

NOM

NO

07840-2

C.A.E. 1899 NO.CONV. 78402  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 23  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 54480 62  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M99482001  
DATE ENR.840514

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-19960-03</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>84-01-09</b>	Reception: <b>84-01-18</b>
	Durée: Du <b>83-11-02</b> Au <b>85-11-01</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>17</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Conseil Conjoint du Québec Travailleurs Amalgamés du vêtement et du Textile</b> <b>FAT COI CTC FTQ Local 2371</b> <b>Att: Jean -Marc Couture</b> <b>440 rue Sud</b> <b>Cowansville, Québec J2K 2X7</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Consoltex Inc.</b> <b>400 rue Willard</b> <b>Cowansville, Québec</b> <b>J2K 3A2</b>

Unité de négociation

Tous les employés de bureau, les employés de laboratoire à l'exception des secrétaires de la direction, des superviseurs, des techniciens, des dessinateurs, des étudiants et de tous ceux exclus par la loi

Région: <b>06-01</b>	Activité: <b>1859(5)</b>	Affiliation: <b>7</b>
----------------------	--------------------------	-----------------------

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

Remarques

(Remarques)	<b>Pour le commissaire général du travail</b>		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Signature: <b>Pierrette David /ms</b></td> <td style="width: 20%;">Date: <b>84-02-15</b></td> </tr> </table>	Signature: <b>Pierrette David /ms</b>	Date: <b>84-02-15</b>
Signature: <b>Pierrette David /ms</b>	Date: <b>84-02-15</b>		

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

07840-2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19960-07
Date	Signature 84-01-09	Réception 84-01-18	Durée	Du 83-11-02	Au 85-11-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Conseil Conjoint du Québec Travailleurs Amalgamés du vêtement et du Textile local 2371 FAT COI CTC FTQ</b> 440 Sud Cowansville, Québec J2K 2X7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Consoltex Inc.</b> 201 des Textiles CoWansville, Québec J2K 3P9

Unité de négociation

Tous les employés de bureau, à l'exception de la secrétaire de la direction, des superviseurs, du préposé à l'entraînement des étudiants et de tous ceux exclus par la Loi.

Région	06-01	Activité	1899(5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

Remarques
<b>DEPOSANT: Travailleurs Amalgamés du vêtement et du Textile (Aff. à la FAT COI CTC)</b> <b>Conseil Conjoint du Québec</b> <b>Division Textile</b> <b>Att: Jean-Marc Couture</b> 440 Sud Cowansville, Québec J2K 2X7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-02-15

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



## TABLE DES MATIERES

	PAGE
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	
1.01	1
1.02	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	
2.01	2
2.02	2
2.03	2
2.04	2
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA GERANCE	
3.01	3
3.02	3
ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL	
4.01	4
4.02	4
4.03	4
4.04	4
4.05	5
4.06	5
4.07	5
4.08	6
4.09	6
4.10	6
4.11	6
4.12	6
4.13	7
ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	
5.01	8
5.02	8
5.03	9
5.04	9
5.05	10
5.06	10
5.07	10
5.08	10
5.09	10
5.10	10
5.11	10
5.12	11
5.13	11
5.14	11
5.15	11
5.16	11
5.17	11
5.18	12

ARTICLE 6 - GREVES ET CONTRE-GREVES	
6.01	13
ARTICLE 7 - DISCIPLINE	
7.01	14
7.02	14
7.03	14
ARTICLE 8 - ANCIENNETE	
8.01	15
8.02	15
8.03	15
8.04	16
8.05	16
8.06	18
8.07	19
ARTICLE 9 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	
9.01	20
9.02	20
9.03	20
9.04	20
ARTICLE 10 - SALAIRES	
10.01	21
10.02	21
10.03	21
10.04	21
10.05	22
ARTICLE 11 - CONGES STATUTAIRES	
11.01	23
ARTICLE 12 - CONGE D'ABSENCE	
12.01	25
12.02	26
12.03	26
12.04	29
12.05	30
ARTICLE 13 - VACANCES ET SALAIRE DE VACANCES	
13.01	31
13.02	31
13.03	32
13.04	32
13.05	32

## ARTICLE 14 - DIVERS

14.01 Sécurité sociale	33
14.02 Sécurité et hygiène	34
14.03 Changement technologique	34
14.04 Durée de la convention et rétroactivité	34

ANNEXE "A" :

1) Catégorie selon occupation et période d'apprentissage	1
2) Rémunération selon catégorie en vigueur	1
3) Liste des employés et leur classification respective	2

