaine normale prévue à l'article 10.00 de la convention collective y incluant les heures de travail entre 07h00 et 12h00 le samedi et entre 00h01 et 07h00 le lundi, lors des samedis et lundis obligatoires prévus à l'article 10.05.

02. Horaire de travail:

Une équipe additionnelle de vingt-quatre (24) heures de travail sera formée afin de couvrir les heures de travail entre 12h00 et 24h00 le samedi et le dimanche.

Cependant, lors des samedis ou lundis volontaires prévus à l'article 10.05 ou pendant la période entre le 1er mai et le 15 septembre de chaque année, ladite équipe additionnelle pourra être cédulée entre 07h00 et 19h00 le samedi et/ou entre 19h00 le dimanche et 07h00 le lundi selon le cas. Toutefois, pour répondre à des situations particulières, les deux parties peuvent à l'échelle locale, déroger du présent paragraphe et convenir d'un autre horaire de travail.

Toutefois, si pendant les périodes de travail volontaire du samedi et du lundi, il y a suffisamment de volontaires qui s'engagent deux (2) semaines à l'avance, par le système de la liste perpétuelle, à couvrir les heures entre 07h00 et 12h00 le samedi et 00h01 et 07h00 le lundi, la compagnie pourra cédule l'horaire de fin de semaine selon les dispositions du premier paragraphe.

03. Période de repas:

Deux périodes appropriées et identiques sont allouées pour le repas. Il est convenu qu'il n'y aura pas d'interruption de production pendant ces périodes.

Il est entendu que la compagnie analysera l'implication de l'introduction d'une deuxième période de repas et fera, en conséquences, les ajustements justifiés. Les données appropriées seront fournies au syndicat pour étude et évaluation.

04. Salaire et prime de surtemps:

Les employés travaillant sur l'horaire de fin de semaine recevront une prime de 50% de leur taux prévu à la convention collective pour les heures de travail effectuées le samedi et le dimanche.

Si un employé de la fin de semaine travaille en temps supplémentaire la semaine, il recevra une prime de 50% de son taux prévu à la convention collective pour toutes les heures ainsi travaillées.

05. Primes d'équipe:

Il est convenu que les primes d'équipe seront celles prévues à la convention collective.

Il est convenu également que les employés de l'horaire de cinq (5) jours qui reçoivent la prime d'équipe de soixante-douze cents (72¢) et qui opteront pour une vacance d'emploi dans les cadres de cette entente, continueront de recevoir cette dite prime pour les heures travaillées entre 23h00 et 07h00. Si l'employé revenait à la troisième équipe de l'horaire de semaine, il maintiendra alors la prime de soixante-douze cents (72¢).

06. Vacances d'emploi:

La compagnie comblera les postes selon les dispositions de la convention collective lors de la formation de ladite équipe additionnelle ou lors de vacances d'emploi subséquentes.

Les vacances d'emploi de fin de semaine pour les employés de fin de semaine seront affichées pour la durée équivalente à une fin de semaine.

La durée de l'affichage d'une vacance d'emploi la fin de semaine pour les employés de la semaine sera celle prévue à la convention collective.

Une vacance d'emploi de fin de semaine pour les employés de fin de semaine devra être comblée au plus tard le samedi suivant la période d'affichage.

Une vacance d'emploi de fin de semaine pour les employés de la semaine devra être comblée au plus tard le samedi suivant le cycle d'un horaire de fin de semaine.

Une vacance d'emploi dans la semaine pour les employés de fin de semaine devra être comblée au plus tard le lundi de la semaine suivant celle d'un cycle de l'horaire de fin de semaine. Il est entendu qu'à cette fin, le samedi et le dimanche seront inclus dans la période d'affichage prévue à l'article 15.03 b) de la convention collective.

#### 07. Congés de sympathie:

Pour les employés travaillant dans les cadres de cette entente, les dispositions de l'article 16.01 s'appliqueront de la façon suivante:

- a) Dans le cas de grand-père et grand-mère: un (1) jour en autant que la date du décès ou la journée des funérailles coïncide avec l'un des jours de l'horaire de fin de semaine.
- b) Dans le cas de père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et belle-fille: trois (3) jours (maximum 36 heures de paie) si l'horaire de fin de semaine est inclus entre le jour du décès et le jour des funérailles ou un (1) jour si la date du décès ou la journée des funérailles coïncide avec l'un des jours de l'horaire de fin de semaine.
- c) Dans le cas d'un enfant: quatre (4) jours (maximum 36 heures de paie) si l'horaire de fin de semaine est inclus entre le jour du décès et le jour des funérailles ou un (1) jour si la date du décès ou la journée des funérailles coïncide avec l'un des jours de l'horaire de fin de semaine.
- d) Dans le cas du conjoint: cinq (5) jours (maximum 36 heures de paie) si l'horaire de fin de semaine est inclus entre le jour du décès et le jour des funérailles ou un (1) jour si l'un des jours de l'horaire de fin de semaine est inclus dans les cinq (5) jours de la date du décès.

#### 08. Congés fériés:

Le paiement des congés fériés se fera sur une base annuelle de 104 heures.

La répartition de ces heures ou montants équivalents sera faite après consultation entre les deux parties.

La Fête Nationale sera observée le jour même et si elle tombe durant un jour autre que samedi et dimanche, elle sera rémunérée à raison de huit (8) heures.

Il est convenu que pour la période des fêtes, un total de soixante-douze (72) heures sera utilisé pour rémunérer ladite période.

Les montants précités seront inclus dans la base annuelle de 104 heures.

N.B.: La période de référence applicable pour les congés fériés sera du 1er février de l'année courante au 31 janvier de l'année suivante.

09. Période de probation:

Aux fins de la période de probation prévue à l'article 15.00 b), pour les nouveaux employés travaillant dans les cadres de cette entente, il est entendu qu'un jour de la semaine équivaut à un jour ouvrable et qu'un jour de fin de semaine équivaut à deux jours ouvrables.

10. Jours ouvrables:

Aux fins de cette entente, l'expression "jours ouvrables" signifie un jour de la semaine à l'exception des lundis, mardis, mercredis, jeudis, vendredis, à l'exception des jours fériés mentionnés à l'article 16 et des jours au cours desquels un atelier est fermé ou un employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

N.B.: La journée du dimanche peut être comprise entre 19h00 le dimanche et 07h00 le lundi.

11. Délais - Grief - Arbitrage - Entraînement:

a) Aux fins de l'application des délais de la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 6, les jours ouvrables seront ceux prévus à 1.04 a) en additionnant deux (2) jours à chaque étape.

b) Les périodes d'entraînement prévues à l'article 15.11 seront amendées comme suit:

5 jours ouvrables amendés à 2 fins de semaine  
30 jours ouvrables amendés à 10 fins de semaine

12. Vacances temporaires:

Dans les cadres de cette entente, aux fins de l'application de l'article 15.08, une vacance temporaire sera considérée comme telle si la compagnie est informée qu'un employé sera temporairement absent pour deux (2) fins de semaines consécutives et plus.

13. Accident de travail:

Dans les cadres de cette entente, lors d'un accident de travail (premier cinq (5) jours), les employés travaillant la fin de semaine seront rémunérés selon la même formule que les employés travaillant sur une base de cinq (5) jours.

Dans ce cas, une fin de semaine de travail est équivalente à une semaine normale et la formule utilisée pour le calcul de la rémunération s'appliquera.

14. Vacances annuelles:

Dans les cadres de cette entente, une semaine de vacance est l'équivalent d'une fin de semaine de travail et les vacances débiteront le samedi qui précède les deux dernières semaines complètes du mois de juillet.

15. Réduction des opérations:

Advenant une réduction des opérations, il est entendu que l'horaire de fin de semaine sera interrompu après que le cycle d'une fin de semaine aura été complété. Les employés ainsi sujet à une mise à pied pourront se prévaloir des règles d'ancienneté pour se déplacer à l'horaire de cinq (5) jours.

Dans le cas de mise à pied individuelle, les règles d'ancienneté prévues à 15.10 et 15.11 s'appliquent à l'intérieur de chaque horaire avant de s'appliquer dans l'autre horaire.

Cependant, dans le cas des employés travaillant dans les cadres de cette entente, lors de réduction de personnel pour un horaire de fin de semaine complète ou plus, les dispositions de l'article 15.11 s'appliqueront immédiatement à la fin du cycle de l'horaire. L'employé concerné pourra, s'il le désire, être assigné à l'horaire de cinq (5) jours qu'après un repos d'au moins huit (8) heures.

De plus, les dispositions de l'article 15.11 s'appliqueront aussi aux employés travaillant sur l'horaire de cinq (5) jours qui désirent déplacer sur l'horaire de fin de semaine en autant que la mise à pied soit d'une durée de deux (2) jours consécutifs ou plus.

