

No.

18307-01

NOM

C. T. Paton Inc.

12-075

'83 MAR 22 14 26

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue ce 3 mars 1983



ENTRE:

C. & T. PATON INC., ci-après appelée la "Compagnie" d'une part,

ET

L'ASSOCIATION NATIONALE DES EMPLOYES DE LA PATON DE SHERBROOKE INC., ci-après appelée "l'Association" d'autre part.

Il est entendu que les membres de la gerance tels que administrateurs et assistants contractuels n'accompliront pas de travail fait ou qui peut normalement être fait par les employés de l'unité de négociation sauf dans les cas ci-dessous.

Exemples (inclusivement les suivantes) (Schweitzer)

- réparer les machines sur la première équipe
- faire la révision des machines
- chercher l'inventaire des pièces de rechange
- extraire le personnel

Note: Si le technicien quitte son emploi, son remplaçant ainsi que tout employé additionnel qui effectuera le travail devra passer par l'unité de négociation.

## ARTICLE I

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYES VISES

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur, pour les fins de la présente convention, de tous les employés engagés dans les occupations mentionnées dans la liste constituant l'annexe "A" de cette convention, le tout en conformité avec le certificat de reconnaissance de l'Association tel qu'émis par la Commission de Relations du Travail de la Province de Québec.
- 1.02 Le mot "employé ou "employée" lorsqu'il est utilisé ci-après dans cette convention, désignera un ou tous les employés de l'unité de négociation telle que définie plus haut, sauf si le contexte le stipule autrement.

1.03

a) PROTECTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Il est entendu que les membres de la gérance tels que contremaîtres et assistants-contremaîtres n'accompliront pas de travail fait ou qui peut normalement être fait par les employés de l'unité de négociation sauf dans les cas ci-dessous:

Filature: Technicien sur les bobineuses (Schweiter)

- répare les machines sur la première équipe
- fait la revision des machines
- contrôle l'inventaire des pièces de rechange
- entraîne le personnel

Note: Si le technicien quitte son emploi, son remplaçant ainsi que tout employé additionnel qui viendrait s'ajouter feront partie de l'unité de négociation.

Assistant-contremaître/section filage

- prépare les lots pour la production
- fait les changements d'engrenage, le huilage et les corrections nécessaires pour les éléments défectueux lors des inspections quotidiennes.
- assiste les mécaniciens lors de troubles majeurs

Tissage: Assistant-contremaître/bobineuses de trame

- prépare les lots pour la production
- transvide les restants de cônes de l'équipe précédente et dispose en lots les boîtes derrière les bobineuses.

Cette clause est suspendue à compter du 1er mars 1983 jusqu'à la fermeture de l'usine.

Cependant, les contremaîtres pourront exécuter certaines tâches réservées à l'unité de négociation à la condition qu'il n'y a pas d'employé qualifié pour effectuer le travail soit en temps régulier ou en temps supplémentaire et qu'il n'y a personne de qualifié pour exécuter ce travail en mise à pied.

b) ENTRAÎNEMENT ET SUPERVISION DE L'ENTRAÎNEMENT

L'entraînement sera la responsabilité de la gérance. Les employés qui entraîneront les nouveaux employés recevront une prime de vingt-cinq sous (0.25) l'heure durant la période pour laquelle ils auront des employés avec eux.

En plus de la prime prévue, tous les entraîneurs qui enseignent recevront leur moyenne de salaire des quatre (4) dernières semaines durant laquelle ils avaient une pleine assignation de tâche ou vingt-cinq pourcent (25%), le plus haut des deux (2).

Toutefois, la Compagnie se gardera le privilège de sélectionner les employés qu'elle jugera les plus

aptes à remplir le rôle d'instructeur.

1.04 DEFINITION DE "CONTREMAITRE" ET DE "CHEF DE GROUPE"

La définition de "Contremaître" est la suivante: Celui qui représente l'employeur dans ses relations avec les salariés.

La définition de "Chef de groupe" est la suivante: Celui qui ne représente pas l'employeur dans ses relations avec les salariés.

1.05 DEFINITIONS

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 12 et des jours au cours desquels un département est fermé ou un employé n'est pas tenu de se présenter au travail, avec entente que le paiement des jours fériés à l'article 12.03 prévaudra.

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

i.i. sont publiquement représentés comme conjoints, avec entente que la famille du conjoint n'est pas reconnue comme famille immédiate et que l'époux ou l'épouse de ces conjoints ne sont pas reconnus pour fin d'application de cette convention.

La Compagnie aura le droit de vérifier si les conditions pour être conjoint sont remplies.

d) Gains horaires moyens:

Signifie le taux de base de l'occupation plus le boni gagné à l'intérieur d'une période de six (6) mois. Les périodes de six (6) mois sont situées à partir du 1er janvier au 30 juin et du 1er juillet au 31 décembre de l'année courante. Il est entendu que s'il y a une augmentation du taux horaire pendant cette période, les gains horaires moyens seront ajustés en conséquence.

Cependant, pour les employés qui n'ont pas complété leur période de six (6) mois, les gains horaires moyens sont calculés à partir de la date où ils sont rémunérés selon le système de boni.

2.05 La Compagnie convient que les fonctions ci-haut seront soumises aux dispositions de cette convention et qu'elle les exercera en conformité avec les termes de cette convention.

2.06 Lorsqu'il y aura des conflits au sein de la Compagnie, la Compagnie conviendra de ne pas envoyer de pièces aux employés sans avoir discuté de la situation avec le syndicat.

ARTICLE IIFONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

- 2.01 L'Association reconnaît que c'est la fonction de la Compagnie de:
- a) maintenir l'ordre et la discipline;
  - b) faire ou modifier les règlements que doivent observer les employés, pourvu que ces règlements soient compatibles avec les dispositions de cette convention;
  - c) diriger la main-d'oeuvre et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, engager, suspendre, promouvoir, permutter, congédier pour juste cause et relever les employés de leurs fonctions pour cause de manque d'ouvrage ou pour d'autres raisons légitimes;
  - d) de façon générale, gérer son usine, ses opérations et ses affaires en accord avec ses obligations et ses responsabilités et sans restreindre la généralité de ce qui précède détermine l'emplacement de ses usines, les produits qui doivent y être manufacturés la cédule de production, les méthodes, les procédés et les moyens de fabrication.
- 2.02 La Compagnie convient que les fonctions ci-haut seront soumises aux dispositions de cette convention et qu'elle les exercera en conformité avec les termes de cette convention.
- 2.03 Lorsqu'il y aura des couturières en chômage, la compagnie convient de ne pas envoyer de pièces aux maisons avant de discuter de la situation avec le syndicat.

La Compagnie accepte que le sablage des bobines de Roving et la réparation des lames soient faits à l'intérieur de l'usine.

REPRESE

3.01 L'Association peut nommer des délégués qui peuvent aider les employés dans la discussion de leurs griefs ou de leurs difficultés avec le contremaître du département concerné, conformément à la Procédure de Griefs.

3.02 Seuls les employés de la Compagnie pourront être éligibles à agir comme délégués et membres du Comité de Surveillance. Les membres du Comité de Surveillance devront avoir dix-huit (18) ans ou plus et avoir été continuellement à l'emploi de la Compagnie pendant au moins trois (3) ans.

3.03 SÉLECTION DES DÉLÉGUÉS

Les délégués seront élus pour représenter soit une section ou une équipe de sections d'un département ou une division dessous. Le délégué devra être un employé d'une section du département formant la division ou l'équipe.

- Filature
- Préparation
- Réparation
- Réception
- Réception
- Du défilage
- Enlèvement
- Entrepôt du fil
- Tissage
- Bobine de trame
- Reprise
- Expédition
- Réception

ARTICLE III

REPRESENTATION SYNDICALE

3.01 L'Association peut nommer des délégués qui peuvent aider les employés dans la discussion de leurs griefs ou de leurs difficultés avec le contremaître du département concerné, conformément à la Procédure de Griefs.

3.02 Seuls les employés de la Compagnie pourront être éligibles à agir comme délégués et membres du Comité de Surveillance. Les membres du Comité de Surveillance devront avoir dix huit (18) ans ou plus et avoir été continuellement à l'emploi de la Compagnie pendant au moins trois (3) mois.

3.03 DELEGUES SYNDICAUX

Il y aura un délégué par équipe pour représenter soit une section, soit un groupe de sections d'un département tel qu'établi ci-dessous. Ce délégué devra être un employé d'une des sections du département formant le groupe qu'il représente.

- Cependant, au plus des trois (3) membres nommés par
- Bancs d'étirage
  - Filature
  - Bancs à broches
  - Repco
  - Renvidage
  - Retordage
  - Ourdissage
  - Enlamage
  - Entrepôt du filé
  - Tissage
  - Bobine de trame
  - Reprisage
  - Expédition
  - Mécanique

3.04 L'Association avisera la Compagnie par écrit des noms des délégués et du département que chacun représente, ainsi que des noms des membres du Comité de Surveillance et de tout changement parmi le personnel ci-haut mentionné, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels. La Compagnie devra, en échange, fournir à l'Association les noms des personnes avec lesquelles les représentants de l'Association devront traiter.

3.05 S'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief pendant les heures de travail, telle action ne doit, en aucune façon nuire aux opérations du département concerné.

3.06 COMITE DE SURVEILLANCE

Sujet aux dispositions du paragraphe 3.02 ci-haut, les parties aux présentes devront nommer un Comité de Surveillance qui sera composé de pas plus de six (6) membres dont trois (3) devant être nommés par l'Association et trois (3) par la Compagnie.

Cependant, en plus des trois (3) membres nommés par le Syndicat, le Technicien et le Conseiller Syndical du Syndicat pourront assister aux assemblées que tiendra ce Comité dans le but de conseiller les représentants syndicaux.

Le syndicat, s'il le désire, peut requérir la présence du délégué intéressé dans la discussion en cours lors d'une assemblée du Comité de Surveillance.

3.07 Le Comité de Surveillance devra tenir des assemblées mensuelles régulières et pourra, de consentement mutuel, se réunir plus souvent selon les circonstances.

3.08 Les fonctions de ce Comité seront d'étudier les griefs,

surveiller l'application de cette convention et aider au maintien de la discipline.

- 3.09 Les recommandations du Comité de Surveillance, s'il en est, devront être transmises par écrit aux parties aux présentes.

ARTICLE IVPROCEDURE DES GRIEFS

4.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des employés soient réglées aussi rapidement que possible et il est entendu qu'un grief doit être, d'abord, présenté par les employés ou par le délégué départemental à leur contremaître, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant, soit la naissance, soit la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. S'ils le désirent les employés peuvent se faire accompagner par leur Délégué de l'Association, ou, en son absence, par un officier de l'Association.

4.02 ETAPE DU CONTREMAITRE

- a) Si le grief n'a pu être réglé avec le contremaître, en dedans de deux jours (2) ouvrables complets suivant le jour où ledit grief a d'abord été présenté au contremaître le cas pourra être soumis en dedans de deux (2) jours ouvrables complets au surintendant suivant la réponse dudit contremaître.

ETAPE DU SURINTENDANT

- b) Après avoir reçu le grief de l'employé concerné ou de son délégué, le surintendant rendra sa réponse dans les sept (7) jours ouvrables complets suivant la réception dudit grief. Si le grief n'a pu être réglé à l'étape du surintendant, le grief pourra être soumis en dedans de six (6) jours ouvrables complets à l'étape du comité de surveillance.

ETAPE DU COMITE DE SURVEILLANCE

- c) Dans les six (6) jours ouvrables complets qui suivent la décision rendue à l'étape du surintendant, le comité de surveillance, après avoir reçu le grief par écrit et signé par l'employé concerné devra présenter sa recommandation dans une période de temps

n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

- 4.03 A défaut de règlement selon la procédure ci-haut, de tout différent concernant l'interprétation ou une supposée violation de cette convention, la question en litige peut être soumise par le Syndicat ou par la Compagnie à l'arbitrage tel que prévu à l'article V et, si aucune demande écrite n'est faite dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent la décision à l'étape du comité de surveillance le tout sera considéré comme étant réglé ou abandonné.
- 4.04
- a) Tout différent qui concerne l'interprétation de cette convention sera considéré comme un grief entre la Compagnie et l'Association et peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties selon l'étape du Comité de Surveillance.
  - b) Grief collectif: Tout grief collectif peut être soumis par le Syndicat au contremaître de département ou au contremaître d'équipe dans le délai prévu au paragraphe 4.01 pourvu que le grief soit signé par au moins un des employés impliqués ou par le délégué du département concerné.
- 4.05 Toute et chacune des limites de temps fixées par le présent article et par l'article V peuvent, en tout temps, être prolongées par entente écrite entre la Compagnie et l'Association.
- 4.06 Toutes les décisions auxquelles en arriveront la Compagnie et l'Association seront finales et lieront la Compagnie, l'Association et l'employé ou les employés concernés.