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION :

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat aux fins d'assurer d'une part une meilleure efficacité, et d'autre part d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.02 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à appuyer la Compagnie à maintenir la discipline au travail et à encourager les employés à donner une journée de travail loyale et honnête.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE :

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de tous les employés compris dans l'unité de négociation tel que définie aux certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat, par la Commission des Relations du Travail du Québec les 26 octobre 1981 et 2 novembre 1981.
- 2.02 Les termes "employeur" ou "employeurs" quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de la Compagnie ou la Compagnie elle-même.
- 2.03 Les termes "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01.
- 2.04 Le travail normalement accompli par les employés qui sont dans l'unité de négociation pourra être accompli par les employés exclus de l'unité de négociation dans les circonstances suivantes :
- a) lorsqu'il faut faire du travail expérimental;
  - b) au commencement des équipes quand les conditions l'exigent pourvu que tel remplacement n'excède pas deux (2) heures, afin de laisser au contre-maître la possibilité de remplacer l'employé absent;
  - c) s'il devient nécessaire à cause de danger ou de circonstances imprévues ou dans l'intérêt de la sécurité;
  - d) lorsqu'il s'agit d'entraîner ou d'enseigner, et ceci en présence de(s) l'employé(s) concerné(s).

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA GERANCE :

- 3.01 La gérance, la direction, l'opération et l'administration de ses affaires et opérations, restera la prérogative exclusive de la gérance, à moins que limitée ou modifiée par des stipulations de la présente convention.
- 3.02 Tout grief résultant d'une décision de la Compagnie concernant les conditions de travail sera réglé conformément à la procédure de griefs et à la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL :

4.01 Discrimination :

Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'il soit ou qu'il ne soit pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses affiliations politiques.

4.02 Sollicitation :

Il est également entendu que, sur la propriété de l'employeur, il n'y aura aucune sollicitation des membres, aucune perception syndicale ou aucune autre forme d'activité syndicale, sauf celles prévues par la présente convention collective.

4.03 Tableaux d'affiches :

- a) L'employeur convient de désigner un endroit où le Syndicat pourra afficher les avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être signés par le président ou un autre officier du Syndicat autorisé à signer et acceptés au préalable par le directeur d'usine ou son représentant.
- b) Les différents avis qui pourront être affichés sont les suivants : avis d'assemblées du Syndicat, avis donnant les résultats des élections du Syndicat, ou tout autre avis concernant strictement les affaires du Syndicat qui découlent de la présente convention ainsi que tout autre avis accepté par la Compagnie.

4.04 Liste des employés :

Dès la signature de la convention collective, la Compagnie fournira au Syndicat une liste de tous les employés couverts par la convention, en indiquant leur adresse, leur date d'ancienneté et leur occupation.

4.05 Information :

La Compagnie fournira chaque mois au Syndicat :

- a) une liste de tous les nouveaux employés, avec leur adresse; leur date d'entrée en fonction et leur occupation;
- b) une liste de départs;
- c) une liste de transferts des employés mentionnant leur nouvelle occupation et leur nouveau département;
- d) une liste des employées féminins qui, par suite de leur mariage, ont un nouveau nom.

4.06 Délégué syndical :

Pour fins d'application de la convention collective, les délégués syndicaux, élus ou autrement nommés par les membres, pourront accompagner les employés dans leurs sphères d'activités respectives et présenteront leurs plaintes aux représentants autorisés de la Compagnie, conformément à la procédure de règlements de griefs.

Le nombre de délégués syndicaux se limitera à un maximum de trois représentants soit,

- division finition : deux (2) délégués provenant de deux (2) secteurs différents;
- division tissage : un (1) délégué.

4.07 Fonction du délégué syndical :

Il est entendu que chaque délégué syndical devra effectuer son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant des heures de travail, il pourra le faire sans perte de salaire. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son superviseur, laquelle ne lui sera pas refusée arbitrairement. Si des exigences urgentes de travail obligent le superviseur à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible par après. Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué syndical doit aviser son superviseur de son retour. Il en sera ainsi pour l'employé qui désire consulter son délégué syndical.

4.08 Comité de griefs :

Le comité de griefs sera formé de deux (2) employés; soit un (1) de chaque division.

4.09 Comité de négociation :

Le comité de négociation sera formé de trois (3) employés dont au moins un (1) de chaque division.