16. Mesures disciplinaires:

Dans les cadres de cette entente, une journée de suspension est l'équivalent de cinq (5) heures de travail à être appliquées au dernier cinq (5) heures de la journée de travail en question.

Dans les cas d'une suspension de deux (2) jours ou trois (3) jours de travail, la procédure suivante sera appliquée:

Deux (2) jours:

La suspension s'échelonnera sur deux (2) jours de travail; elle sera appliquée sur le dernier cinq (5) heures de travail des journées en question.

Trois (3) jours:

Pour une suspension de trois (3) jours, l'employé écoulera sa mesure disciplinaire de la façon qui suit:

Les douze (12) heures de travail de la première journée concernée et les trois (3) dernières heures de la journée de travail suivante.

17. Aucune garantie d'heures de travail et/ou salaires:

Les dispositions qui précèdent ne doivent pas être interprétées comme garantissant des salaires ou des heures de travail annuels, hebdomadaires ou quotidiens.

18. Six (6) heures de paye:

Tout employé qui, au cours de son équipe précédente, n'a pas reçu avis que ses services n'étaient pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure habituelle, à son occupation régulière, pourra être assigné par la compagnie à faire six (6) heures de travail pour lesquelles il touchera un montant équivalent à six (6) heures de sa paie régulière.

Si cependant, aucun travail n'est assigné à cet employé, il sera payé un minimum de six (6) heures, à son taux horaire régulier ou selon la moyenne de ses gains pour la semaine en cours ou la semaine précédente, s'il travaille selon le régime de prime au rendement, sauf si, à son arrivée à l'usine, il n'est pas possible de l'assigner à son travail régulier pour des raisons hors du contrôle de la compagnie.

19. Temps supplémentaire:

Il est entendu que les deux parties discuteront à l'échelle locale pour adapter, le cas échéant, la procédure de surtemps à l'horaire de fin de semaine.

20. Particularité:

Tout autre point particulier non mentionné dans la présente entente sera discuté et résolu sur le plan local lors de l'introduction de cet horaire.

15 E Examen de qualification:

Lorsque la compagnie exige un certificat de qualification, elle payera les frais dudit certificat et le salaire perdu le jour de l'examen.

15 F Modifications aux articles 8 et 9 de la convention collective:

Les deux (2) parties se rencontreront dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective de travail, pour négocier au complet les articles 8 et 9 de la convention, afin de tenter de s'entendre sur une modification en profondeur du système de rémunération.

A cette fin, un comité restreint de négociation sera formé et il sera composé de la façon suivante:

Pour le syndicat:

Les représentants du syndicat seront désignés à une date ultérieure.

Pour la compagnie:

les représentants de la compagnie seront désignés à une date ultérieure.

Le mandat de ce comité sera d'une durée de six (6) mois à compter de la date de sa première rencontre à moins d'une prolongation du mandat par entente mutuelle.

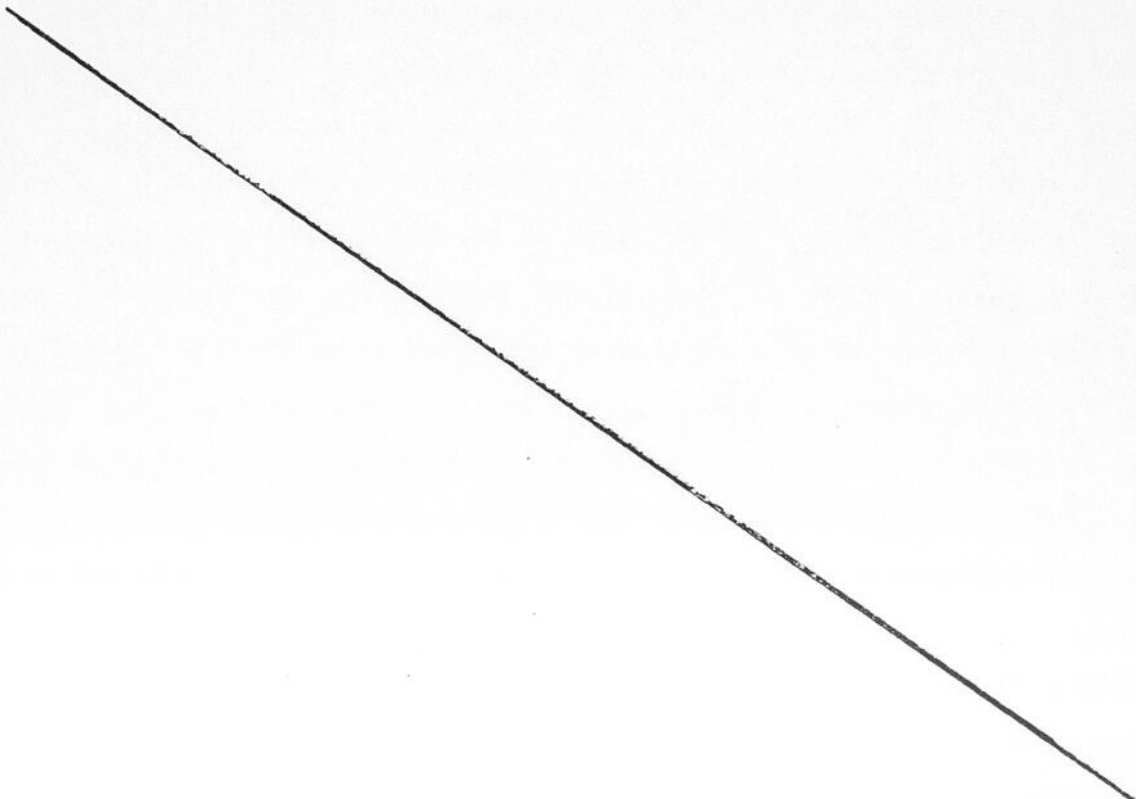
Dans le cas où les parties en viennent à une entente, cette dernière sera soumise aux membres pour décision.

S'il n'y avait pas entente entre les parties sur l'ensemble des articles 8 et 9 de la convention, il y aura avant la fin du mandat du comité, une négociation prioritaire qui s'effectuera sur l'article 9.00 b), à partir du projet syndical de négociation déposé à la compagnie le 30 novembre 1984.

S'il n'y avait pas entente entre les parties sur l'article 9.01, il y aura avant la fin du mandat du comité, une négociation prioritaire qui s'effectuera sur ledit article pour les occupations rémunérées selon le boni indirect et les occupations mesurées rémunérées à l'heure pour toutes les usines.

Article 9.00 e)

De plus, les deux parties conviennent de maintenir la méthode de calcul et d'affichage présentement en vigueur dans chaque usine et cela pour la durée de la convention collective à moins d'entente contraire négociée entre les parties au niveau du comité restreint.

- a) 1) S'il devenait nécessaire que du travail soit accompli entre 17h00 le samedi et 24h00 le dimanche, selon l'article 10.06 c) de la convention collective et que par cet effet des employés seraient mis à pied dans la semaine, l'employé ou les employés ainsi mis à pied recevront leurs gains habituels pour les heures ainsi perdues.
- 2) Advenant le cas de bris d'équipement par suite de l'application de l'article 10.06 c) de la convention collective occasionnant l'arrêt de l'équipement le lundi, l'employé ou les employés ainsi affectés recevront leurs gains habituels pour la journée du lundi.
- 3a) Si par suite de mauvaise opération de l'équipement suite à l'application de l'article 10.06 c) de la convention collective, il en résulterait de l'équipement en désordre le lundi, l'employé ou les employés affectés dans leurs gains seront ajustés selon les dispositions de l'article 8.20 de la convention collective.
- b) Si des employés étaient affectés dans leurs gains à cause d'apprentis travaillant selon l'article 10.06 c) de la convention collective, l'employé ou les employés ainsi affectés seront ajustés selon les dispositions de l'article 9.08 de la convention collective.
- 4) Dans le cas où un atelier est arrêté dans la semaine à cause de l'application de l'article 10.06 c) de la convention collective dans la même semaine dans cet atelier, l'employé ou les employés ainsi affectés dans leurs gains ont la garantie d'être remboursés pour les gains ainsi perdus.
- 5) Malgré l'application de l'article 10.06 c) de la convention collective, il est entendu que la cédule de nettoyage présentement en vigueur à l'usine continuera d'être maintenue et respectée.
- b) Dans le cas de l'application de ce paragraphe de l'article 10.06 c) de la convention collective l'employé ou les employés, qui auraient ainsi subi des pertes de salaire, auront le droit d'en réclamer la somme ainsi perdue.
- 

LETTRE D'ENTENTE

SITUATIONS PARTICULIERES

IMPRIMERIE MAGOG ET TISSAGE MAGOG

INDEX

21	Temps supplémentaire facultatif
22	Assurance-groupe
23	Primes d'équipes (10.01)
24	Primes d'équipes (10.01)
25	Temps supplémentaire - procédure
26	Période d'adaptation - même occupation
27	Contremaître-suppléant
28	Temps supplémentaire - dimanche
29	Volontariat - calendrier A et B (selon article 10.05)
30	Date et jour de travail - troisième équipe (Cédules A et B)
31	Rappel au travail - 15.15
32	Article 15.11 versus vacance temporaire d'emploi

Temps supplémentaire facultatif:

Suite aux dispositions prévues à l'article 10.05, temps supplémentaire facultatif, les parties discuteront afin que les opérations de l'usine soient maintenues pour satisfaire les besoins de la production et les exigences de la qualité.