3. Troisième offense

Suspension sans paye par le surintendant pour une pé-

4.07 DISCIPLINE

Tout employé congédié ou suspendu, qui estime l'avoir été injustement, nonobstant les dispositions de la procédure de griefs ci-dessus, pourra soumettre directement son cas par écrit, personnellement ou par l'entremise du Syndicat, au Comité de Surveillance qui devra se réunir pour considérer le cas dans les six (6) 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 à la procédure des griefs paragraphe 4.01 et suivant.

## 4.08 Un grief de cette nature spéciale peut être réglé selon la Procédure des Griefs en:

- a) confirmant l'action de la Direction relative à la suspension ou au renvoi de l'employé permanent;
- b) réinstallant l'employé dans ses fonctions avec pleine compensation pour le temps perdu; ou
- c) de toute autre façon jugée juste et équitable.

4.09 AVERTISSEMENTS

Dans le cas où un employé commet une infraction aux règlements ou s'il manque d'attention dans l'accomplissement de ses fonctions la Compagnie convient d'employer les méthodes suivantes dépendant de la gravité et/ou de la fréquence des offenses.

- a) Première offense  
Réprimande verbale par le surintendant, le contremaître, ou l'assistant-contremaître selon le cas.
- b) Deuxième offense  
Avertissement par écrit à l'employé concerné par le surintendant, le contremaître, ou l'assistant-contremaître selon le cas.
- c) Troisième offense  
Suspension sans paye par le surintendant pour une pé-

riode n'excédant pas trois (3) jours ouvrables, selon la gravité de l'offense.

d) Quatrième offense

Congédiement

e) Offense majeure

Dans le cas d'une offense jugée majeure par la Compagnie: Suspension sans paye ou congédiement selon les circonstances.

- f) Cependant, dans le cas de congédiement comme décrit au paragraphe d) et e) la Compagnie suspendra sans paye l'employé concerné pour fins d'enquête durant une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables. L'employé suspendu selon les paragraphes c) ou/et e) n'aura pas le droit de se prévaloir des paragraphes a) et b) avant qu'une période de douze mois (12) se soit écoulée depuis les événements des paragraphes a) ou e).
- g) Toute réprimande écrite doit être remise à l'employé concerné dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'offense qu'il a pu commettre lorsque celle-ci ne comporte pas de suspension ou de congédiement. Dans les cas de suspension ou de congédiement, ce délai sera de cinq (5) jours ouvrables. Les sanctions devront être appliquées la journée déclarée ouvrable suivant la réception de la réprimande.
- h) Pour toute réprimande écrite, la Compagnie fera parvenir au secrétaire du syndicat des copies de telles réprimandes dans la journée ouvrable suivant les délais prévus au paragraphe g).
- i) Un employé ne sera pas tenu de produire un rapport médical à la Compagnie pour une absence de maladie d'une journée. Toutefois, ces absences ne seront pas automatiquement jugées comme étant justifiées.

ARTICLE VARBITRAGE - ARBITRAGE UNIQUE

5.01 Lorsque, conformément aux dispositions du paragraphe 4.03 qui précède, l'une ou l'autre des parties aura reçu un avis de référence à l'arbitrage, le grief sera dès lors considéré comme soumis à l'arbitre unique, à être choisi par les deux parties. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ils demanderont au Ministère du Travail de la Province de Québec de nommer l'arbitre.

5.02 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir dûment passé par toutes les étapes de la Procédure des Grieffs.

5.03 POUVOIR DE L'ARBITRE

- a) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les deux (2) parties de même que les employés en cause.
- b) Cependant, l'arbitre est lié par les termes de la convention auxquels il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.

5.04 DECISION

La décision motivée de l'arbitre devra être communiquée par écrit à chacune des parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.

5.05 HONORAIRES

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la Compagnie et d'un demi par le Syndicat.

ARTICLE VI

GREVES ET CONTRE-GREVES

- 6.01 Vu la procédure méthodique établie pour le règlement des griefs, l'Association et ses membres conviennent que pendant la durée de cette convention ils ne provoqueront ni ne prendront part à aucune grève, aucun ralentissement général de travail, aucun arrêt de travail ou aucun piquetage pour quelle que cause que ce soit, et la Compagnie convient de ne s'engager dans aucune contre-grève.

ARTICLE VIIANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté sera reconnue par la Compagnie et elle sera établie d'après la longueur de service continue d'un employé pour la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage mais, elle devra être appliquée sur une base départementale.
- 7.02 Un employé sera considéré à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas été à l'emploi de la Compagnie pour un total de 45 jours de travail. Après quoi, son ancienneté sera établie depuis la date de son dernier embauchage.

Cette clause est suspendue à compter du 1er mars 1983 jusqu'à la fermeture de l'usine. Cependant, à compter du 1er mars les noms des employés ne seront pas inscrits sur la liste d'ancienneté pour ceux qui seront embauchés à l'extérieur de l'usine. De plus, si la Compagnie utilise les services des employés pour effectuer des travaux de déménagement à l'usine de C. & T. Paton Inc., à Sherbrooke, jusqu'au 15 juillet 1983, le choix se fera selon les habilités des employés, sans égard à leur ancienneté.

Vu la grande valeur des pièces d'équipement impliquées, la Compagnie se réserve le droit d'utiliser trois (3) employés de cadre, soit de C & T Paton Inc., soit de Cleyn & Tinker Inc., pour diriger et travailler avec les employés qualifiés choisis par la Compagnie, à la condition qu'il y ait un minimum de trois (3) employés syndiqués par employé cadre. Il est en outre entendu que ce sont d'abord les employés du département concerné qui sont qualifiés qui vont travailler au déménagement.

7.03 Pour fins d'application de l'ancienneté, les départements sont constitués comme suit:

a) Département de la filature qui comprendra:

- Collection des rebuts
- Bancs d'étirage
- Filature
- Bancs à broches
- Retordage
- Renvidage
- Auto-torsion

b) Département du tissage qui comprendra:

- Préparation
- Fil de chaîne
- Fil de trame
- Entrepôt du filé
- Enlamage
- Tissage
- Tissage d'échantillons
- Ourdissage d'échantillons
- Rebobinage

c) Département du piqûrage qui comprendra:

- Rentrage
- Opérations indirectes

d) Département de l'expédition qui comprendra:

- Chambre greige
- Empaquetage

e) Département de la mécanique qui comprendra:

- Hommes de métiers
- Journaliers
- Chauffeurs de camion
- Concierge

- 7.04 La Compagnie affichera une liste d'ancienneté dans chacun des départements concernés en en fournira une copie à l'Association. Si un employé juge son ancienneté incorrecte, il pourra contester la validité de son ancienneté en soumettant sa plainte conformément à la Procédure des Grievs désignée à l'article 4.01 et suivants de la présente convention. La liste d'ancienneté sera révisée tous les six (6) mois et la même procédure et les mêmes conditions, mentionnées ci-dessus, seront appliquées.
- 7.05 Un employé qui obtient un poste vacant par affichage, transférera son ancienneté dans son nouveau département après la période prévue à l'article 7.06 h).

Cependant, dans les cas prévus aux paragraphes 7.07 f) et 7.07 h), l'ancienneté d'un employé transféré dans un autre département sera transférée au moment du transfert de l'employé.

Cette clause est suspendue à compter du 1er mars 1983 jusqu'à la fermeture de l'usine.

7.06 AFFICHAGE

- a) La Compagnie affichera un avis indiquant qu'une occupation est vacante ou qu'une nouvelle occupation est offerte, et toutes les personnes intéressées devront dans les trois (3) jours ouvrables suivant cet affichage s'adresser à leur contremaître pour obtenir une formule à cet effet, la remplir et la retourner au bureau du personnel.
- b) A la fin de la période de trois (3) jours, la compagnie pourra ne pas donner suite à l'ordre de l'occupation vacante, cependant elle devra en donner un avis écrit affiché au même tableau. De plus, si la Compagnie offre l'occupation à nouveau dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, elle devra considérer exclusivement l'affichage original.
- c) La Compagnie ne retardera pas par négligence le transfert des employés qui ont fait application pour une occupation. Cependant, de tels transferts devront être faits suivant les délais établis par le contrat pour l'affichage, le transfert et la période d'entraînement.

DEFINITION DU TERME "VACANCE"

- d) Aux fins de cet article, vacance résulte soit du roulement normal du personnel, tel que: mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogression ou permutation (transfert) d'employés à des occupations non régies par cette unité de négociation ou à toute autre occupation, soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis à une occupation.
- e) Le choix du postulant se fera selon la procédure sui-

vante:

1. En premier lieu, les employés du département concerné par ordre d'ancienneté.
2. En deuxième lieu, les employés des autres départements par ordre d'ancienneté.
3. En troisième lieu, parmi les postulants de l'extérieur. Dans les deux (2) premiers cas, le choix du postulant sera basé sur l'ancienneté, l'habileté et les aptitudes nécessaires pour accomplir la tâche. Pour juger de l'aptitude de l'employé, il est entendu qu'une période d'adaptation appropriée sera accordée.

f) Nonobstant ce qui précède s'il devient nécessaire pour la Compagnie de former un employé pour un besoin futur, la compagnie affichera aussitôt un avis de cours de formation pour l'emploi visé, et le tout sera fait selon les principes énoncés de 7.06 (a) à 7.06 (e) ci-haut. Lorsque l'employé est retourné à son ancienne occupation à la fin de cette période de formation, en attendant une ouverture d'emploi sur l'occupation pour laquelle il a été formé, il aura la préférence sur tout employé non formé ou n'ayant jamais travaillé à l'occupation visée, d'obtenir le poste vacant.

g) Cependant, un employé formé pour un besoin futur pourra accéder à l'occupation pour laquelle il a été entraîné, seulement lorsqu'il postule une vacance d'emploi pour l'occupation visée, et que cette dernière lui est accordée, conformément aux dispositions de l'article 7.06 (e).

h) L'employé qui s'avère incapable de se qualifier pour l'occupation à laquelle il a été promu, ou préfère renoncer à son nouvel emploi, dans une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables, ou lorsque la Compagnie prouve hors de tout doute raisonnable qu'un em-

ployé n'est pas apte et/ou habile à continuer son entraînement, il sera réinstallé à son occupation antérieure, sur la même équipe, ou bien son salaire antérieur et son équipe lui seront garantis. Toutefois, pour les occupations de tisserands et poseurs d'ensouples la période de probation sera de trente (30) jours ouvrables. Dans le cas des arrangeurs de métiers et hommes de métiers à la filature ainsi que la mécanique, la période de probation sera de quarante (40) jours ouvrables.

#### DROIT DE TRANSFERT

- i) Un employé qui est promu, et conformément aux dispositions du paragraphe précédant renonce à son nouvel emploi, et par la suite obtient un autre poste vacant, ne pourra renoncer à ce deuxième emploi sauf s'il s'est écoulé quatre (4) mois depuis le renoncement précédent ou que l'employé en cause a une raison valable. Si la raison que l'employé juge valable n'est pas acceptée par la Compagnie, il pourra présenter son grief selon l'étape no. 1 de la procédure des griefs.