Assurance-groupe:

- a) Les deux (2) parties conviennent que les employés seront assurés par le plan de sécurité sociale (assurance-groupe) décrit ci-dessous. Ce plan sera administré par la Mutuelle SSQ. Tout changement futur relatif aux bénéficiaires, choix de l'assureur et contributions de part et d'autres seront faits seulement après entente mutuelle des parties. Il est entendu toutefois que toute décision relative à l'augmentation de la contribution de l'employé sera du ressort de la partie syndicale. Les bénéficiaires d'assurance seront inscrits dans le certificat d'assurance dont l'employé en recevra copie. Le contrat d'assurance sera émis au nom des parties signataires de cette convention collective de travail.
- b) Pour être éligible aux bénéficiaires du plan d'assurance décrit ci-dessous, un employé doit avoir complété un mois de service continu.
- c) Ladite cédule d'assurance continuera d'être en vigueur que 75% du nombre total des employés éligibles dans l'unité de négociation en question ont signé une formule d'autorisation d'assurance autorisant la compagnie à déduire les contributions exigées de leur paie pour chaque semaine qu'un employé gagne un salaire.
- d) La contribution de l'employé sera de quatre dollars et quarante-quatre cents (\$4.44) par semaine, servant à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime de l'assurance-salaire. La contribution de la compagnie sera d'un dollar et quatre-vingt-onze cents (\$1.91) par semaine en égard seulement de chaque employé qui contribue personnellement quatre dollars et quarante-quatre cents (\$4.44) pour la même semaine. Les sommes ci-haut mentionnées seront considérées comme étant respectivement les contributions de l'employé et de la compagnie au coût de l'assurance-groupe.
- e) Les contributions dont il est fait mention au paragraphe d) ci-haut sont 7.5% de plus élevés que les taux fixés par la Mutuelle SSQ afin de couvrir les employés éligibles aux bénéficiaires d'assurance mais pour lesquels aucune contribution est faite pendant une semaine quelconque parce qu'ils étaient absents du travail de même que toute fluctuation dans les proportions d'employés mariés, célibataires et de femmes mariées dont leur époux fait partie du même groupe.
- f) Tout surplus de contribution et/ou ristourne de prime seront déposés au compte des bénéficiaires du plan de sécurité sociale. Ces argents ne pourront servir qu'à l'achat de bénéficiaires sociaux additionnels à ceux déjà prévus. Il est entendu que la Mutuelle SSQ fournira aux deux (2) parties signataires de cette convention, un fois l'an, ou sur demande, un bilan de la situation financière pour le groupe en question.
- g) Advenant l'établissement d'un plan d'assurance santé par Législation Fédérale ou Provinciale, la contribution actuelle de la compagnie d'un dollar et quatre-vingt-onze cents (\$1.91) par semaine sera maintenu et sera considérée la contribution de la compagnie aux bénéficiaires sociaux (assurance-groupe).

Primes d'équipes - (10.01):

Il est entendu que si la compagnie décide d'opérer selon l'article 10.00 "Equipes et Heures de travail" - calendrier "B", la prime d'équipe des employés, à compter de la date du changement passant au calendrier "B" sera de soixante-douze cents (72¢) l'heure au lieu de vingt cents (20¢) l'heure pour les employés affectés à la troisième (3ième) équipe à ce moment là, ce qui comprend tout employé déplacé de la troisième (3ième) équipe au lieu d'être mis à pied ou bien mis à pied et ceci, lorsqu'il reviendra sur la troisième (3ième) équipe. Tout employé qui sera affecté à la troisième (3ième) équipe après la date effective dudit changement au calendrier "B" touchera une prime de vingt cents (20¢) l'heure telle que stipulée à l'article 10.01.

Primes d'équipe (10.01):

Les employés qui ont reçu une prime d'équipe spéciale en vertu des dispositions des lettres d'entente nos. 27 et 28, signées le 30 mars 1979, continueront à recevoir cette prime spéciale tant et aussi longtemps qu'ils seront affectés à la troisième (3ième) équipe, ce qui comprend tout employé déplacé de la troisième (3ième) équipe au lieu d'être mis à pied ou bien mis à pied et ceci, lorsqu'il reviendra à la troisième (3ième) équipe.

Temps supplémentaire:

## 10.05: PROCEDURES D'APPLICATION DU TRAVAIL LE SAMEDI ET LE LUNDI:

Il est reconnu et convenu que lorsque la compagnie demandera que les employés travaillent le samedi entre 07h00 et 17h00 ainsi que le lundi de 00h01 à 07h00 dans ce cas, la première (1ère) équipe travaillera d'abord de 07h00 à 12h00, puis par la suite, la deuxième (2ième) équipe travaillera de 12h00 à 17h00 et finalement, l'équipe de nuit travaillera de 00h01 à 07h00 le lundi suivant.

Il est convenu que l'assignation déterminera le droit au travail et par la suite, l'occupation et finalement, les autres employés de l'équipe en question.

## 10.08: PROCEDURES DE SURTEMPS:

- a) Si la compagnie est informée dans les deux (2) heures précédant le début de l'équipe qu'un employé sera absent de son travail et si elle demande que du travail soit accompli au-delà de la journée normale de travail de l'employé tel que spécifié à l'article 10, ce travail sera distribué équitablement aux employés qui travaillent couramment à l'assignation sur l'équipe concernée. Toutefois, l'employé ou les employés concernés peuvent refuser d'accomplir ce travail supplémentaire.
- b) Si la compagnie n'est pas informée dans le délai prévu ci-dessus ou si les employés dont il est question au paragraphe précédent refusent, le travail sera distribué "équitablement" entre les employés qualifiés de la même occupation sur l'équipe concernée dont le nom figure sur la liste des volontaires.
- c) En cas de refus de la part de ces derniers, le travail sera distribué "équitablement" entre les employés qualifiés de l'équipe concernée faisant partie de la liste des volontaires.

En cas de refus de la part de ces derniers, le travail sera distribué de la même façon entre les autres employés faisant partie de la liste des volontaires.

Les paragraphes a), b) et c) s'appliquent aussi de la même façon pour toutes autres situations que l'absence.

- d) L'expression "équipe concernée" signifie l'équipe qui précède celle où le surtemps doit être effectué.

APPLICATION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

1. Une liste permanente indiquant les noms des employés disponibles à accomplir du travail au-delà des heures quotidiennes normales, telles que spécifiées à l'article 10 sera tenue dans chaque atelier par la direction. Cette liste indiquera les préférences des employés. La liste comportera les informations suivantes:
  - a) le nom et matricule de l'employé;
  - b) date et initiale de l'employé qui est volontaire;
  - c) les jours que l'employé est volontaire;
  - d) l'occupation (s) qui est classifiée et autres ...;
  - e) numéro de téléphone de l'employé;
  - f) codes:    T: temps travaillé  
              R: temps refusé  
              V: si l'employé ajoute son nom  
              D: employé ou contremaître enlève le nom de la liste des volontaires;
  - g) total accumulé de temps supplémentaire fait ou refusé selon l'opportunité de temps offert à l'employé.
2. Pour établir initialement la liste des volontaires, le contremaître se servira de la liste d'ancienneté pour savoir si oui ou non, l'employé est volontaire. L'employé initialera sa décision avec la date de cette communication. L'employé indiquera les jours qu'il est volontaire sur son occupation et s'il est intéressé à d'autres occupations (autres).
3. Un employé qui refuse trois (3) fois consécutives de faire du temps supplémentaire, sera rayé de la liste et pourra remettre son nom en avisant son contremaître. Lorsqu'un employé dont le nom figure sur la liste de surtemps refuse d'accomplir du surtemps, il signera à cet effet sur la liste de surtemps sur demande du contremaître.
4. Les heures accumulées recommencent à zéro (0) après chaque trois (3) mois.
5. Les employés dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires seront choisis par ancienneté et à tour de rôle.
6. Le temps supplémentaire appartient à l'employé de l'équipe précédente dont le nom est inscrit sur la liste des volontaires. L'application du surtemps se fera de la façon qui suit:
  1. L'employé de l'équipe concernée se fera offrir un huit (8) heures.
  2. Si on ne peut trouver de volontaire pour un huit (8) heures, la compagnie offrira alors l'opportunité de faire deux quatre (4) heures aux employés de l'équipe concernée.
  3. S'il n'y a qu'un employé de l'équipe concernée qui est volontaire pour accomplir le premier quatre (4) heures, alors le deuxième quatre (4) sera offert aux employés de l'équipe suivante.
  4. Si l'on ne peut trouver de volontaire pour le premier et le deuxième quatre (4) heures de temps supplémentaire, alors on offrira le huit (8) heures à l'équipe suivante.
7. Si le temps supplémentaire est requis seulement dans le deuxième quatre (4) heures de l'équipe, il sera offert à l'équipe suivante.
8. Une plainte pourra être faite si le temps n'est pas offert équitablement et la compagnie fera les arrangements nécessaires pour offrir une nouvelle opportunité sur l'occupation où le temps supplémentaire a été effectué dans les dix (10) jours ouvrables de la plainte.

S'il est impossible d'offrir une nouvelle opportunité, la compagnie remboursera en salaire.
9. Les employés de métier pourront finir en temps supplémentaire l'ouvrage débuté.
10. Le temps supplémentaire sera accumulé selon l'occupation et accumulé dans les autres.

Période d'adaptation - même occupation:

La présente constitue la procédure à suivre dans le cas de mise à pied et qui concerne les employés qui ne peuvent déplacer d'autres employés ayant une ancienneté moindre sur leur occupation et leur équipe, parce qu'ils ne sont pas qualifiés pour des raisons telles que machinerie différente et/ou équipement différent:

1. Selon les articles 15.10 b) et 15.11 de la présente convention collective, l'employé concerné doit d'abord déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe en question.
2. L'employé qui ne peut déplacer pour les raisons ci-haut mentionnées pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté à l'occupation et l'équipe en question, il aura droit à une période d'adaptation lui permettant de se familiariser avec la nouvelle technologie.
3. Durant cette période d'adaptation, l'employé reçoit ses gains horaires moyens ou ses gains réels, ce qui est le plus élevé.
4. Durant sa période d'adaptation, l'employé concerné sera sous la surveillance d'un instructeur.
5. Lorsque la période d'adaptation spécifiée au paragraphe 2 est terminée, l'employé concerné doit accomplir les exigences de la tâche. Dans le cas contraire, l'employé concerné sera mis à pied, sans droit de déplacement et ne pourra utiliser les dispositions de l'article 15.11 de la présente convention collective.

Contremaître-suppléant:

Par la présente, il est entendu qu'un employé choisi comme contremaître-suppléant conservera tous ses droits pour une période maximum de trois (3) mois cumulatifs par année civile.

C'est-à-dire que cet employé ainsi nommé retournera à l'occupation, l'équipe et l'assignation qu'il possédait avant sa nomination comme contremaître-suppléant, tout en tenant compte des changements qui auraient pu survenir durant son stage.

Cependant, pour des raisons valables et justifiables, les deux parties pourront convenir de renouveler cette entente pour une période additionnelle de trois (3) mois cumulatifs dans la même année.

Cette lettre d'entente n'a pas pour effet de modifier la pratique existante dans les cas d'aspirant-contremaître.

Durant cette période, cet employé continuera à payer sa cotisation syndicale (selon les principes énoncés à 3.07).

Si les conditions de cette lettre d'entente ne sont pas respectées, les dispositions de l'article 15.16 s'appliqueront.

Temps supplémentaire - dimanche:

Procédure d'application du temps supplémentaire le dimanche, pour les employés travaillant sur semaine, à l'exception de l'Atelier Mécanique.

Une liste des volontaires sera faite pour le dimanche.

Lorsque du travail sera requis le dimanche, la procédure suivante s'appliquera:

- a) Pour cinq (5) heures d'opération, les employés de la première équipe travailleront de 07h00 à 12h00.
- b) Pour huit (8) heures d'opération, les employés de la première équipe travailleront de 07h00 à 15h00.

- c) Pour dix (10) heures d'opération, les employés de la première équipe travailleront de 07h00 à 12h00 et les employés de la deuxième équipe travailleront ensuite de 12h00 à 17h00.
- d) Pour seize (16) heures d'opération, les employés de la première équipe travailleront de 07h00 à 15h00 et les employés de la deuxième équipe travailleront ensuite de 15h00 à 23h00.

Le choix de l'employé s'effectue selon les dispositions suivantes (à partir de la liste des volontaires):

- Premièrement, l'assignation de l'équipe détermine le droit au travail.
- Deuxièmement, l'employé de l'occupation de l'équipe où le temps supplémentaire est cédulé.
- Troisièmement, l'employé qualifié de l'équipe où le temps supplémentaire est cédulé.
- Quatrièmement, l'employé qualifié de l'atelier faisant partie de la liste des volontaires.

En deuxièmement, troisièmement et quatrièmement, le temps supplémentaire sera réparti équitablement et à tour de rôle dans chacun des cas.

Si la compagnie ne peut trouver de volontaires ci-haut mentionnés, elle procédera de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

Une plainte pourra être faite si le temps supplémentaire n'est pas offert équitablement et la compagnie remboursera en salaire.

Cette procédure ne s'appliquera pas pour les équipes de fin de semaine prévues à la lettre d'entente générale 15 D.

29 Volontariat Calendrier "A" et "B" (selon l'article 10.05):.

La présente est pour confirmer que les employés travaillant présentement sur les horaires de travail du Calendrier "A", seront assujettis aux mêmes conditions et prévisions de volontariat que les employés travaillant sur le Calendrier "B", à l'exception des employés de la maintenance.

Il est convenu que les prévisions de l'article 10.05 s'appliqueront pour les employés travaillant sur l'horaire de travail du Calendrier "A".

30 Date et jour de travail - troisième équipe (Cédules "A" et "B"):

Il est convenu entre les deux parties que pour les employés travaillant sur la troisième équipe Cédules "A" et "B", la fin de l'équipe déterminera la date et le jour de travail.

31 Rappel au travail - 15.15:

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 13.04, tout employé, rappelé au travail pour une période ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables, sur l'occupation qu'il détient couramment ou à toute occupation pour laquelle il est qualifié, ne pourra pas se prévaloir des dispositions des articles 15.10 et 15.11 de la présente convention collective.
- b) Lorsque la compagnie rappelle un employé au travail, elle le fera dans la mesure où ceci n'aura pas pour effet de réduire les prestations d'assurance-chômage de cet employé.

Article 15.11 versus vacance temporaire d'emploi:

Un employé travaillant à une vacance temporaire d'emploi qui sera déplacé de ladite occupation par l'effet de l'application de l'article 15.11, retournera à son occupation et équipe conformément aux dispositions de l'article 15.08. Cependant, s'il ne peut alors se maintenir sur son occupation et équipe, il sera sujet aux dispositions de l'article 15.11.

Lorsqu'un employé absent revient au travail et que son poste est occupé par un autre employé dû à l'application de l'article 15.11, celui des deux (2) qui possède le moins d'ancienneté sera sujet aux dispositions de l'article 15.11.

LETTRE D'ENTENTE

SITUATIONS PARTICULIERES

IMPRIMERIE MAGOG

INDEX

41	Souliers de sécurité
42	Nettoyage - samedi et lundi matin
43	Equipement opérant de façon continue
44	Salopettes
45	Article 10 - Equipes et heures de travail
46	Méthode de rémunération
47	Allocation - période de repas
48	Laboratoire - taux selon les classifications

41 Souliers de sécurité:

Des souliers de sécurité seront fournis aux employés de la salle des couleurs et ceux de la chambre des drogues (ateliers de l'entrepôt, de la finition et de la teinturerie).

42 Nettoyage - samedi et lundi matin:

Si la compagnie requiert que du travail de nettoyage soit accompli entre 07h00 et 17h00 le samedi et entre 00h01 et 07h00 le lundi, ce travail sera volontaire de la part des employés.

Cependant, s'il n'y a pas un nombre suffisant de volontaires, la compagnie se prévaudra des dispositions prévues à l'article 10.05.

43 Equipement opérant de façon continue - Calendrier "B":

Tout employé travaillant sur une ou des machines à procédé continu, peut être requis de maintenir en opération sa ou ses machines pendant huit (8) heures consécutives.

Lorsqu'un employé est requis de maintenir sa ou ses machines en opération pendant huit (8) heures consécutives, la compagnie lui accordera un temps approprié pour le repas.

Selon les exigences de la production, si un employé est requis de maintenir en opération sa ou ses machines à procédé non continu durant huit (8) heures consécutives, sans arrêt des machines pour repas, alors un temps approprié lui sera accordé pour celui-ci.

Il est cependant convenu que cette disposition ne s'applique qu'aux machines présentement maintenues en opération durant huit (8) heures consécutives. Le consentement du syndicat sera obtenu avant d'opérer de la même manière d'autres machines à procédé non continu. De plus, la compagnie devra s'assurer qu'un tel changement n'affecte pas les gains et la charge de travail des employés concernés par ledit changement.

La compagnie maintiendra les pratiques existantes de remplacement pour les repas, de même que celles qui s'appliquent pour les employés qui travaillent une équipe complète avant ou après leur équipe régulière.