#### CHOIX DES EQUIPES

- j) Lorsqu'il y a plus d'une équipe en opération dans le département, et qu'une vacance se produit à une occupation, la possibilité de changer d'équipe sera donnée par ordre d'ancienneté aux employés qui travaillent couramment sur cette occupation dans ce département avant de procéder à l'affichage prévu à l'article 7.06 a).
- k) Les employés qui seront entraînés pour besoins futurs à une des occupations suivantes: réparateur de métiers poseur d'ensouples et tisserand, devront se conformer aux exigences suivantes:

- l) Lorsqu'un employé aura été formé pour besoins futurs à une des occupations mentionnées ci-haut, il devra faire application pour le poste vacant si cette vacance se produit à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois, dans le cas des réparateurs de métiers et à l'intérieur d'une période de douze (12) mois dans les autres cas qui suit la fin de son entraînement.
- m) Cette période de vingt-quatre (24) mois ou de douze (12) mois selon le cas ne s'appliquera pas dans le cas où un employé demanderait une promotion à l'une des occupations mentionnées ci-haut.
- n) Si le poste vacant lui est adjugé en conformité avec la procédure pour le choix du postulant à l'article 7.06 (e), l'employé devra accepter le poste sans égard de l'équipe sur laquelle le poste est ouvert.
- o) L'employé formé pour un besoin futur aux trois (3) occupations mentionnées ci-haut, ne pourra rétrograder à moins qu'il se soit écoulé une période de dix-huit (18) mois dans le cas des réparateurs de métiers et de huit (8) mois dans les autres cas après que le poste pour lequel il aura été formé lui aura été donné par affichage.
- p) Lorsqu'il y aura trente (30) jours ouvrables d'écoulés dans le cas des tisserands et des poseurs d'ensouples et quarante (40) jours pour les arrangeurs de métiers et hommes de métiers de la filature ainsi que la mécanique, l'employé qui aura postulé un poste pour besoins futurs devra compléter l'entraînement.
- q) Un employé qui vaquerait à l'une des occupations mentionnées ci-haut et qui voudrait rétrograder avant la période de dix-huit (18) mois dans le cas des réparateurs de métiers, et de huit (8) mois dans les au-

tres cas, pour une raison de maladie, d'accident ou d'incapacité, soumettra son cas au comité de surveillance qui prendra une décision finale dans les meilleurs intérêts des deux parties.

#### EMPLOIS TEMPORAIREMENT VACANTS

r) Tout emploi temporairement vacant pour cinq (5) jours de travail ou plus, par suite de maladie, accident, congé d'absence ou autre cas convenus entre les parties, sera comblé temporairement de la façon suivante:

1. L'employé possédant le plus d'ancienneté sur la, ou les autres équipes, selon le cas et qui travaille couramment sur la même occupation aura le droit d'occuper temporairement l'emploi vacant. Dans le cas de refus de cet employé l'offre sera faite aux autres employés de la même occupation, par ordre d'ancienneté.

2. Pour remplacer l'employé qui occupe l'emploi temporairement vacant, on procédera de la même façon que prévue au paragraphe no. 1.

3. Pour remplacer l'employé au paragraphe no. 2, on pourra procéder sans égard à l'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir temporairement ce travail.

4. Ces employés temporairement déplacés devront être réinstallés à leurs assignations antérieures sur l'équipe à laquelle ils appartenaient dès le retour de l'employé régulier.

Aux fins de cet article, si c'est un employé qui vient de l'extérieur qui remplace temporairement, sa permanence sera sujette à l'article 7.02.

Cependant, dès que l'absence temporaire devient permanente les dispositions du paragraphe 7.06 a) s'appliqueront.

Cette clause est suspendue à compter du 1er mars 1983 jusqu'à la fermeture de l'usine à l'exception des paragraphes j) et r) qui demeurent en vigueur.

Cependant, lorsqu'il y aura une vacance et que la Compagnie décide de combler le poste, elle entraînera en premier lieu les employés qui seront sur la liste de rappel.

7.07 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- a) 1. Dans le cas de mouvement de personnel effectué lors d'une réduction permanente de personnel due à une réorganisation, l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe concernée sera sujet à une mise à pied.
2. Au lieu d'être mis à pied, il aura le droit soit d'obtenir un transfert d'équipe et ainsi déplacer sur l'équipe de son choix l'employé possédant le moins d'ancienneté sur la même occupation, soit de remplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix à toute autre occupation dans le département pourvu qu'il puisse se qualifier pour remplir les exigences normales de travail au cours d'une période d'entraînement maximum de dix (10) jours ouvrables.
3. Le premier employé qui est déplacé en permanence par un employé qui a perdu son occupation en conformité avec le premier paragraphe, pourra se prévaloir d'une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables. Dans le cas des déplacements suivants, les employés déplacés pourront se prévaloir d'une période d'entraînement de cinq (5) jours ouvrables.
4. Dans le cas de réduction ou de suspension temporaire sur une ou plusieurs opérations dans un département due à un manque de travail, les employés de l'occupation et de l'équipe en question seront déplacés dans l'ordre inverse de leur ancienneté. L'employé possédant le moins d'ancienneté sera sujet à une mise à pied.
5. Au lieu d'être mis à pied, il aura le droit soit d'obtenir un transfert d'équipe et ainsi déplacer sur l'équipe de son choix l'employé possédant le moins

d'ancienneté sur la même occupation soit de remplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix à toute autre occupation dans le département pourvu qu'il puisse se qualifier pour remplir les exigences normales de travail au cours d'une période d'entraînement maximum de cinq (5) jours ouvrables.

6. Les employés déplacés par ceux qui sont sujets à une mise à pied selon le paragraphe (5) auront le droit de déplacer un autre employé sur l'occupation et l'équipe de leur choix pourvu qu'ils puissent se qualifier à accomplir le travail au cours d'une période de cinq (5) jours ouvrables.

7. Dans le cas de mise à pied pour moins de deux (2) journées de travail causée par un arrêt de travail imprévu tel que: bris de machines, cas hors de contrôle de la compagnie, l'employé ayant le moins d'ancienneté à l'occupation et l'équipe en question sera sujet à une mise à pied. L'employé ainsi sujet à une mise à pied aura le droit de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté à l'occupation de son choix sur l'équipe affectée dans le département pourvu qu'il puisse faire le travail sans entraînement.

8. Dans le cas de mise à pied pour quatre (4) heures et moins, la direction pourra assigner un travail quelconque à un employé en lui garantissant sa moyenne de six (6) mois.

Si la direction n'a aucun travail à offrir, l'employé concerné pourra alors déplacer un autre employé qui aura moins d'ancienneté sur une occupation de son choix et il sera payé selon le taux de cette occupation.

A compter du 1er mars 1983, les périodes prévues aux paragraphes 2, 3 et 5 sont remplacées par des périodes de cinq (5) jours ouvrables, sans entraînement.

- b) La Compagnie devra alors, effectuer les transferts d'occupations ou d'équipes nécessaires de façon à ce que les employés ayant le moins d'ancienneté soient mis à pied les premiers.
- c) En cas de mise à pied excédant une période continue de dix (10) jours de travail, les noms des employés concernés seront donnés à l'Association et les employés affectés seront avisés au moins deux (2) jours ouvrables avant la mise à pied.
- d) La Compagnie convient d'accorder à un employé sujet à une mise à pied ou qui est déjà sur la liste de rappel au travail, la possibilité d'être transféré de département à une occupation vacante ou détenue par un employé ayant moins de quarante-cinq (45) jours de travail pour la Compagnie, pourvu que cet employé consente à retourner à son occupation antérieure, si la Compagnie lui demande à l'intérieur d'une période de quatre (4) mois.

Ce paragraphe est suspendu à compter du 1er mars 1983. Cependant, un employé peut aller déplacer dans un autre département un employé qui a moins de 45 jours de travail à la condition qu'il puisse se qualifier après une période d'adaptation de 5 jours ouvrables.

- e) A la reprise du travail, la procédure indiquée ci-dessus s'appliquera à l'inverse et tout employé devra retourner sur l'équipe où il se trouvait en premier lieu, lors de la réorganisation de son équipe.

OCCUPATIONS DISCONTINUEES ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- f) Dans le cas d'occupation discontinuée et de changement technologique, la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance.

Lorsqu'une occupation est discontinuée, de façon permanente ou lorsque la Compagnie aura décidé d'un changement technologique ou d'automation occasionnant le remplacement, ou la rénovation de la machinerie ou de l'équipement existants 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, les dispositions suivantes s'appliqueront: L'employé ainsi sujet à une mise à pied aura le droit en regard de son ancienneté, de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix à toute occupation de l'usine pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail après une période de ré-entraînement maximum de trois (3) semaines. Il est entendu que l'employé sujet à être mis à pied est celui qui, par le fait du changement technologique ou d'opération discontinuée perdra son occupation ou son équipe. Cependant, dans le cas de réouverture d'une occupation, la préférence sera accordée aux employés qui en faisaient partie lors de la fermeture à la condition qu'il se soit écoulé douze (12) mois et moins depuis la fermeture.

Ce paragraphe est suspendu à compter du 1er mars 1983, jusqu'à la fermeture de l'usine.

FERMETURE D'USINE

- g) Dans le cas de fermeture de l'usine, la compagnie s'engage à aviser le Syndicat au moins six (6) mois à l'avance. Aussitôt l'avis donné, les deux parties en cause avec l'aide du service consultatif de la main-d'oeuvre fédéral et du ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, formeront immédiatement un comité de recyclage et de placement pour les employés en cause afin qu'ils bénéficient de la loi concernant le recyclage de la main-d'oeuvre.

De plus, l'avis donné le 14 janvier 1983, sera maintenu en vigueur et la compagnie ne sera pas obligée d'évoquer cette clause pour la durée de la présente convention.

La somme de \$100,000,000 sera versée à l'usage d'un fonds d'indemnité de licenciement à l'usage de la

Ce régime s'applique à tout employé de D. & J. Paton Inc., qui est inscrit sur la liste d'ancienneté en date du 28 février 1983.

Cette indemnité de licenciement sera versée le 15 juillet 1983.

FERMETURE DE DÉPARTEMENT OU DE SECTION DE DÉPARTEMENT  
LE RÉGIME

Ce régime, connu sous le nom de Régime d'Indemnité de licenciement, sera formé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

Ce régime sera administré par un comité conjoint patronal-ouvrier en nombre égal.

Il sera financé par la Compagnie et le Syndicat. Le 11 juillet 1983, la Compagnie déposera dans ce régime une somme équivalente à \$67.87 par année d'ancienneté en date du 15 juillet 1983. Le Syndicat déposera dans ce régime une somme équivalente à \$13.57 par année d'ancienneté de chaque employé inscrit sur la liste d'ancienneté en date du 28 février 1983.

Ces sommes ainsi versées serviront exclusivement à payer une indemnité de licenciement à chaque employé.

Ce régime s'applique à tout employé de C. & T. Paton Inc., qui est inscrit sur la liste d'ancienneté en date du 28 février 1983.

Cette indemnité de licenciement sera versée le 15 juillet 1983.

FERMETURE DE DEPARTEMENT OU DE SECTION DE DEPARTEMENT

h) Dans le cas de fermeture d'un département ou d'une section de département, la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance et elle s'engage à recycler, selon leur ancienneté, les employés ayant deux (2) années d'ancienneté ou plus et affectés par la fermeture, sur les autres occupations de l'usine, chacun aura droit, de déplacer un employé moins ancien que lui, sur l'équipe de son choix à toute autre occupation de l'usine et la Compagnie convient de le réentraîner selon les dispositions du sous-paragraphe 7.07 f).

Aussitôt l'avis de fermeture donné, les deux parties formeront, conformément au premier alinéa du sous-paragraphe 7.07 g), un comité de recyclage et de déplacement pour recycler les employés affectés. Le comité mettra tout en oeuvre pour que les employés précités bénéficient au maximum de la loi concernant le recyclage de la main-d'oeuvre.

Cependant, tout employé ayant moins de deux (2) années d'ancienneté et affecté par la fermeture, qui ne peut être recyclé selon le premier alinéa du sous-paragraphe 7.07 h) pourra se prévaloir des dispositions du sous-paragraphe 7.07 f) et ainsi déplacer un employé moins ancien que lui.

Tout employé de cinquante (50) ans d'âge ou plus, sujet, comme susdit à un recyclage pourra opter, au lieu de se prévaloir des dispositions des sous-paragraphe 7.07 f) et 7.07 h), pour une mise à pied. En pareil cas, un paiement de séparation d'emploi équivalant à une (1) semaine par année d'ancienneté lui sera versé.

Les indemnités ci-dessus mentionnées seront calculées aux gains horaires moyens de l'employé pendant les

quatre (4) semaines qui précèdent la mise à pied.

Ce paragraphe est suspendu à compter du 1er mars 1983 jusqu'à la fermeture de l'usine.

7.09 Dans le cas où l'employé est licencié, la compagnie devra, dans la mesure du possible, lui offrir un poste équivalent ou un poste similaire, dans la mesure du possible, dans la même région, dans la même industrie, dans la même fonction, dans la même catégorie de poste, dans la même zone géographique, dans la même région, dans la même industrie, dans la même fonction, dans la même catégorie de poste, dans la même zone géographique, dans la même région, dans la même industrie, dans la même fonction, dans la même catégorie de poste, dans la même zone géographique.