44 Salopettes:

Elles seront fournies aux employés des ateliers où elles le sont déjà.

45 Article 10 - Equipes et heures de travail:

Tous les employés qui reçoivent actuellement une compensation affichée de quinze cents (15¢) l'heure, dûe au changement passant au calendrier "B" continueront de recevoir cette compensation affichée, pourvu qu'ils demeurent à une ou des occupations présentement sur des opérations continues et équipes concernées dans le même atelier.

Méthode de rémunération sauf les ateliers de l'inspection et salle de couture:

- 00 La compagnie procédera pendant les douze (12) premiers mois de la convention collective à introduire les taux objectifs dans l'usine. Les occupations seront reconnues comme mesurées rémunérées à l'heure.
- 01 La méthode de calcul sera celle prévue à la convention collective.
- 02 Les employés actuellement sous un régime de prime au rendement verront leurs gains protégés de la façon suivante:
- a) Gains protégés:
- Les employés seront payés le taux de base de leur occupation plus le boni moyen en pourcentage (%) gagné dans l'atelier établi à partir d'une période de référence jusqu'au dernier quartier complet qui précède le changement, ou à l'intérieur de cette période, mais ne sera jamais inférieur au taux objectif.
- b) Dans les cas de transferts, déplacements ou autres mouvements de personnel à l'intérieur de l'atelier, l'employé sera rémunéré selon le taux de base de sa nouvelle occupation plus les gains protégés.
- c) Dans les cas de transferts d'atelier, suite à l'application de l'article 15.11 de la convention ou dans les cas de maladie ou accident de travail, l'employé sera rémunéré selon le taux de base de sa nouvelle occupation plus les gains protégés, durant la période du transfert. Si l'employé revient à son atelier précédent, il maintiendra ses gains protégés. Cependant, les gains protégés ne s'appliquent pas lorsqu'un employé transfère à une occupation rémunérée à l'heure non mesurée.
- d) Tout nouvel employé ou tout employé ayant quitté volontairement l'atelier et qui revient à l'atelier, sera rémunéré au taux objectif de l'occupation tel que prévu à la convention collective. Cependant, si l'employé est tenu de revenir à son atelier en vertu des dispositions de l'article 15.15 de la convention, il maintiendra ses gains protégés.

47

Allocation - Période de repas:

La compagnie continuera à appliquer la politique existante dans le cas des périodes de repas. Chacun des problèmes posés sera revu et ajusté sur une base individuelle et locale s'il y a lieu.

48

Laboratoire - Taux selon les classifications:

Les taux pour les différentes classifications des employés des laboratoires seront les suivants:

<u>CLASSE</u>	<u>DUREE</u>	<u>TAUX</u>		**
		<u>16/02/85</u> <u>Laboratoire Imprimerie</u>	<u>16/02/85</u> <u>Autres</u>	
4	1e au 6e mois	\$8.430	\$8.410	
3	7e au 18e mois	\$8.470	\$8.450	
2	19e au 30e mois	\$8.530	\$8.510	
1	31e mois et plus	\$8.595	\$8.575	

\*\* : 16/02/1986: Une somme hebdomadaire de \$10.80 sera ajoutée  
16/02/1987: Sujet au droit de réouverture

LETTRE D'ENTENTE

SITUATIONS PARTICULIERES

TISSAGE MAGOG

INDEX

61	Temps d'arrêt - bobineur
62	Laboratoire - Taux selon les classifications
63	Transfert d'atelier à l'entrepôt
64	Employés polyvalents
65	Qualifications des tisserands "corduroy"

61 Temps d'arrêt - Bobineur:

La compagnie accordera aux employés travaillant à l'occupation bobineur un temps d'arrêt de vingt (20) minutes par équipe pour la détente et les besoins personnels.

62 Laboratoire - Taux selon les classifications:

Les taux pour les différentes classifications des employés de laboratoires seront les suivants:

<u>DUREE</u>	<u>TAUX</u> <u>16/02/85</u>	**
Jusqu'au 3e mois	\$6.40	
Du 4e au 9e mois	\$8.41	
Du 10e au 15e mois	\$8.45	
Du 16e au 20e mois	\$8.51	
Après le 20e mois	\$8.575	

\*\* : 16/02/86: Une somme hebdomadaire de \$10.80 sera ajoutée  
16/02/87: sujet au droit de réouverture

63 Procédure - Transfert d'atelier à l'entrepôt:

Lorsqu'il n'existe qu'une seule occupation sur une seule équipe et qu'il se produit une situation d'urgence sur une autre équipe et que nous voulons utiliser les services d'employés faisant partie d'un autre atelier, la procédure suivante s'applique:

- a) Cette procédure ne s'appliquera que dans les situations d'urgence.
- b) Les services d'employés faisant partie d'un autre atelier ne pourront être requis que pour une durée maximum de trente (30) minutes.
- c) Si on peut prévoir que le travail à effectuer dépassera trente (30) minutes, on rappellera l'employé de l'occupation concernée. Si ce dernier refuse, on devra utiliser la liste de volontaires pour effectuer le surtemps. Advenant un refus de tous les employés de l'atelier concerné, on pourra alors demander les employés d'un autre atelier pour effectuer le travail.

64 Employés polyvalents:

1. Définition:

L'employé à ce titre d'occupation est un employé qui sera entraîné, si nécessaire, à plusieurs occupations. Il pourra être appelé à effectuer diverses fonctions dans son atelier suivant les exigences de la production et de la disponibilité de la main-d'oeuvre, et sera sujet à la procédure ci-dessous.

2. Occupation d'employés polyvalents:

Une liste des occupations incluses dans chaque occupation "d'employés polyvalents" sera pré-déterminée et dressée par les parties pour les ateliers concernés et sera placée en annexe à la lettre d'entente.

3. Procédure administrative:

a) Affichage:

L'affichage permanent pour chaque poste d'employé polyvalent sera fait dans l'atelier concerné et ce, en conformité avec l'article 15.03 b) de la présente convention collective. L'employé qui obtient ce poste selon les dispositions de l'article 15.04 de la convention, s'engage à en accomplir les diverses occupations décrites dans l'évaluation de la tâche d'employé polyvalent.

b) Surtemps:

Les employés polyvalents auront le droit d'effectuer du surtemps sur les occupations de polyvalents similaires sur les autres équipes. Ils pourront également effectuer du surtemps conformément aux dispositions de l'article 10.08 de la convention et de la procédure établie à l'échelle locale.

c) L'article 15.06 de la présente convention collective ne s'applique pas pour les occupations d'employés polyvalents.

d) Dans les cas d'élimination de cette occupation, l'article 15.11 de la présente convention collective s'appliquera.

e) Les occupations d'employés polyvalents se retrouveront principalement sur la deuxième et troisième équipe de travail. Néanmoins, ces dispositions ne devront pas être interprétées comme allant à l'encontre de l'article 13 de la présente convention collective. Cependant, pour les besoins de production ou de remplacement, il pourra y avoir des occupations d'employés polyvalents sur la première équipe.

f) L'employé polyvalent pourra être appelé à travailler à cet effet, sur d'autres équipes que son équipe régulière. Cependant, s'il y a plus d'un employé polyvalent sur une occupation ou sur une équipe dans l'atelier concerné, on procédera à tour de rôle lorsqu'il y aura des exigences pour d'autres équipes.

4. Méthode de paie:

a) Un employé polyvalent qui reçoit une assignation de travail sur son occupation sera rémunéré sur la base de taux horaire de ses gains (à la pièce ou au boni direct) sur cette occupation.

b) Un employé polyvalent qui remplace un employé sur une occupation décrite dans son évaluation de tâche, sera codé sur ladite occupation et sa rémunération (à la pièce ou au boni direct) sera calculée sur la base de son taux horaire d'employé polyvalent.

c) Un employé polyvalent qui est complètement en surplus (ne remplace personne), sera codé sur son occupation habituelle et sera rémunéré sur la base de son taux horaire d'employé polyvalent plus le boni indirect de l'atelier.

Note: Dans ce cas, sur le rapport hebdomadaire de main-d'oeuvre, le montant de ses gains sera inscrit dans la colonne "Employé polyvalent".

d) L'employé polyvalent qui travaille en surtemps sera codé et rémunéré au taux de l'occupation qu'il effectue en surtemps.

e) On tiendra compte de l'article 10.08 de la présente convention collective pour l'utilisation des employés polyvalents. De plus, l'article 14.04 a) de la présente convention collective s'appliquera seulement lorsqu'il surviendra des conditions inhabituelles à l'intérieur d'une même équipe de travail ou lorsque l'employé polyvalent est muté à une autre occupation non décrite dans son évaluation de tâche pour cause de poste vacant.