7.10 La compagnie convient d'appliquer, dans la mesure du possible, les dispositions relatives aux mises à pied de manière à permettre aux employés de recevoir le maximum des bénéfices d'assurance-chômage.

- 7.08 Tout employé qui refuse de remplir une vacance selon les termes du présent article, conservera, toutefois, le droit de se prévaloir de ses droits lorsqu'une nouvelle vacance se présentera.
- 7.09 Dans le cas où les droits d'un employé ne sont pas respectés, l'arbitre aura le pouvoir de déterminer la compensation à être payée par la Compagnie, s'il y a lieu, mais ce montant devra se limiter aux gains perdus par l'employé et au changement de la date d'ancienneté dudit employé si cela est jugé nécessaire.
- 7.10 La Compagnie convient d'appliquer, dans la mesure du possible, les dispositions relatives aux mises à pied de manière à permettre aux employés de recevoir le maximum des bénéfices d'assurance-chômage.

7.11 Un employé est classifié d'après l'occupation à laquelle il est assigné, cependant, s'il travaille sur une tâche combinée, il sera considéré comme classifié à l'occupation la mieux rémunérée; lorsque les taux des occupations sont égaux, il sera considéré comme assigné à l'occupation qui représente le pourcentage le plus élevé de sa charge de travail.

Toutefois, l'employé dont les taux de salaire des occupations formant sa tâche combinée sont égaux et que les pourcentages de charge de travail des occupations contenues dans cette même tâche combinée varient à chaque jour, il sera classé sur l'occupation qu'il préfère et qui est contenue dans son assignation. Cependant, l'employé en cause pourra faire changer sa classification et ainsi être classé sur une autre occupation contenue dans ses fonctions s'il réussit à obtenir le consentement unanime des membres du Comité de Surveillance et la possibilité lui sera donnée de motiver personnellement sa demande audit Comité.

Cette clause est suspendue à compter du 1er mars 1983 jusqu'à la fermeture. Cependant, un employé sera toujours payé le taux le plus haut.

ARTICLE VIIIPERTE D'ANCIENNETE

- 8.01 Un employé perdra toute ancienneté s'il:
- quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
  - est congédié pour juste cause;
  - a été absent de son travail, pour quelque raison que ce soit pour une période de temps excédant son ancienneté, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.
- 8.02 Une fois le droit d'ancienneté acquis, la date d'ancienneté de l'employé demeure fixe et son ancienneté continue de s'accumuler tant qu'il n'a pas perdu son ancienneté au sens du paragraphe 8.01.
- 8.03 Les employés se feront un devoir de prévenir rapidement la Compagnie de tout changement d'adresse. Si un employé ne le fait pas, la Compagnie ne sera pas responsable si elle ne peut entrer en communication avec lui.
- 8.04 La Compagnie convient d'accorder des congés sans solde à quatre (4) employés délégués pour représenter l'Association à des conventions, journées d'étude, assemblées de l'Association, pourvu que pas plus de deux (2) employés du même département soient absents en même temps, qu'un avis préalable d'une (1) semaine si possible, ait été donné à la Compagnie.

ARTICLE IXHEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

9.01 a) Pour la durée de cette convention, les heures de travail demeureront les mêmes que celles décrites ci-dessous. S'il devient nécessaire de changer les heures de travail actuellement en vigueur- le changement sera négocié avec l'Association.

Le département du piqûrage

Du lundi au vendredi inclusivement, des heures flexibles pour le commencement du travail entre 6 h. 30 et 7 h 30 et des heures flexibles pour la fin du travail entre 15 h et 16 h avec un arrêt d'une demi-heure non-payée pour le repas. Cependant, les employés devront travailler huit (8) heures par jour à l'intérieur de ces heures flexibles.

Le département de l'expédition

Du lundi au vendredi inclusivement de 7 h. à 12 h. et de 12 h. 30 à 15 h. 30. Il y aura un arrêt d'une demi-heure non-payée pour le repas.

Le département de la mécanique

Du lundi au vendredi inclusivement, les employés du département travailleront de 8 h. à 17 h. avec un arrêt d'une (1) heure pour le repas.

Tous les autres départements

Première équipe: du lundi au vendredi inclusivement de 7 h. à 15 h.

Deuxième équipe: du lundi au vendredi inclusivement de 15 h. à 23 h.

Troisième équipe: du lundi au vendredi inclusivement de 23 h. à 7 h.

- b) La Compagnie aura le droit de faire travailler certaines équipes ou parties d'équipes pendant des périodes plus longues que la semaine régulière de travail par équipe, pourvu que la Compagnie se conforme aux exigences du paragraphe 9.05.

Cependant, il est entendu que les employés ne seront pas obligés de faire du travail supplémentaire.

- c) Cependant, pour la semaine précédant les vacances annuelles, les employés de la troisième (3ième) équipe travailleront un dimanche soir du mois de février ou de mars à minuit jusqu'au lundi matin sept (7) heures à temps simple.

Les employés de la première (1ère) équipe, y compris les équipes uniques, travailleront de sept (7) heures à douze (12) heures et les employés de la deuxième (2ème) équipe travailleront de douze (12) heures à dix-sept (17) heures le vendredi qui précède les vacances annuelles afin de fermer l'usine à dix-sept (17) heures.

- 9.02 La Compagnie consent à ce que s'il devient nécessaire de poursuivre les opérations de l'usine le samedi, la troisième (3ième) équipe, s'il y en a une, devra cesser de travailler à sept (7) heures le samedi.

Le travail du samedi sera réparti sur deux (2) équipes de sept (7) heures à douze (12) heures, et de douze (12) heures à dix-sept (17) heures, et sera offert aux employés selon la formule prévue à l'article 9.04.

- 9.03 Il est aussi convenu que le moulin ne sera pas en opération après dix-sept (17) heures le samedi à moins d'entente écrite entre la Compagnie et l'Association.

9.04 TEMPS SUPPLEMENTAIRE SUR SEMAINE

- a) Le temps supplémentaire sera effectué sur une base volontaire entre les employé(e)s de l'occupation concernée.
- b) Dans le cas où il y aurait du surtemps à faire sur une équipe quelconque, les quatre (4) premières heures seront offertes aux employé(e)s de l'occupation concernée dans l'équipe précédente, par ordre d'ancienneté et à tour de rôle, et les quatre (4) heures suivantes seront offertes de la même façon à l'équipe qui suit, pourvu que l'employé qui s'absentera de son travail avertisse la direction de son département au moins une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) avant le début de son équipe.
- c) S'il n'y a pas suffisamment d'employés de l'occupation concernée qui acceptent de faire du temps supplémentaire, L'Employeur pourra alors offrir le temps supplémentaire aux employés du département, par ordre d'ancienneté, qui sont qualifiés pour faire le travail.
- d) A défaut d'obtenir les services des employés du département concerné pour accomplir le travail requis, la Compagnie fera appel à tout autre employé intéressé des autres départements, sans considération de l'ancienneté.
- e) Les employés qui ne sont pas intéressés à effectuer du temps supplémentaire pourront faire inscrire leur nom sur une nouvelle liste qui sera émise par l'employeur le dernier vendredi de chaque mois.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE DU SAMEDI

- f) Le temps supplémentaire sera effectué sur une base volontaire et il sera réparti également entre les employés de l'occupation concernée. Le temps supplémentaire sera offert à tour de rôle par ordre d'ancienneté, aux employés de l'occupation concernée.
- g) Il est entendu qu'un employé qui refuse de faire du temps supplémentaire ou qui n'est pas disponible lorsqu'on lui demande à son tour, sera considéré comme ayant accompli ce temps supplémentaire pour les fins de répartition des heures supplémentaires.
- h) Les paragraphes c) et d) s'appliquent aussi pour le temps supplémentaire du samedi.

N.B.: La correction du partage inégal du surtemps se fera sans pénalité pour la Compagnie après que l'employé concerné aura porté ce manquement à l'attention de son contremaître qui devra corriger cette situation dans les plus brefs délais possibles.

9.05

- a) Tout travail autorisé par la Compagnie et exécuté par un employé en sus de ses heures quotidiennes normales sera payé au taux de une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux horaire régulier de l'employé dans le cas d'un employé à l'heure et une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) les gains moyens de l'employé excluant le surtemps, dans le cas d'un employé payé à la pièce ou au boni. Dans de tels cas la moyenne horaire des gains sera calculée semestriellement, c'est-à-dire, du premier janvier au trente (30) juin et du premier juillet au trente et un (31) décembre.
- b) Pour les nouveaux employés, la moyenne des gains horaires à compter de la date qu'ils sont rémunérés selon le système de boni, servira de base pour calculer le paiement du surtemps.
- c) Advenant une augmentation des salaires pendant la période fixée pour le semestre, la moyenne des gains horaires des employés sera ajustée en conformité avec le changement.

9.06 Pour fins de surtemps, les heures non travaillées à l'occasion d'une des fêtes statutaires mentionnées au paragraphe 12.01, compteront comme si elles avaient été travaillées.

9.07 PERIODE DE REPAS ET DE REPOS

Tout employé qui est requis par la Compagnie de maintenir en opération sa ou ses machines durant plus de cinq (5) heures consécutives, sans arrêt des machines pour repas, aura droit à pas moins de vingt (20) minutes consécutives pour celui-ci. S'il ne peut laisser son poste sans opérateur durant cette période, il sera remplacé pendant les vingt (20) minutes pour son repas.

- b) En plus de la période de repas prévue ci-haut, un employé a droit à une période de repas payée d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) après sa journée régulière de travail s'il doit travailler en surtemps pour plus de deux (2) heures.
- c) Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes par équipe. Une période de cinq (5) minutes sera accordée aux employés avant la fin de leur équipe pour se laver et se changer.

ARTICLE XSALAIRE

10.01 La Compagnie convient de payer et l'Association convient d'accepter pour la durée de cette convention, la cédule des taux de salaires qui forment partie intégrante de cette convention comme Annexe "A".

10.02 ALLOCATION DE PRESENCE

Tout employé qui se présente à l'ouvrage, au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, aura droit à quatre (4) heures de travail et/ou une rémunération équivalente à son taux régulier.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliqueront pas dans le cas d'un employé qui ne sera pas à son travail une (1) heure après l'heure fixée pour le début de son équipe et/ou si un employé qui aura été absent de son travail pour une journée ou plus, pour quelque raison que ce soit, néglige d'aviser à l'avance son contremaître ou le gérant du personnel de son retour au travail.

Dans les deux (2) cas, l'employé perdra le droit de travailler sur l'équipe pour laquelle il se rapporte si ses services ne sont pas requis sur cette équipe. Un employé dont le travail est requis le samedi, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures de travail à temps et demi.

Toutefois, les dispositions de cette clause ne s'appliqueront pas dans les cas d'alerte à la bombe.

### 10.03 INTERRUPTION DE TRAVAIL

Dans le cas d'une interruption de travail pour quelque cause que ce soit, un travailleur qui est retenu à l'usine ou qui doit retourner à son ouvrage dans la même demi-journée, sera payé pour le temps d'une telle interruption.

### 10.04 PAYE DE RAPPEL MINIMALE

Un employé rappelé à l'ouvrage (dans un cas d'urgence) avant de commencer ou après avoir complété son équipe régulière et sans avoir été avisé de retourner à l'ouvrage, aura droit à deux (2) heures d'ouvrage et/ou de paye à son taux régulier majoré de 50% en plus de sa paye pour sa journée normale.

Le mot rappel à l'ouvrage avant les heures régulières ne s'applique pas aux employés qui sont déjà à l'usine. En ce cas, si l'on demande à l'employé de commencer l'ouvrage avant les heures régulières, il sera rémunéré à son taux régulier majoré de 50%.

### 10.05 TRANSFERTS TEMPORAIRES

Tout employé qui, sur les instructions de la direction de la Compagnie, est requis de faire temporairement un ouvrage autre que son ouvrage régulier, recevra le taux de l'occupation à laquelle il est transféré ou son taux régulier, si celui-ci est plus élevé. Cependant, dans de tels cas, l'employé ayant le moins d'ancienneté à l'occupation et dans l'équipe concernée et qui est qualifié pour accomplir l'ouvrage sur l'occupation désignée, sera transféré. Si toutefois, en périodes de ralenti, un employé est transféré par la Compagnie à une occupation moins rémunérée au lieu d'être mis à pied, il sera payé au salaire plus bas tant et aussi longtemps qu'il restera à cette occupation.

Cependant, tout transfert de plus de cinq (5) jours ouvrables sera fait conformément aux dispositions de l'article traitant de l'emploi temporairement vacant prévu au paragraphe 7.06 r).

Le dernier paragraphe de cet article est suspendu à compter du 1er mars 1983 jusqu'à la fermeture.

10.06

a) Afin de procurer à la Compagnie le temps nécessaire pour faire la paye des employés et qu'elle réalise ainsi l'économie désirée, nous proposons le mode de calcul ci-joint. Les jours de travail relativement à la paye hebdomadaire seront basés sur une semaine commençant le vendredi à sept (7) heures et les employés seront payés le jeudi suivant pour la semaine précédente.

b) Information 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  
- prime de rendement  
- totaux

4. Retenues - impôt fédéral  
- impôt provincial  
- régimes des rentes  
- assurance-groupe  
- épargne  
- cotisation syndicale  
- assurance-maladie  
- assurance-chômage  
- caisse d'économie

5. Gains nets

6. Accumulation à jour

- gains  
- impôt fédéral  
- impôt provincial

APPRENTISSAGE - cotisation syndicales

7. Taux contractuel de paye

c) BULLETIN DE PAYE:

L'acceptation par un employé d'un chèque de paye ne signifie pas qu'il y a une renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

10.07 NOUVELLES CLASSIFICATIONS

Sujet à la conciliation et à l'arbitrage en cas de désaccord, les taux d'apprentissage, les taux minimaux à l'heure ou de base et la période d'apprentissage des classifications qui n'apparaissent pas à l'annexe A, seront déterminés par le comité sur l'évaluation des emplois et approuvés par le Comité de Surveillance quand l'évaluation des emplois entrera en vigueur et les opérations concernées seront énumérées dans l'annexe A et formeront partie de cette convention. Les taux, quels qu'ils soient, seront rétroactifs au commencement de l'opération concernée.

10.08 PRIME D'EQUIPE

Tout employé travaillant entre quinze heures (15:00) et vingt-trois heures (23:00) recevra une prime d'équipe de \$0.11 l'heure.

Tout employé travaillant entre vingt-trois heures (23:00) et sept (7:00) recevra une prime d'équipe de \$0.30 l'heure.

Cependant, un employé qui, à la demande de la Compagnie, est transféré sur une autre équipe conservera sa prime ou recevra la prime de sa nouvelle équipe selon ce qui est le plus élevé.

#### 10.09 APPRENTISSAGE

La durée de l'apprentissage pour les différentes opérations sera établie dans la cédule d'apprentissage annexée au présent contrat et ne dépassera pas la période de temps qui est mentionnée. Le taux de salaire à être payé pendant la période d'apprentissage sera tel qu'établi dans la dite cédule d'apprentissage. Quand un employé est promu à une nouvelle occupation, il recevra pendant cette période d'apprentissage un taux de salaire au moins égal au salaire qu'il recevait pour sa fonction précédente. La Compagnie ne déplacera pas un employé pendant sa période d'entraînement à moins qu'il n'y ait aucune autre possibilité ou choix.

#### 10.10 REPRISEUSES

Les repriseuses troisième classe seront placées dans la deuxième classe après avoir passé douze (12) mois comme troisième classe. Les repriseuses deuxième classe seront placées dans la première classe après avoir passé douze (12) mois comme deuxième classe. Si elles ne peuvent égaler leur taux de base après quatre-vingt-dix (90) jours elles seront rétrogradées à la deuxième classe.

#### 10.11 TACHE COMBINEE

Un employé qui travaillera concurremment sur plus d'une tâche - connue comme tâche combinée - dans une équipe quelconque, sera payé pour l'équipe complète ce jour-là au taux de la tâche qu'il exécute qui est la mieux payée.

ARTICLE XIPLAN BONI

11.01 L'allure normale qui prévaudra quelque soit la technique de mesure de temps utilisée, sera le rythme (ou la vitesse effective) qu'un exécutant moyen, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement, pourra maintenir, sans fatigue exagérée. Comme point de repère, on prendra le rythme d'un homme de force physique moyenne, marchant sans charge, en ligne droite sur un sol uni, à la vitesse de quatre, huit kilomètres (4.8 kg) à l'heure. Le jugement de l'allure de chaque élément devra être effectué.

11.02 TAUX DE BASE GARANTI ET POSSIBILITE

- a) Alors que la Compagnie n'entend pas garantir aucun montant fixe de paiement sous le plan boni, des standards de temps seront établis de façon qu'un employé entraîné et de capacité moyenne ait la possibilité de gagner par ses efforts de production, un boni de 25% Un employé qui travaille sous le plan boni a la garantie que pour chaque jour de travail ses gains horaires moyens ne seront pas inférieurs au taux contractuel stipulé pour son occupation et que les conditions standards seront maintenues.
- b) Cependant, lorsqu'un employé travaillant au boni n'accomplit pas un travail en un temps égal ou moindre que celui prévu pour la valeur de temps standard, son cas sera immédiatement soumis par écrit au gérant des standards qui devra, dans les quinze (15) jours qui suivent, faire enquête, études chronométriques comprises, et prendre les mesures nécessaires pour corriger cet état de chose; tels sont à titre d'exemples:
1. le réentraînement des employés;

2. l'étude conjointe des tests chronométriques par l'employé, le technicien syndical et le gérant des standards;
3. la correction:
  - 1) de la valeur de temps standard,
  - b) de la méthode de travail
4. l'enseignement aux personnes affectées "comment calculer leurs gains",
5. l'affichage des temps standards dans le département

Le tout jusqu'à ce que le dit employé accomplisse le travail en un temps égal ou moindre que celui prévu pour la valeur de temps standard.

- c) Si les mesures énumérées au sous-paragraphe n'amènent pas une solution du problème dans les quinze (15) jours qui suivent l'enquête, le cas sera aussitôt soumis par le gérant des standards au Comité de Surveillance pour règlement ou pour transfert à l'arbitre prévu à l'article 11.10 de la convention.
- d) En tenant compte des dispositions du paragraphe ci-dessus, les standards de production établis par la Compagnie contiendront une allocation d'au moins treize pour cent (13%) pour fatigue, repos et besoin personnel et d'accord avec ce principe, le facteur d'utilisation sera de quatre-vingt sept pour cent (87%) pour un employé travaillant à une allure normale.

11.03 Si le plan boni est appliqué à d'autres opérations ou si des modifications, y compris des changements dans les tâches, les standards de temps ou les méthodes de paiement, doivent se faire au plan boni actuel, la Compagnie donnera par écrit au Syndicat et aux employés concernés, et affichera au tableau du département concerné toute information qui a trait au plan ou aux modifications dans le plan existant, quinze (15) jours ouvrables avant la période d'essai.

Il y aura alors une période d'essai d'une durée de vingt-cinq (25) jours ouvrables. Cette période de vingt-cinq (25) jours ouvrables pourra, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, être renouvelée à deux (2) reprises.

- 11.04 Avant la période d'essai, alors que les changements de machinerie se font, les gains horaires moyens des employés concernés ne seront pas inférieurs à leurs gains horaires moyens à temps simple des quatre (4) semaines qui précèdent durant lesquelles ils avaient une pleine charge de travail ou à leur taux de base plus leur boni gagné ou le montant le plus élevé des deux (2).
- 11.05 Durant la première période d'essai, les employés concernés seront payés selon les nouveaux taux et durant ce temps, leurs gains horaires moyens à temps simple des quatre (4) semaines qui précèdent, durant lesquelles ils avaient une pleine charge de travail ou ils seront payés au taux de base plus leur boni ou le montant le plus élevé des deux (2).

Si une deuxième période d'essai est jugée nécessaire par l'employé ou son représentant, les employés concernés auront les mêmes privilèges que durant la première période.

Cependant, si une troisième période d'essai est requise, les employés seront payés selon les nouveaux standards. Toutefois, si l'une ou l'autre des parties juge que des modifications doivent être apportées, les employés concernés seront payés selon la moyenne de salaire qu'ils gagnaient avant la période d'essai ou selon les nouveaux standards, soit le montant le plus élevé des deux (2) et les corrections seront faites sur leurs payes.

- 11.06 Avant l'expiration du quarante-cinquième (45ième) jour suivant l'expiration de la période d'essai, s'il n'y a pas entente sur le changement, le différent peut être référé à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 11.10.
- 11.07 Tout employé qui travaille sous le plan boni aura droit d'obtenir l'information complète en ce qui concerne ses standards de temps et l'application quotidienne desdits standards, et le représentant de l'Association aura droit d'obtenir la même information au nom de cet employé.
- 11.08 TACHE COMBINEE

Un employé qui travaillera concurremment sur plus d'une tâche sur le plan boni - connue comme une tâche combinée - dans une équipe quelconque, sera payé pour l'équipe complète ce jour-là au taux de base pour la tâche qu'il exécute qui est la mieux rémunérée.

11.09 TECHNICIEN DU SYNDICAT

- a) Le Syndicat choisira un candidat qui sera entraîné pour devenir le technicien du Syndicat. Pendant cette période d'entraînement, le candidat choisi se verra accorder un congé d'absence s'il fait partie de l'unité de négociation et sera entraîné dans la pratique de mesure de temps de la Compagnie pour qu'il se familiarise avec les méthodes et les pratiques de la Compagnie dans ce domaine.
- b) A la fin de sa période d'entraînement, il sera disponible comme technicien pour le Syndicat sur les plaintes ou griefs des employés, s'il n'est pas requis par le Syndicat pour l'examen et/ou le règlement de problème de tâches, il sera disponible à la Compagnie pour assignation à l'usine sur une des occupations mentionnées dans la liste constituant l'annexe A.
- c) Pour la durée de cette convention, il sera rémunéré par la Compagnie d'après la cédule de paiement ci-dessous: (en vigueur le 28 février 1983)

\$323.00 ou ses gains horaires moyens s'il vient de l'unité de négociation s'ils sont plus élevés par semaine pendant la période d'entraînement de douze (12) mois.

\$341.00 par semaine pendant la première année qui suivra la fin de son entraînement.

\$373.00 par semaine par la suite.

- d) Si un technicien démissionne de son poste ou est destitué par le syndicat, son remplaçant sera soumis aux conditions énoncées ci-haut.
- e) Le candidat au poste de technicien bénéficiera de toutes les dispositions de cette convention en autant qu'elles lui soient applicables. Son ancienneté continuera de se maintenir. De plus, pendant une période de deux (2) ans, si le candidat choisit d'abandonner ses activités prévues dans cet article, il pourra retourner à son occupation antérieure et la clause d'ancienneté s'appliquera à ceux qui seront déplacés par suite de son retour.
- f) Nonobstant toute disposition de cet article, le Syndicat pourra utiliser et payer les services de tout autre agent pour le représenter aux fins de l'article.

#### TRUQUERIE

Les parties, après avoir complété les vérifications requises dans cette deuxième clause, et après avoir étudié leurs résultats, ne pouvant s'entendre sur les résultats des dites vérifications conjointes, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage mentionné ci-dessous.

#### ARBITRAGE

L'arbitrage unique, pour fins de cet article, pour la durée de la présente convention, sera un ingénieur industriel choisi de consentement mutuel des parties. La sentence arbitrale sera rétroactive à compter du début du changement.

## 11.10 PLAN BONI

Tous les changements faits par la Compagnie concernant les occupations sous le plan boni ou si dans l'opinion du Syndicat il s'est produit un changement affectant la charge de travail ou la rémunération des employés, seront réglés s'il y a grief, selon la procédure ci-dessous.

### PREMIERE ETAPE

Une revue du grief sera faite par un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat. Cette revue comprendra un examen de la prescription de travail et des données des vérifications qui ont servi de base au changement. Le représentant du Syndicat pourra visiter les lieux où le grief a surgi.

### DEUXIEME ETAPE

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 représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat pour régler le grief.

### TROISIEME ETAPE

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 des dites vérifications conjointes, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage mentionné ci-dessous.

### ARBITRAGE

L'arbitrage unique, pour fins de cet article, pour la durée de la présente convention, sera un ingénieur industriel choisi de consentement mutuel des parties. La sentence arbitrale sera rétroactive à compter du début du changement.

- 11.11 Pour les pertes de temps dues à un manque de travail hors de son contrôle, l'employé sera payé au taux de base pour fin de boni plus vingt-cinq pour cent (25%).