Liste des occupations des employés polyvalents:

Atelier du tissage: Réparateur polyvalent  
Tisserand polyvalent  
Attacheur polyvalent

Atelier du filage: Leveur de bobines trame polyvalent  
Leveur de bobines chaîne polyvalent

Atelier du cardage: Bambrocheur polyvalent

65

Qualifications Tisserands "Corduroy":

Vu l'importance de la qualité des tissus "corduroy" pour satisfaire les clients et aussi que quelques éléments du tissage du "corduroy" sont différents des autres styles réguliers, il est entendu que tous les tisserands qui voudront remplacer les tisserands du "corduroy" devront au préalable avoir reçu l'entraînement nécessaire et être qualifiés pour produire des tissus de la qualité requise.

Cet entraînement sera donné à tous ceux qui accepteront de remplacer sur une base permanente (ouverture) et aussi à ceux qui remplaceront sur une base volontaire pour un minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Ceux qui remplaceront les tisserands réguliers du "corduroy" à cause de maladie ou absences de moins de cinq (5) jours, devront au préalable avoir reçu l'entraînement requis.

Il est entendu que les tisserands qui travaillent sur d'autres métiers que le "corduroy" ne pourront déplacer par mise à pied pour moins de deux (2) jours.

LETTRE D'ENTENTE

SITUATIONS PARTICULIERES

ATELIERS MECANQUES

IMPRIMERIE MAGOG ET TISSAGE MAGOG

INDEX

81	Ateliers mécaniques de Magog
82	Procédure de temps supplémentaire
83	Apprentissage - Employés de métiers
84	Référence à l'article 4.07 b)
Annexe "A"	Programmes de formation spécialisée

Atelier mécanique de Magog:

1. Sujet aux dispositions des articles 10.05 et 10.06 de la convention collective, si la compagnie demande que du travail soit accompli entre 07h00 le samedi et 07h00 le lundi matin, ce travail sera offert d'une façon équitable et à tour de rôle parmi les employés assignés à l'usine où le travail est demandé en commençant par l'équipe en question, par la suite à l'équipe précédente et finalement l'équipe suivante en suivant l'ordre d'ancienneté des employés qualifiés avant d'offrir le travail de la même manière aux employés qui sont assignés à l'autre usine.

Tout travail de surtemps durant la semaine sera accompli par les employés qui travaillent dans l'usine où le travail de surtemps est demandé, avant d'offrir le travail de la même manière aux employés qui sont assignés à l'autre usine.

2. Les travaux de constructions devront dans la mesure du possible, être accordés en supplémentaire aux employés compétents au lieu et à la place des contracteurs.
3. Aide:

Lorsqu'un employé de métier a besoin d'aide dans l'exécution de son travail, la compagnie, si l'aide requise est directement reliée et nécessaire à la compétence exigée par le même métier, assignera un autre employé du même métier.

Procédure de temps supplémentaire:

La procédure suivante confirme l'entente entre la compagnie et le syndicat sur l'utilisation du temps supplémentaire lors des fins de semaine:

- a) Période entre le 15 septembre et le 1 mai:

1. Samedi:

Il est entendu que les opérations seront établies sur une base de deux (2) équipes de cinq (5) heures.

2. Les employés apposeront leur nom sur la liste des volontaires tel que prévu.
3. Equipe de 07h00 à 12h00:

Les employés dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires seront choisis selon le métier requis par ancienneté et, à tour de rôle (de façon équitable). Si, dans un métier quelconque, il n'y avait pas assez de volontaire, alors le plus jeune de l'occupation sera tenu de faire le temps supplémentaire requis.

Il est entendu qu'on obligera si nécessaire, les plus jeunes à tour de rôle à venir effectuer ce temps supplémentaire.

S'il est requis de travailler seulement sur la première équipe alors le travail sera réparti selon le métier concerné par ancienneté et à tour de rôle de façon équitable entre les employés des trois (3) équipes.

4. Equipe de 12h00 à 17h00:

Le travail requis sera effectué par les employés travaillant régulièrement sur la deuxième (2ième) équipe dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires. Si un employé ne peut effectuer le temps supplémentaire requis, il devra se trouver un remplaçant qualifié et en aviser son contremaître qui soumettra le nom à son surintendant pour approbation.

5. Dimanche: Equipe de 00h01 à 07h00:

Le travail requis sera effectué par les employés travaillant régulièrement sur la troisième (3ième) équipe dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires. Si un employé ne peut effectuer le temps supplémentaire requis, il devra se trouver un remplaçant qualifié et en aviser son contremaître qui soumettra le nom à son surintendant pour approbation.

b) Période entre le 1 mai et le 15 septembre:

1. Samedi:

Il est entendu que les opérations seront établies sur une base de deux (2) équipes de cinq (5) heures.

2. Les employés apposeront leur nom sur la liste des volontaires tel que prévu.

3. Equipe de 07h00 à 12h00:

Les employés dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires seront choisis selon le métier requis par ancienneté et à tour de rôle (de façon équitable).

Dans le cas où il y aurait un manque d'employés volontaires, il est entendu qu'aucun employé ne sera forcé d'effectuer le temps supplémentaire. Alors la compagnie fera effectuer les travaux requis de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

S'il est requis de travailler seulement sur la première équipe alors le travail sera réparti selon le métier concerné par ancienneté et à tour de rôle de façon équitable entre les employés des trois (3) équipes.

4. Equipe de 12h00 à 17h00:

Le travail requis sera effectué par les employés travaillant régulièrement sur la deuxième (2ième) équipe dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires.

Dans le cas où il y aurait un manque d'employés volontaires, il est entendu qu'aucun employé ne sera forcé d'effectuer le temps supplémentaire. Alors la compagnie fera effectuer les travaux requis de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

5. Dimanche: Equipe de 00h01 à 07h00:

Le travail requis sera effectué par les employés travaillant régulièrement sur la troisième (3ième) équipe dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires.

Dans le cas où il y aurait un manque d'employés volontaires, il est entendu qu'aucun employé ne sera forcé d'effectuer le temps supplémentaire. Alors la compagnie fera effectuer les travaux requis de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

c) Dimanche: Période entre le 1 mai et le 15 septembre:

1. Il est entendu que les opérations seront établies sur une base d'une (1) équipe de cinq (5) heures ou d'une (1) équipe de huit (8) heures.
2. Les employés apposeront leur nom sur la liste des volontaires tel que prévu.
3. Equipe de 07h00 à 12h00 ou de 07h00 à 15h30:

Les employés dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires seront choisis selon le métier requis par ancienneté et, à tour de rôle (de façon équitable).

Dans le cas où il y aurait un manque d'employés volontaires, il est entendu qu'aucun employé ne sera forcé d'effectuer le temps supplémentaire. Alors la compagnie fera effectuer les travaux requis de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

d) Dimanche: Période entre le 15 septembre et le 1 mai:

1. Equipe de cinq (5) heures ou de huit (8) heures:

Les employés dont les noms apparaissent sur la liste des volontaires seront choisis selon le métier requis par ancienneté et, à tour de rôle (de façon équitable).

Dans le cas où il y aurait un manque d'employés volontaires, il est entendu qu'aucun employé ne sera forcé d'effectuer le temps supplémentaire. Alors la compagnie fera effectuer les travaux requis de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

2. Cependant, dans le cas où le nombre d'employés volontaires ne serait pas suffisant pour accomplir tous les travaux requis, une rencontre aura lieu avec le syndicat afin de trouver un moyen pour obtenir le nombre suffisant d'employés (trente-cinq pour cent (35%) des effectifs). Si, après cette intervention, il y avait toujours un manque d'employés volontaires, alors la compagnie mettra en application l'article 11.08 de la convention collective existante.

TECHNICALITES:

1) Affichage:

L'affichage se fera le lundi dans toutes les sections pour obtenir les noms des employés volontaires qui désirent effectuer du temps supplémentaire. Dans les cas d'urgence, un affichage additionnel pourra être fait.

2. Le vendredi, une feuille de planification indiquant les employés sélectionnés pour effectuer le temps supplémentaire sera affichée.
3. Il est convenu qu'il y aura deux (2) listes distinctes, une (1) pour le samedi et une (1) pour le dimanche.

Samedi:

- 1) 07h00 à 12h00
- 2) 12h00 à 17h00

Dimanche:

- 1) 07h00 à 12h00
- 2) 07h00 à 15h30
- 3) 00h01 à 07h00

4. Il est entendu que lorsqu'un employé a travaillé le dimanche soit une équipe de cinq (5) heures ou une équipe de huit (8) heures, il pourra se prévaloir d'un congé sans solde de huit (8) heures entre le lundi et le vendredi de la semaine en cours après entente avec son contremaître en tenant compte des besoins et des exigences de la production. Dans la mesure du possible, le vendredi, les employés devront indiquer à leur contremaître s'ils désirent se prévaloir des dispositions de cette clause.
5. Il est entendu que le temps supplémentaire sera distribué équitablement entre les employés volontaires.
6. A moins de raisons valables et justifiées, l'employé qui apposera son nom sur la liste des volontaires, sera tenu d'effectuer le temps supplémentaire pour lequel il aura été sélectionné.