Dans le cas des tisserands, toute perte de temps due à des changements d'ensouples et manque de fil de trame excédant cinq et demi pour cent (5.5%) sera payé selon la procédure établie au premier (1er) paragraphe. De plus, la Compagnie s'engage à faire poser les ensouples par ordre de temps marqué à cette fin sur le tableau.

Lorsque la Compagnie produira des échantillons sur les métiers "Sulzers" ou "C & K", l'employé sera payé à vingt-cinq pour cent (25%) de boni garanti sur ce métier.

- 11.12 En aucun temps le rendement de travail d'un employé rémunéré selon le plan boni indirect, pour les fins du calcul de boni indirect, ne sera inférieur à cent vingt (120) à moins qu'une possibilité d'un rendement indirect de vingt pour cent (20%) ou plus soit accordé par la Compagnie mais l'employé n'accomplit pas telle assignation de travail. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

Si le rendement indirect d'un employé est moindre que cent vingt (120) un ajustement en compensation sera effectué pour augmenter à cent vingt (120).

5. Pour faciliter le travail des rentrayeurs sur les longues coutures, la Compagnie va leur permettre de changer de pièce avec d'autres rentrayeurs lorsque de telles coutures dépassent cinq (5) mètres.

11.13 CALCUL DE BONI JOURNALIER AU PIQRAGE

- a) La Compagnie consent à étudier les différentes modalités de travail et de paiement.
- b) Sujet: Plan boni des rentrayeuses:  
Sous conditions incontrôlables les rentrayeuses seront payées comme suit:
  1. Kinks twistés; brins de couleur:  
Les employés recevront vingt-cinq pour cent (25%) de boni pour la pièce en question ou leur moyenne de salaire la plus élevée des deux (2).
  2. Pour les gros brins, les défauts de rentrage, les doubles les brins lâches, les employés recevront comme maximum, leur moyenne de salaire; de plus, les employés n'auront aucun minimum de garanti.
  3. Lorsque certaines pièces sont difficiles à faire, le responsable de la technique verra à contacter le département des standards. Les employés seront garantis d'un boni de vingt-cinq (25%) ou leur moyenne de salaire lorsqu'il sera convenu de le faire.
  4. Les estimés ainsi que les nouvelles classes dont les standards ne sont pas établis; les employés seront garantis d'un boni de vingt-cinq (25%) ou leur moyenne de salaire lorsqu'il sera convenu de le faire.
  5. Quand des flottés seront faites avec les gros noeuds dans certaines classes, ces flottés seront enlevées sur le total de G.I.S.
  6. Pour faciliter le travail des rentrayeuses sur les longues coutures, la Compagnie va leur permettre de changer de pièce avec d'autres rentrayeuses lorsque de telles coutures dépassent cinq (5) mètres.

11.14 LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT SOUS UN PLAN DE BONI DE GROUPE

Durant les trois (3) semaines qui suivront la période d'entraînement d'un nouvel employé, pour les employés travaillant à un plan de boni de groupe, la prime d'encouragement qui tiendra compte des circonstances sera la suivante:

a) Pour un rendement de quatre-vingt-quinze pour cent (95%) ou plus de la moyenne des quatre (4) semaines précédant l'entraînement, une prime de quatre pour cent (4%) en surplus de cette moyenne.

b) Pour un rendement de quatre-vingt-dix pour cent (90%) à quatre-vingt-quatorze point neuf pour cent (94.9%) de la moyenne des quatre (4) semaines précédant l'entraînement, une prime de deux pour cent (2%) en surplus de cette moyenne.

c) Pour un rendement de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) à quatre-vingt-neuf point neuf pour cent (89.9%) de la moyenne des quatre (4) semaines précédant l'entraînement, une prime de un pour cent (1%) en surplus de cette moyenne.

d) Cette prime d'encouragement sera donnée seulement aux employés qui travaillaient sur l'occupation auparavant. Les nouveaux employés recevront le pourcentage actuel du rendement hebdomadaire.

Les occupations présentement rémunérées selon le système de boni de groupe sont les suivantes:

- bancs d'étirage
- bancs à broches
- nettoyeur et changeur de lot (filature)
- retordage
- bobineuses Schweiter
- auto-torsion

11.15 TEST DE CASSURES STATUTAIRES

Lorsque la Compagnie prend des tests de cassures pour fin de déterminer des standards de production, le ou la préposé(e) aux tests de cassures, devra passer au moins deux (2) heures consécutives sur l'occupation là où il ou elle prend de tels tests. Sinon, la Compagnie ne pourra se servir de ces tests pour déterminer des standards.

b) De plus, entre le 22 décembre 1983 et le 29 février 1984, la Compagnie accorde à chaque employé un congé payé flottant. Ce congé payé est pris à la discrétion de l'employé en autant qu'il avise la Compagnie avec 15 jours d'avance avant la prise de congé.

L'employé qui renonce à son congé flottant pourra travailler à temps plein pendant le plus grand nombre de jours de congé.

Les huit (8) heures de paye lui seront versées sur une base de quatre (4) heures par les deux (2) semaines suivant sa demande.

c) Si un employé ne peut se qualifier pour recevoir le paiement de la Saint-Jean-Baptiste en vertu de l'article 12.03, il aura quand même droit au paiement

12.01 PAIEMENT DES CONGES STATUTAIRES

Sujets aux dispositions de cet article, les douze (12) jours suivants seront reconnus comme fêtes, chômées et payées.

Du 28 février 1983 au 29 février 1984

Vendredi Saint: le 1er avril 1983  
 Lundi de Pâques: le 4 avril 1983  
 St-Jean-Baptiste: vendredi le 24 juin 1983  
 Confédération: vendredi le 1er juillet 1983  
 Fête du Travail: lundi 5 septembre 1983  
 Action de Grâce: lundi le 10 octobre 1983  
 Toussaint: reporté au lundi 26 décembre 1983  
 Veille de Noël: reportée au mardi 27 décembre 1983  
 Noël: reporté au mercredi 28 décembre 1983  
 Veille du Jour de l'An: reportée au jeudi 29 décembre 83  
 Jour de L'An: reporté au vendredi 30 décembre 1983  
 Epiphanie: reporté au lundi 2 janvier 1984

- b) De plus, entre le 28 février 1983 et le 29 février 1984, la Compagnie accorde à chaque employé un congé payé flottant. Ce congé payé est pris à la discrétion de l'employé en autant qu'il avise la Compagnie deux (2) jours ouvrables avant la prise du congé.

L'employé qui renonce à son congé flottant pourra travailler et être rémunéré à temps simple en plus de recevoir son salaire du congé.

Ses huit (8) heures de paye lui seront versées sur une base de quatre (4) heures pour les deux (2) semaines suivant sa demande.

- c) Si un employé ne peut se qualifier pour recevoir le paiement de la Saint-Jean-Baptiste en vertu de l'article 12.03, il aura quand même droit au paiement

de la fête en autant qu'il a eu droit à un salaire ou une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin.

12.02 Un employé payé à l'heure sera payé au taux régulier pour le nombre de ses heures normales de travail y compris la prime pour les employés de la deuxième et troisième équipe. Les employés payés à la pièce aussi bien que les employés qui travaillent sous le système de prime au rendement, seront payés au taux de leurs gains horaires moyens, non compris le surtemps. Dans de tels cas, la moyenne horaire des gains sera calculée semestriellement, c'est-à-dire du premier janvier au 30 juin, et du premier juillet au 31 décembre.

- b) Pour les nouveaux employés, la moyenne des gains horaires à compter de la date où ils sont rémunérés selon le système de boni, servira de base pour calculer le paiement du congé.
- c) Advenant une augmentation des salaires pendant la période fixée pour le semestre, la moyenne des gains horaires des employés sera ajustée en conformité avec le changement.

12.03 Pour avoir droit au paiement de la fête statutaire, il est entendu qu'un employé n'a pas été absent de son travail la journée déclarée ouvrable qui précède et qui suit la fête concernée, avec entente que le samedi ne sera pas considéré comme journée déclarée ouvrable et qu'un employé absent parce qu'il a été mis à pied, sera payé s'il a travaillé une partie du quart pendant l'un ou l'autre des cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent la fête. Les cinq (5) jours ouvrables ici mentionnés ne comprennent pas le samedi et/ou le dimanche.

- b) Nonobstant ce qui précède, si un employé se présente au début de son équipe régulière la journée qui précède et qui suit la fête concernée, et qu'il ne peut terminer son quart de travail pour des raisons hors de son contrôle, il aura quand même droit à sa fête statutaire.
- c) Il est entendu de plus, qu'un employé aura droit au paiement de la fête statutaire si, bien qu'absent il est couvert par le bénéfice d'indemnité hebdomadaire du plan d'assurance-groupe et si sa réclamation est dûment reconnue par la Compagnie d'assurance-groupe ou, s'il est absent à la suite d'un accident du travail et/ou selon la clause 12.09.
- d) Cependant, si un employé n'a pas travaillé les jours de travail tel que prévu aux paragraphes précédents et qu'il survient plus d'un (1) congé férié consécutif, la Compagnie ne pourra pénaliser l'employé pour plus d'un (1) jour férié.

CONGE DE DEUIL12.04 TRAVAIL A L'OCCASION DU DIMANCHE ET DES FETES STATUTAIRES

Tout travail autorisé accompli le dimanche sera payé au taux de temps double (200%) et tout travail autorisé accompli lors des fêtes statutaires sera rémunéré au taux du temps double (200%) en plus de la paye pour le congé statutaire à laquelle un employé a droit.

Cet article est suspendu à compter du 1er mars 1983 jusqu'à la fermeture.

Cependant, la Compagnie devra payer temps et demi en plus de sa fête.

CONGE DE DEUIL

- 12.05 a) En cas de décès dans la famille immédiate d'un employé (enfant, conjoint) la Compagnie convient d'accorder un congé payé d'absence de quatre (4) jours et dans le cas du père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru, la Compagnie accorde un congé payé de trois (3) jours.
- b) Il est entendu que si l'un (1) des jours mentionnés ci-haut coïncidait avec une fête statutaire ou survenait durant les semaines de vacances annuelles ne seront pas compris.
- Il est en outre entendu que pour les fins du paragraphe 12.03, un employé ne sera pas considéré comme absent dans le cas de décès dans sa famille immédiate.

12.06 CANDIDAT JURE OU JUREE

Un employé qui est requis comme candidat juré ou jurée touchera pour chaque jour, la différence entre son taux horaire régulier ou ses gains horaires moyens (6 mois) s'il travaille au boni, et le paiement qu'il touchera comme candidat juré ou jurée.

12.07 ACCIDENT DE TRAVAIL

Aucun employé traité hors de l'usine pour un accident industriel ne perdra son salaire pour la journée de l'accident, à condition qu'il revienne au travail après le traitement ou, si renvoyé à la maison par le médecin traitant, présente un certificat à cet effet.

La Compagnie rapportera les accidents industriels à la Commission des Accidents de travail dans les 48 heures, pourvu que les employés blessés rapportent l'accident à leur contremaître ou au directeur du personnel et signent le formulaire approprié.

12.08 CONGE DE MATERNITE

L'employée enceinte a droit à un congé sans solde de maternité comme décrit par la loi qui est en vigueur à la date de sa grossesse.

Le gérant du personnel de la Compagnie ou les représentants désignés du syndicat conviennent de fournir sur demande à l'employée enceinte, une copie des articles de la loi qui se rapportent au congé de maternité.

12.09 CONGE SANS SOLDE

La Compagnie convient d'accorder un congé sans solde pour une période n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier aux employés qui auront une maladie grave dans leur famille immédiate et, que cette maladie est attestée par un médecin.

De plus, la Compagnie convient d'accorder à la demande de l'employé des journées supplémentaires de deuil sans solde jusqu'à une période maximum d'une semaine dans le cas de mortalité de l'époux, l'épouse, enfant, conjoint et conjointe.

12.10 AUTRES CONGES

Tout autre congé que la Loi en vigueur exige, sera respecté par la Compagnie.

ARTICLE XIII13.01 VACANCES PAYEES

DD à la fermeture de l'usine prévue pour le 15 juillet 1983, il n'y aura pas de vacances cédulées pour la durée de la présente convention. Cependant les employés pourront prendre leurs vacances à tour de rôle par ordre d'ancienneté s'ils le désirent.

2 ans mais moins de 5 ans	2 semaines
5 ans	2 semaines
10 ans	3 semaines
15 ans	3 semaines
20 ans	4 semaines
25 ans	4 semaines
30 ans	4 semaines
35 ans	4 semaines
40 ans	4 semaines
45 ans	4 semaines
50 ans	4 semaines
55 ans	4 semaines
60 ans	4 semaines
65 ans	4 semaines
70 ans	4 semaines
75 ans	4 semaines
80 ans	4 semaines
85 ans	4 semaines
90 ans	4 semaines
95 ans	4 semaines
100 ans	4 semaines

b) Si un employé est absent pour cause de maladie, accident ou en congé de maternité, durant l'année de référence prévue au paragraphe a) et que cette absence a pour effet de diminuer la paye de vacances il a alors droit à une paye de vacances selon les articles 57, 61 et 69 de la loi 126 avec entente que ce paragraphe est nul pour les payes de vacances dans la période du 1er mai 1982 au 28 février 1983.

13.02 a) La paye de vacances sera déterminée selon le tableau qui suit:

<u>DUREE DES SERVICES AU 30 avril</u>	<u>TAUX DE PAYE DE VACANCES</u>	<u>NOMBRE DE SEMAINES</u>
Moins de deux (2) ans	4.5% des gains totaux de l'employé durant la période de douze mois se termi- nant avec et incluant la dernière période de paye complète dans le mois d'avril	2 semaines
2 ans mais moins de 5 ans	5.0%	2 semaines
5 ans mais moins de 8 ans	6.5%	2 semaines
8 ans mais moins de 10 ans	6.5%	3 semaines
10 ans mais moins de 15 ans	7.5%	3 semaines
15 ans mais moins de 18 ans	8.5%	3 semaines
18 ans mais moins de 20 ans	8.5%	4 semaines
20 ans mais moins de 25 ans	10.0%	4 semaines
25 ans et plus	11.0%	4 semaines

b) Si un employé est absent pour cause de maladie, accident ou en congé de maternité, durant l'année de référence prévue au paragraphe a) et que cette absence a pour effet de diminuer la paye de vacances il a alors droit à une paye de vacances selon les articles 67,68 et 69 de la loi 126 avec entente que ce paragraphe est nul pour les payes de vacances dans la période du 1er mai 1982 au 28 février 1983.

13.02 c) A compter de la semaine finissant le 3 mars 1983 le pourcentage (%) de vacances que chaque employé a droit sera ajouté à sa paye régulière de chaque semaine.

- 13.03 L'indemnité de vacances qui est due à chaque employé lui est payée en chèque (s) au plus tard le 31 mars 1983. Il est entendu que pour chaque semaine de vacances auxquelles l'employé a droit, un chèque de paye de vacances est émis.
- 13.04 Un employé qui est congédié ou qui quitte volontairement son emploi recevra la paye de vacances à laquelle il a droit selon ses années de service.

ARTICLE XIV14.01 ASSURANCE-GROUPE

La Compagnie et le Syndicat acceptent que les employés soient protégés par des bénéfices d'assurance-groupe. La police sera émise au nom du "Comité d'Assurance des employés de C. & T. PATON INC."

14.02 Le "Comité d'Assurance" sera composé de deux (2) représentants mandatés par le Syndicat et de deux (2) représentants mandatés par la Compagnie qui auront la responsabilité d'administrer conjointement le plan d'assurance-groupe.

14.03 Le "Comité d'Assurance" devra:

- se réunir au moins une (1) fois par mois;
- analyser la facture mensuelle;
- administrer les argents perçus;
- étudier les cas problèmes;
- faire des recommandations aux deux (2) parties;
- soumettre un rapport annuel des activités du Comité aux deux (2) parties.

14.04 Le "Comité d'Assurance" ouvrira un compte dans une Caisse populaire pour fin d'administration du plan d'assurance-groupe. Les argents qui sont actuellement au "Fond de fiducie" seront transférés totalement dans ce nouveau compte.

14.05 La Compagnie paiera 50% de la prime totale de l'assurance-groupe et l'employé paiera l'autre 50%. Ces argents ainsi perçus seront déposés hebdomadairement au compte du comité d'assurance. Les primes totales d'assurance pour les mois d'avril, mai, juin et juillet 1983 seront payées uniquement par le fond. Si le fond ne peut pas couvrir entièrement les primes du mois de juillet 1983, le déficit sera comblé par le

syndicat et par la Compagnie à parts égales.

PROTECTION ACCIDENTS-MALADIE

Carte médicale	\$0.50 par prescription
Examen d'ophtalme	selon les tarifs en vigueur
Ambulance	\$200.00 par année civile
Rayon X et analyses de laboratoire	\$100.00 par année civile
Frais divers	Payé à 80%
Assurance-Salaire	Assurance-chômage premier (1er) payeur maximum quinze (15) semaines, soit un (80%) pourcent de salaire assurable.
Assurance-salaires	Dans tous les autres cas, l'assurance-groupe paie un maximum de quinze (15) semaines.

14.06 Pendant la durée de la présente convention, les bénéfices suivants seront en vigueur:

Assurance-vie:

Employé \$5,000

Conjoint \$1,000

Enfant

\$250.00 24 heures à 2 ans

\$500.00 2 ans et plus

Retraité \$500.00

Double indemnité en cas d'accident pour les employés

PROTECTION ACCIDENT-MALADIE

Carte pharmaxo:	\$0.50 par prescription
Chambre d'hôpital	Selon les taux en vigueur
Ambulance:	\$200.00 par année civile
Rayon X et analyse de laboratoire:	\$100.00 par année civile
Frais divers:	Payé à 80% tant que huit (8) semaines de salaire sont assurables.
Assurance-salaire:	Assurance-chômage premier (1er) payeur maximum quinze (15) semaines, soixante (60%) pourcent du salaire assurable.
Assurance-salaire:	Dans tous les autres cas, l'assurance-groupe paie un maximum de quinze (15) semaines de la paye de chaque employé la part payable par celui-ci.

14.12 Le "Comité d'assurance" pourra avancer à partir de la quatrième (4e) semaine suivant le début de son invalidité un montant maximum de \$100.00 à l'assuré en attendant que celui-ci reçoive son premier chèque d'assurance.

- 14.07 Il est entendu que pendant la durée de la présente convention aucune modification ne sera apportée aux bénéfices mentionnés ci-haut. Cependant, s'il y a une augmentation de prime due à l'expérience du groupe ou à l'augmentation des salaires, l'employé et l'employeur assumeront chacun cinquante pourcent (50%) de l'augmentation.
- 14.08 Tous les employés sur la liste de paie couverts par cette convention collective de travail, à la date de sa signature, devront adhérer au régime d'assurance-groupe.
- 14.09 Tous les nouveaux employés engagés après la signature de cette convention devront adhérer au régime d'assurance-groupe et ils y contribueront dès la première semaine complète de travail.
- 14.10 Les primes seront payées à même les argents du régime d'assurance-groupe pour les raisons suivantes:
- maladie, maternité, accident n'excédant pas huit (8) mois;
  - mise à pied temporaire n'excédant pas deux (2) mois.
- Les employés qui voudront maintenir les bénéfices d'assurance-groupe, passé les périodes prévues ci-haut, devront payer la prime totale au "Comité d'assurance".
- 14.11 La Compagnie déduira à chaque semaine de la paye de chaque employé la part payable par celui-ci.
- 14.12 Le "Comité d'Assurance" pourra avancer à partir de la quatrième (4e) semaine suivant le début de son invalidité un montant maximum de \$100.00 à l'assuré en attendant que celui-ci reçoive son premier chèque d'assurance.

ARTICLE XX

L'assuré s'engagera à remettre au "Comité d'Assurance" le montant avancé dès la réception de son premier chèque.

La Compagnie fournira à chacun de ses employés, aussitôt que possible, une carte de santé qui doit être remise à la Compagnie dans l'employé qu'elle est remplie, et sera à jour au moment de son départ de la Compagnie.

- a) le nom de l'employé
- b) la date d'embauche
- c) la nature de travail fait
- d) la date à laquelle l'employé a commencé à travailler

Si à la suite d'un accident, la Compagnie fournit à un employé qui est en arrêt de travail un certificat médical ou autre document relatif au service et la Compagnie de temps de sa dernière occupation.

14.00 - ENTENTES

Les ententes intervenant entre les parties aux présentes qui auraient pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier les dispositions de la présente convention, ne seront valides qu'une fois acceptées par l'assentiment général des membres syndiqués et signées par les représentants des parties aux présentes.

15.00 - TANTINE

La Compagnie et le Syndicat conviennent de fournir conjointement et solidairement un service de tantine et de distributeurs adéquats et répondant aux besoins des employés. Tout changement futur relatif aux services, tels sont à titre d'exemples: les prix, la qualité, la quantité, les contenants, etc. ainsi que le choix de l'opérateur seront fait seulement après

entente mutuel ARTICLE XV15.01 GENERAL

La Compagnie fournira à chacun de ses employés aussitôt que possible, une carte de référence (qui doit être remise à la Compagnie quand l'employé quitte son emploi, est mis à pied ou est permuté d'un département à un autre) mentionnant:

- a) le nom de l'employé
- b) la date d'embauche
- c) le genre de travail fait
- d) la date à laquelle il a commencé à faire ce travail

Si elle en est requise, la Compagnie fournira à un employé qui est mis à pied ou qui quitte son emploi une lettre détaillant ses états de service et la longueur de temps de sa dernière occupation.

15.02 ENTENTES ECRITES

Les ententes intervenant entre les parties aux présentes qui auraient pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier les dispositions de la présente convention, ne seront valides qu'une fois acceptées par l'assemblée générale des membres syndiqués et signées par les représentants des parties aux présentes.

15.03 CANTINE

La Compagnie et le Syndicat conviennent de fournir conjointement et solidairement un service de cantine et de distributrices adéquats et répondant aux besoins des employés. Tout changement futur relatif aux services, tels sont à titre d'exemples: les prix, la qualité, la quantité, les contenants, etc. ainsi que le choix de l'opérateur seront fait seulement après

entente mutuelle des parties.

Afin d'obtenir ce genre de service, les deux parties acceptent une responsabilité et une autorité conjointes en formant un comité de cantine.

#### COMITE

Dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention les parties aux présentes formeront un comité de cantine composé de deux (2) membres désignés par la Compagnie et de deux (2) membres par le Syndicat.

#### FONCTION

Le comité a pour fonction de protéger et de promouvoir les intérêts des employés utilisant le service de la cantine et des distributrices de l'usine.

#### PLAINTES

Toutes les plaintes ou les griefs provenant de l'application de ce paragraphe 15.03, seront soumis directement au comité de cantine pour enquête et décision.

#### RAPPORT

Un rapport annuel des activités du comité sera remis à chacune des parties dans les trente (30) jours qui suivent l'anniversaire de la formation du comité.

15.04 SECURITE ET SANTE

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

Le Syndicat convient de coopérer dans l'exécution des règlements de sécurité. Un comité conjoint de sécurité va surveiller la mise en application des règlements de santé, d'hygiène et de sécurité dans l'usine conformément aux dispositions de la loi des Etablissements industriels et commerciaux, à la loi des Accidents du travail et à la Loi sur la santé et sécurité du travail. Le rôle du Comité de sécurité est de formuler des recommandations à la Compagnie pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité.

16.04

La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer dans l'exécution des règlements de sécurité. Un comité conjoint de sécurité va surveiller la mise en application des règlements de santé, d'hygiène et de sécurité dans l'usine conformément aux dispositions de la loi des Etablissements industriels et commerciaux, à la loi des Accidents du travail et à la Loi sur la santé et sécurité du travail. Le rôle du Comité de sécurité est de formuler des recommandations à la Compagnie pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité.

16.05

La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer dans l'exécution des règlements de sécurité. Un comité conjoint de sécurité va surveiller la mise en application des règlements de santé, d'hygiène et de sécurité dans l'usine conformément aux dispositions de la loi des Etablissements industriels et commerciaux, à la loi des Accidents du travail et à la Loi sur la santé et sécurité du travail. Le rôle du Comité de sécurité est de formuler des recommandations à la Compagnie pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité.