83

Apprentissage - Employés de métiers:

Par la présente, il est entendu qu'un employé de métier qui a terminé sa période d'apprentissage sera classifié dans le grade (2) de son occupation. Cette disposition sera prise pour couvrir la période de temps avant l'obtention de la licence reliée à son métier ou ses attestations de compétence.

84

Référence à l'article 4.07 paragraphe (b):

Un délégué additionnel pourra être nommé pour chaque zone de l'atelier de mécanique.

ANNEXE "A"

PROGRAMMES DE FORMATION SPECIALISEE

Les parties ci-dessus conviennent de ce qui suit:

Advenant qu'un employé soit libéré par la compagnie en congé d'absence autorisé, et ceci pour poursuivre un programme de formation spécialisée adopté par la compagnie et approuvé par la compagnie pour cet employé (tel que celui de la formation de technicien en électricité et technicien en mécanique), tel employé pourra, durant son cours, se voir offrir un travail à temps partiel d'environ cinq (5) ou six (6) heures (par semaine selon le cas) afin de pouvoir gagner un montant voisin du maximum permis par la Commission de l'assurance-chômage (qui n'affecte pas ses prestations de chômage). Tel travail à temps partiel se fera généralement un jour de fin de semaine ou en d'autres temps entendus entre l'employé et ses superviseurs.

De plus, le syndicat ne réclamera pas de cotisation syndicale durant le temps de cedit cours et la compagnie appliquera son programme d'encouragement à la formation selon les règles prévues dans chacun des programmes détaillés.

Programme de formation

Techniciens en électricité

Objectif:

Permettre à nos électriciens actuels de se recycler pour pouvoir combler nos postes de techniciens en électricité et ainsi améliorer leur carrière avec nous et nous permettre de compter sur le personnel plus compétent et versatile.

Méthode:

Offrir à nos électriciens éligibles de prendre le programme de formation offert par la Commission de formation professionnelle visant l'obtention d'une A.E.C. en Electrotechnique générale.

Particularité:

Le cours en Electrotechnique générale dure cinquante-huit (58) semaines à temps plein.

Dispositions:

- a) L'électricien sera considéré comme en congé sans solde pour le temps de son cours et maintiendra son ancienneté et tous les autres droits de la convention collective.
- b) Durant le cours, l'électricien reçoit le paiement ordinaire d'assurance-chômage à l'exception des deux (2) semaines d'attente où il reçoit un montant différent selon son statut marital.

Célibataire: \$50.00 à \$100.00

Marié sans enfant: Maximum de \$130.00 si la femme ne travaille pas

Marié avec enfant: Maximum de \$130.00 si la femme ne travaille pas

Montant actuel d'assurance chômage: \$ plus frais de déplacement.

c) Nous désirons contribuer à absorber une partie de ses difficultés financières de la façon suivante:

1. Argent gagné par l'électricien pour un travail effectué la fin de semaine: vingt-cinq pour cent (25%) du taux d'assurance-chômage.
2. Allocation de réussite de la formation remise lorsque le cours est réussi:
  - + \$4,000. pour le cours de base de cinquante-huit (58) semaines.
  - + \$1,000. si l'électricien est l'un des cinq (5) premiers de sa classe.

Note:

Cette allocation de réussite est remboursable par l'électricien à cent pour cent (100%) s'il quitte volontairement notre emploi durant la première année suivant le cours, à cinquante pour cent (50%) durant la deuxième année suivant le cours, à vingt-cinq pour cent (25%) durant la troisième année suivant le cours.

3. Les frais de transports seront payés par la compagnie et par la Commission de formation professionnelle. La répartition se fera comme suit:

15 à 24 kilomètres: payé par la compagnie au taux de .20 cents du kilomètre.

24 kilomètres et plus: payé par la C.F.P au taux de .10 cents du kilomètre.

4. Durant la poursuite de la formation, la compagnie absorbera le coût des assurances (portions de l'employé et de l'employeur) à l'exception de l'assurance-invalidité à long terme qui, étant imposable, continuera d'être payée par l'employé.

Eligibilité:

Obtenir les pré-requis exigés par la C.F.P. (Maths 522 ou 532 et Physique 422 ou 432).

Note:

Nous payons les frais de cours et les livres jusqu'à un maximum de \$300.00. sur présentation de reçus.

Avoir la volonté de se perfectionner et de continuer à travailler pour Dominion Textile Inc. après la fin du cours.

Posséder un minimum de deux (2) années de service comme électricien chez Dominion Textile Inc.

Détenir un niveau d'assiduité acceptable au travail durant les deux (2) dernières années de travail chez Dominion Textile Inc. avant d'aller suivre le cours.

Résultats:

Obtention du poste de technicien en électricité au retour du cours, si disponible.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires, à Magog, Québec ce trente et unième jour du mois de mai 1985.

DOMINION TEXTILE INC.

PAR: G. Glibed

PAR: Bertrand Voisine

~~\_\_\_\_\_~~  
LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES  
OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC.

PAR: Henri Dutil

PAR: Henri Dutil

FEDERATION CANADIENNE DES  
TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

PAR: \_\_\_\_\_

1 Conv. Coll.  
4 Ententes

75-01

LETTRE D'ENTENTE

3141	01	01
------	----	----

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG, INC.

La présente est pour confirmer l'entente intervenue entre les parties précitées à l'effet que partout où l'on retrouve "représentant de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc." ou "Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc.", dans la convention collective et les annexes signées par les parties le 31 mai 1985, est considéré comme annulé et ne faisant pas partie de ladite convention collective ou annexes.

En foi de quoi les parties ont signé ce trente et unième jour du mois de mai 1985.

POUR LE SYNDICAT:

René Trudel  
Pierre Renaud

POUR LA COMPAGNIE:

So. Dubois

RECEVU  
MESSAGER

85 JUL -5 12:55

pr

Lettre no: 2

Date : 26 février 1979

ENTENTE

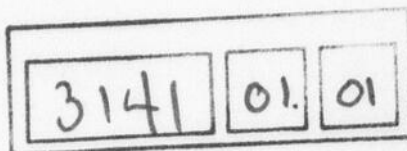
ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES

OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC.



SUJET:

Taux Affichés - Atelier de Teinturerie

Veuillez trouver annexée, la liste des employés ayant un taux affiché en relation avec le présent mode de rémunération sur l'occupation de teinturier sur Bac à Rouleaux dans l'atelier de la Teinturerie.

La présente certifie que ces taux affichés seront payés tant que l'employé travaille à cette occupation, à moins d'entente différente entre la Compagnie et le Syndicat.

Signé Le 12 mars 1985

Kerri Trudel

Syndicat Catholique des Ouvriers  
du Textile de Magog Inc.

Bertrand Voisine

Directeur - Ressources Humaines  
Dominion Textile Inc.

Fédération Canadienne des  
Travailleurs du Textile Inc.

S. Thibod

Représentant Autorisé  
Dominion Textile Inc.

Renouvelée le 3 juin 1982

Renouvelée le 6 mars 1985

ANNEXE LETTRE NO. 2

IMPRIMERIE MAGOG

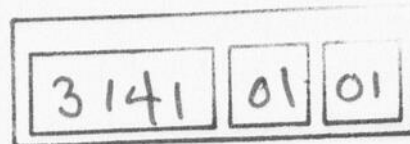
Mars 1985

SOMMAIRE DES TAUX AFFICHES

Occupation: Teinturier sur Bac à Rouleaux

<u>NOM</u>	<u>NO. POINCON</u>	<u>CODE</u>	<u>TAUX</u>
Lamoureux, Normand	2624	081-00	69.5¢
Landry, Marcel	2629	081-00	69.5¢

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE



DOMINION TEXTILE INC.

ET

SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC.

1. Les dispositions relatives à l'ancienneté stipulées à la convention collective de travail qui est expirée depuis le 15 février 1985 continuent à s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective de travail.
2. Entre le 16 février 1985 et la date de signature de la nouvelle convention collective de travail, tous les salariés maintiennent tous les droits qu'ils avaient le 15 février 1985.
3. Tous les délais prévus à l'article 6 pour les griefs et arbitrage sont extensionnés jusqu'au septième (7ième) jour ouvrable qui suit la signature de la convention collective de travail.
4. a) Toute partie à la présente peut soumettre à l'autre partie, toute plainte qui nait de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu.  
b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à l'article 6 de la convention collective s'appliquent.
5. Nonobstant les dispositions des paragraphes qui précèdent, il est entendu que ce protocole d'entente s'applique jusqu'à la date de la signature.

En foi de quoi, les susdits représentants des parties ont signé à Magog, ce trente et unième jour du mois de mai 1985.

SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS  
DU TEXTILE DE MAGOG INC.

DOMINION TEXTILE INC.