ARTICLE XVI

- 16.01 Tout salarié doit devenir et demeurer membre en règle du syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.
- 16.02 a) Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'employeur à retenir périodiquement sur son salaire une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat.
- b) A la demande d'une assemblée générale de l'Association, la Compagnie déduira aussi toute contribution spéciale décidée par l'Association en conformité avec sa Constitution et ses Règlements.
- 16.03 Toutes les sommes ainsi déduites hebdomadairement, seront remises au trésorier de l'Association le mercredi de la semaine suivant la fin de chaque mois.
- 16.04 Il est convenu que l'Association dédommagera la Compagnie et la protégera contre toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par un employé ou des employés en regard des montants ici déduits.
- 16.05 La Compagnie fournira à l'Association un rapport mensuel montrant le montant déduit de chaque employé, à chaque semaine, ainsi qu'un rapport mensuel montrant le nom des employés qui ont laissé l'emploi de la Compagnie ainsi que les noms des nouveaux employés et leur numéro de poinçon.

CEDULE "A"

16.06

Département .....

Sherbrooke, Québec le ..... 19 .....

Je soussigné, autorise C & T. PATON INC. à déduire de ma paye de chaque semaine toutes les cotisations syndicales qui auront été déterminées par l'Association, en conformité avec la constitution et les règlements de celle-ci et de faire remise de ces montants au Trésorier de l'Association.

A la demande d'une assemblée générale de l'Association, la Compagnie déduira aussi toute cotisation spéciale, qui aura été déterminée par l'Association en conformité avec sa constitution et ses règlements.

La première déduction sera faite, à la suite de cette autorisation du salaire de la semaine dans laquelle l'autorisation aura été reçue par la Compagnie.

Cette autorisation demeurera en force jusqu'à l'expiration du contrat et se renouvellera automatiquement d'année en année à moins d'avis contraire, exprimé par écrit, entre le soixantième jour et le trentième jour précédant l'expiration du contrat.

Je renonce, par les présentes, à tous recours en dommages, ou autres, contre C. & T. PATON INC., pour avoir fait les déductions ci-haut mentionnées pendant ce terme.

.....  
.....

Témoin: .....

SIGNE: .....

Adresse: .....

Département: .....

ARTICLE XVII

16.07 Un préavis de licenciement aussi bien qu'un certificat de travail seront donnés aux employés selon la Loi effectivement en vigueur.

Cette convention collective est en vigueur à compter du 28 février 1981 et expire le 29 février 1982.

Il est entendu que les deux parties qui ont signé la présente convention collective reconnaissent et acceptent que la présente convention collective n'affecte en aucune manière les droits des employés en vertu de la Loi sur l'accès à l'information.

ARTICLE XVII17.01 DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention collective est en vigueur à compter du 28 février 1983, et expire le 29 février 1984.

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

## ARTICLE XVIII

18.01 RETROACTIVITE

Il est convenu que cette convention a un effet rétroactif et que le paiement rétroactif sera fait à chaque employé pour toute heure travaillée depuis le 28 février 1983.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés, le 3 mars 1983

C & T PATON INC. L'ASSOCIATION NATIONALE DES EMPLOYES  
DE LA PATON DE SHERBROOKE INC.

*Leon G. Gauthier*  
*André Aubé*  
*Michel Dupresne*

*Roger Messier*  
*Benoit Bouchard*  
*Alain Landreau*  
*Regis Lacombe*  
*Raymond Falber*

GENERAL

La Compagnie discutera avec le Syndicat sur le Comité de Surveillance des périodes de pause-café et des périodes de repas avant de mettre ces dites périodes en application.

DEVELOPPEMENT CONJOINT D'UN SYSTEME D'EVALUATION DES EMPLOISA) PRINCIPE GENERAL

L'employeur et le Syndicat conviennent de procéder conjointement au développement d'un système d'évaluation des emplois selon les dispositions des articles suivants:

B) FORMATION DU COMITE CONJOINT

Le comité conjoint en évaluation des emplois est composé de deux (2) membres du Syndicat dont l'un des membres est le technicien du Syndicat et d'un (1) membre permanent de la Compagnie qui pourra s'adjoindre, au besoin, une deuxième personne.

Le Syndicat en tout temps peut s'adjoindre les services du Technicien de la Fédération du Textile.

C) LIBERATION DES MEMBRES DU SYNDICAT

Afin de permettre la préparation théorique et pratique des représentants syndicaux sur le comité, l'employeur s'engage à les libérer avec solde pour une période d'une semaine. Aussi, l'employeur s'engage à assurer la disponibilité de ses représentants durant les heures régulières de travail, afin de leur permettre d'exécuter tout travail relié au développement du système d'évaluation des emplois, sans perte de salaire pour le deuxième membre de la partie syndicale.

D) MANDAT DU COMITE

Le comité conjoint formé a pour mandat l'application du système d'évaluation des emplois pour tous les employés de l'unité de négociation à l'exception des hommes de métiers, soit le plombier et l'électricien. Toute entente entre les représentants de chaque partie ne les lie en rien et chaque étape du système d'évaluation doit être soumise au Comité de Surveillance pour approbation.

E) PROCEDURE DU DEVELOPPEMENT ET DE L'APPLICATION DU SYSTEME

1. L'employeur proposera au comité conjoint un système d'évaluation des tâches.
2. Après l'étude et l'approbation du système proposé, l'employeur rédigera la description de l'ouvrage pour chaque occupation.
3. Le comité conjoint fera l'étude, la vérification et l'évaluation des descriptions des tâches avec le plan d'évaluation choisi.
4. Le comité conjoint fera la classification et la vérification des résultats obtenus, ainsi que la ré-évaluation s'il y a lieu.
5. La description des tâches, les qualifications requises, les conditions de travail ainsi que la responsabilité de l'employé vis-à-vis différents facteurs, seront affichés dans le département concerné pour chaque occupation à être évaluée.

Après avoir pris connaissance de ces facteurs, les employés qui seront en désaccord avec certains de ces points, devront les présenter au comité conjoint avant l'expiration du cinquième (5e) jour de travail suivant l'affichage de ces facteurs pour discussions et ajustement si nécessaire.

S'ils le désirent, ces mêmes employé(e)s pourront être accompagné(e)s de leur surintendant ou de leur délégué départemental pour fin de consultation.

Si, durant la période mentionnée ci-haut, les employés ne soulèvent aucun désaccord avec les points énoncés, ces facteurs seront jugés comme étant acceptés.

F) DATE D'ENTREE EN APPLICATION

Les parties conviennent que l'application des présentes dispositions entrent en vigueur immédiatement à la signature de la convention collective et que le système complet d'évaluation des emplois devra être prêt avant l'expiration de la 2e année de la présente convention collective de travail.

G) DECOMPOSITION DES TAUX

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les présents taux de salaire ont été compressés durant les dernières vingt-cinq (25) années et que ces mêmes taux devraient être décompressés durant une période de temps raisonnable.

Le système d'évaluation des emplois servira de base afin de pouvoir réaliser cette décompression des taux dans le futur.

C & T PATON INC.

ASSOCIATION NATIONALE DES EMPLOYES  
DE LA PATON INC.

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

LETTRE D'ENTENTE

Entre: C. & T. PATON INC.,  
 et: Association Nationale des Employés de  
 la Paton de Sherbrooke Inc.  
 Préambule: Cette entente a pour but de protéger  
 l'occupation des employés déplacés ou  
 mis en chômage lors de la mise-à-pied  
 massive qui a débuté au mois de janvier  
 1982.  
 Durée de l'entente: L'entente prendra fin avec l'expiration  
 de la présente convention ou lors de la  
 reprise des activités normales de la  
 compagnie si celles-ci reprennent avant  
 l'expiration de la présente convention.

Fonctionnement:

1. L'employé conserve le poste et l'équipe qu'il avait, lors de la mise-à-pied massive.
2. Son ancienneté sera maintenue intégralement selon l'article 8.01 c.
3. L'accumulation de l'ancienneté de l'employé sera arrêtée, lorsque son absence au travail aura atteint en jours, le nombre de jours travaillés.
4. Lors du retour de l'employé au travail, son ancienneté sera l'équivalent du total des jours travaillés plus le total des jours non-travaillés en conformité avec l'article 8.01 c.
5. La nouvelle date d'embauche de l'employé sera ajustée en conformité avec le paragraphe no. 4.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sherbrooke, ce  
 3 ième jour de mars 1983.

C &amp; T PATON INC.

*Michel Dupuis*  
 Michel Dupuis

ASSOCIATION NATIONALE DES EMPLOYES  
 DE LA PATON INC.

*Blaise Gaudreau*  
 Blaise Gaudreau

## ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE ENTRANT EN VIGUEUR LE 28 FEVRIER 1983.DEPARTEMENT DE LA FILATURE

	TAUX CONTRACTUEL	BONI
Préposé à la manutention des boules	7.27	
Opérateur de banc d'étirage	5.97	5.92
Réparateur et opérateur de banc d'étirage		6.06
Opérateur de banc à broches	6.03	5.98
Chef de groupe	6.19	6.14
Homme de métiers qualifiés	7.98	
Fileur	7.244	
Nettoyeur et changeur de lots	5.93	5.88
Opérateur à l'auto-torsion	5.90	5.85
Nettoyeur auxilliaire (filage)	7.24	
Opérateur à la mise en cônes	5.90	5.85
Assortisseur de cônes	6.95	
Rebobineur	7.05	
Opérateur au retorgage	5.90	5.85
Opérateur au retordage de fantaisie	7.244	
Opérateur au doublage	7.08	
Nettoyeur auxillaire (retordage)	7.24	
Cueilleur de rebuts	7.14	
Dépouilleur de rebuts de fil	6.99	
Journalier	7.12	
Réserviste	7.56	6.19
Voltigeur	7.21	5.90
Homme de métiers No.1	7.63	
Homme de métiers No.2	7.45	
Homme de métiers No.3	7.38	



DEPARTEMENT DU TISSAGE	TAUX CONTRACTUEL	BONI
Réparateur de métiers	7.98	
Poseur d'ensouple	7.80	
Tisserand sur échantillons	7.35	
Tisserand	6.20	6.18
Examineur de tissus	7.24	
Huileur	7.12	
Faiseur de chaînes et nettoyeur	7.36	
Remplisseur de batteries	7.00	
Dépouilleur de bobines	6.92	
Nettoyeur de métiers	6.92	
Commis et aide à l'entrepôt du filé	7.27	
Aide à l'entrepôt du filé	7.08	
Examineur de ros	6.01	5.99
Rebatisseur et attacheur d'ensouples	7.34	
Passeuse en lame	5.95	5.95
Aide au passage en lame	7.10	
Examineur de lamelle	6.87	
Opérateur de machines à poser les lamelles	5.91	5.89
Ourdisseur	6.08	6.03
Ourdisseur sur échantillons	7.23	
Garnisseur et wagonnier		5.92
Garnisseur sur Benninger		5.83
Bobineuse sur fil de trame	5.87	5.82
Bobineuse sur fil de chaîne	5.88	5.83
Distributeur du fil de trame	5.96	5.91
Homme en charge temporairement	Plus .10	

DEPARTEMENT DU TISSAGE

	TAUX CONTRACTUEL	BONI
Rebobineur	7.05	
Opérateur sur machine à passer en lame		6.29
Opérateur de machines à passer en ros	5.95	5.95
Personnel au recyclage	6.92	

DEPARTEMENT DE L'ÉLECTRICITÉ

Électricien	7.10	
Technicien	6.90	
Technicien d'entretien	7.90	
Technicien de chantier	7.30	
Technicien	7.10	
Op. électricien et plâtrier	No.3 7.00	
Op. plâtrier et électricien	No.2 7.70	
Op. plâtrier et électricien	No.1 7.80	
Technicien d'entretien des lignes	6.70	

DEPARTEMENT DU RENTRAYAGE

	TAUX CONTRACTUEL	BONI
Institutrice	7.44	
Classeur de pièces	7.23	
Transporteur de pièces	7.23	
Institutrice, échardeur-épurateur	7.37	
Rentrayeuse-examinatrice	7.44	
Inspectrice-commission	7.44	
Rentrayeuse spéciale	7.24	
Epuratrice	6.94	
Rentrayeuse No.1	6.07	6.04
Rentrayeuse No.2	5.96	5.93
Rentrayeuse No.3	5.91	5.88

DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION

Emballeur	7.30	
Chambre grège	7.42	

DEPARTEMENT DE LA MECANIQUE

Plombier	8.68	
Electricien	8.68	
Homme d'entretien	7.98	
Chauffeur de camion	7.30	
Concierge	7.12	
App. électricien et plombier	No.3 7.63	
App. plombier et électricien	No.2 7.70	
App. plombier et électricien	No.1 7.88	
Incapable d'obtenir une licence	8.23	