Henri Trudel  
  
\_\_\_\_\_

S. Y. Libout  
  
\_\_\_\_\_

75-01

DATE: 26 mai 1986

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

DÉPÔT

2389-5

Dépôt N°:

Grid for deposit number

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:  1ière convention  Renouvellement  Entente  Autres  
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-75-01  
Date: 86-05-26  
Signature: Réception: 86-06-04  
Durée: Du: Au:  
Nombre de salariés régis par la convention collective

Association:  Déposant  
Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog Inc  
1259 rue Berri, suite 600  
Montréal, Qué  
H2L 4C7  
 Déposant, si autre que les parties  
Dominion Textile Inc  
Att.: M. Gilles Thibodeau  
C.P. Box 6250  
Montréal, Qué  
H3C 3L1  
Employeur:  Déposant  
Dominion Textile Inc  
1950 rue Sherbrooke Ouest  
Montréal, Qué  
H3H 1E7  
E.V.: Usine de Magog  
Région: 06-06  
Activité: 1810 (5)  
Affiliation: 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné  
1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11   
Voir au verso pour les codes

Remarques  
ENTENTE: Listes d'ancienneté modifiées  
Pour le commissaire général du travail  
Signature: Pierrette David /sg  
Date: 86-06-27

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

75-01

DATE: 26 mai 1986

ENTENTE  
ENTRE  
DOMINION TEXTILE INC.  
ET  
LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS  
DU TEXTILE DE MAGOG INC.

Les parties ci-haut précitées s'entendent, conformément à l'article 15:19 de la convention collective de travail, que les listes d'ancienneté seront modifiées selon les nouvelles structures des ateliers de l'usine de l'Imprimerie Magog, le tout tel que décrit sur la liste annexée à cette lettre.

En foi de quoi les parties ont signé,

ce 26ème jour de mai 1986.

SYNDICAT

COMPAGNIE

Kenneth Dutil  
Henri Renaudie  
André Aubé

Jean-Louis Voisine  
Danielle Dube  
S. G. Libool

MS JUN - 4 13 10

BUREAU DU COMMISSAIRE  
 GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
 MONTRÉAL

NOUVELLES STRUCTURES DES ATELIERS  
USINE DE L'IMPRIMERIE MAGOG

ATELIER ACTUEL

Atelier du Grège  
 Blanchisserie  
 Atelier du Blanc  
 Teinturerie  
 Entrepôt des Drogues

NOUVEL ATELIER

PREPARATION

avec occupations suivantes:  
 Empileur Boyau  
 Préposé - Bac de Blanchiment  
 Préposé - Chariot Elévateur  
 Préposé - Entrepôt des Drogues  
 Teinturier

Expédition

RECEPTION - EXPEDITION

Savonnage &  
 Fabrication Corduroy

fermés définitivement

Impression par Tamis

IMPRESSION PAR TAMIS

avec ajout de l'occupation:  
 Inspecteur - Manutentionnaire  
 mesuré payé à l'heure \$9.040

Inspection & Emballage  
 Apprêt du Denim

APPRET DU DENIM

avec regroupement de tâches  
 Emballeur (toile)  
 Inspecteur & Enrouleur  
 Préposé - Préparation lots  
 Préposé à l'emballage régulier

**NOTE:** Trois (3) occupations du Contrôle de la Qualité sont transférées:

Auditeur de la Qualité  
 Inspecteur - Tissus Grège  
 Chef d'Atelier

Atelier Finissage du Blanc

FINITION

avec ajout de l'occupation:  
 Préposé au Calandre & Enrouleur \$8.91

Confection du Blanc

CONFECTION DU BLANC

**NOTE:** Deux (2) occupations du Contrôle de la Qualité sont transférées:

Contrôleur de la Qualité (litterie)  
 Inspecteur - Tissus Grège

Service Général

SERVICE GENERAL

NOTE: L'occupation "préposé aux tests est transféré à un autre atelier.

Laboratoire

LABORATOIRE

avec les occupations suivantes:  
Préposé au Tests Physiques  
Préposé au Tests Chimiques

- NOTE: a) Les deux (2) occupations au même taux de salaire: \$8.43 à \$8.595  
b) Les deux (2) occupations préposé aux tests (service général) et préposé aux tests (imprimerie) font parties du nouvel atelier avec les nouveaux titres d'occupations.

Denim Service

DENIM SERVICE

Titre de commis préposé au nuançage: annulé avec nouveau titre d'occupation:  
Commis - Vérificateur

NOTE: Tout autre atelier et/ou occupation non mentionné sur la présente liste demeure tel que spécifié dans la convention collective.





**DOMINION TEXTILE INC.**

C.P./Box 6250 Montréal, Québec H3C 3L1

M-75-01

87-02407.

MAL 25 13 57

(*2 ententes*)

Tél: (514) 989-6246

Le 21 mai 1987

Madame Monique Perreault  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET  
DE LA MAIN D'OEUVRE  
255 est, Boul. Crémazie  
Montréal, (Québec)  
H2M 1L5

Sujet: Règlement ré-ouverture  
Art. 18.02b  
Dossier: M-75-01

Madame,

Vous trouverez ci-inclus cinq (5) copies d'une entente intervenue entre Le Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog Inc. et Dominion Textile Inc., Usine de Magog.

Cette entente a été signée le 19 mai 1987 et doit faire partie intégrante de la convention collective qui est valable jusqu'au 15 février 1988.

Nous espérons que vous trouverez le tout à votre entière satisfaction.

Gilles Thibodeau  
Vice-Président des  
Ressources Humaines

GT/co  
p.j. (5)

MÉMOIRE D'ENTENTE

71 25 13 57

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC.

La présente est pour confirmer l'entente intervenue aujourd'hui entre les parties précitées à l'effet que l'article 18.02 b) de la présente convention collective, signée le 31 mai 1985, se lira dorénavant comme suit:

18.02 b) "Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou d'accident de travail ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux fois (s'il possède moins de dix (10) ans de service continu) ou trois fois (s'il possède dix (10) ans de service continu et plus) la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires à Magog ce 19 jour de *mai* 1987.

SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS  
DU TEXTILE DE MAGOG INC.

Marcel Couture

Joseph Jossand

André Aubé

DOMINION TEXTILE INC.

S. G. Libood

Jean Liberge

Kimberly J. Parnell

Danielle Dolbe

Marcel Roman



2389-5

Bureau du commissaire  
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail  
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective  
entente

Certificat no: 87-02408

Déposant: Employeur  
Accréditation: M-00075-001

```

*****
* Signature Depot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/05/19 87/05/25 ** DUREE: ** Sal: **
* ** **
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* DOMINION TEXTILE INC. ** syndicat catholique des ouvriers *
* a/s m.gilles thibodeau ** du textile de magog inc. *
* 1950 ouest, rue sherebrooke ** *
* montreal, que. ** *
* n3h 1e7 ** 15, RUE ST-DAVID *
* ** MAGOG, QUEBEC *
* ** JIK 2Z2 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 65260 *
* ** *
* ** Activité: 6172 *
* ** *
* ** Affiliation: Ind. (pro.) *
*****

```

REMARQUE  
# 00

-----  
Signature

-----  
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,  
Québec G1R 4Z1  
418 643-3208

255 est, rue Cremazie  
Montréal H2M 1L5  
514 873-2723

M-75-01

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC.

27-02408

'87 MAI 25 13 57

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC.

Conformément au droit de ré-ouverture sur les clauses prévues à la lettre d'entente #00 de la convention collective de travail signée le 30 août 1985, la présente est pour confirmer l'entente intervenue entre les parties précitées à l'effet que:

- a) A l'exception du paragraphe "B" ci-après, les autres clauses sujettes au droit de ré-ouverture prévue à la lettre d'entente #00 de la présente convention collective, demeurent au statu quo de la dite convention collective.
- b) Effectif le 16 février 1987 une augmentation de trente et un cents (0.31) par heure, non intégré aux taux objectifs, applicable sur les heures payées\* avec concordance d'application à l'article 14.01 et aux lettres d'entente 05 et 14 de la présente convention collective, avec effet de rétroactivité s'il y a lieu.

Le tout ayant pour effet de porter à cinquante-huit cents (0.58) le montant d'augmentation de salaire, non intégré aux taux objectifs, applicable sur les heures payées\*, à compter du 16 février 1987.

\* Selon la référence de définition inscrite à la lettre d'entente #00 de la présente convention collective.

- c) Un paiement rétroactif sera versé à toutes les personnes qui travaillent ou qui ont travaillé pour la compagnie entre le 15 février 1987 et la date d'application des augmentations des salaires négociés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires à Magog, ce 19 jour de mai 1987.

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS  
DU TEXTILE DE MAGOG INC.

DOMINION TEXTILE INC.

Marcel Couture

Georges Proulx

André Aubé

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

So. Gleibod

Jean Lybeck

Christine J. Dumas

Daniel Dolbe

Marcel Morneau