4.10 Fonctions des officiers du Syndicat :

Lorsque les officiers du Syndicat et les membres de différents comités mentionnés dans la présente convention participeront à des rencontres tenues sur la propriété de la Compagnie en ce qui est de leurs obligations respectives, ils le feront sans perte de salaire.

4.11 Agent d'affaires :

S'il survient un grief pendant la durée de cette convention collective, un représentant ou agent d'affaires du Syndicat aura le droit d'accès aux lieux pendant les heures de travail afin de pouvoir discuter dudit grief avec les employés en cause, pourvu toutefois que de telles discussions n'entravent pas la marche régulière des opérations de bureau et pourvu également que de tels représentants du Syndicat obtiennent par les voies prescrites par l'employeur, la permission de circuler dans les lieux à titre de visiteur. A chaque visite effectuée aux lieux, le représentant du Syndicat pourra être accompagné par un représentant de la Compagnie.

4.12 Liste des noms :

Le Syndicat fournira à la Compagnie et la Compagnie au Syndicat une liste des personnes autorisées à accomplir toute fonction ou tâche relative à la présente convention collective.

4.13 a) Syndicat de bureau modifié:

1. Tout employé, à la fin de sa période de probation et comme condition de son emploi, devra devenir et demeurer membre en bonne et due forme.
2. Tous les membres actuels doivent demeurer membres en bonne et due forme pour la durée de la convention.
3. Tous les autres employés seront libres de se joindre, ou de s'abstenir de se joindre, mais dans le dernier cas, seront sujets à la formule "Rand" pour la durée de la convention.

b) Déduction des cotisations syndicales :

1. Une autorisation irrévocable pour déductions du salaire sera soumise à la Compagnie dans le cas de tous les employés : les déductions seront envoyées au Syndicat une fois par mois.
2. Il est convenu que la Compagnie déduira chaque semaine de la paie de chaque employé régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et remettra le total de ces déductions par chèque chaque mois à la personne désignée à cette fin par le Syndicat.
3. Le Syndicat indemniserá et protégera la Compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie-arrêt et toute autre forme de responsabilité résultant des déductions faites par la Compagnie en vertu de ce qui précède.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS  
ET D'ARBITRAGE :

5.01 a) Règlement des mécontentes et procédure de griefs.

Les deux parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient ajustées aussi vite que possible. Si une plainte se présente, elle peut être soumise verbalement par l'employé à son superviseur, avec ou sans son délégué syndical, pour une tentative d'ajustement. Une telle plainte non réglée deviendra le sujet d'un grief au sens de cet article et doit passer par la procédure de griefs tel que suit :

b) Grief collectif :

Lorsque la Compagnie ou le Syndicat sera d'avis qu'une condition de travail aura été violée au détriment de la Compagnie ou de l'ensemble des employés couverts par la convention ou de l'ensemble des employés d'une division, un grief collectif pourra être présenté par le délégué syndical en cause en commençant à la deuxième étape.

- c) Un grief par écrit devra être signé par l'individu formulant la plainte ou par le délégué syndical lorsqu'il s'agit d'un grief collectif; il devra indiquer de façon assez claire, la nature du grief, la division de l'employé ou des employés, et les clauses de la convention qui ont été violées.

Un grief non couvert par la présente convention, sera jugé selon les principes de justice et d'équité.

- d) Une erreur cléricale n'invalidera pas un grief à condition qu'elle soit corrigée à l'étape suivante.

5.02 lère étape :

- a) Le grief sera présenté par écrit en cinq (5) copies dans les sept (7) jours ouvrables après l'occurrence du grief au superviseur de la division en cause par le délégué syndical accompagné de l'employé ou des employés concerné(s) s'il(s) le désire(nt).

- b) En plus de ce qui précède, dans les cas de griefs concernant les augmentations automatiques, l'employeur s'engage à rembourser pleine rétro-activité jusqu'à un maximum de six (6) mois si la preuve est établie que l'employé a raison.
- c) Le superviseur rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront la réception dudit grief. A défaut d'un règlement, alors :

5.03 2e étape :

- a) Dans les trois (3) jours ouvrables complets suivant la réception de la décision à la première étape, le grief sera présenté au surintendant de la division en cause par le délégué syndical accompagné de l'employé ou des employés concerné(s), s'il(s) le désire(nt).
- b) Le surintendant rendra sa décision par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief.

5.04 3e étape :

- a) A défaut d'un règlement, dans les trois (3) jours ouvrables complets suivant la réception de la décision à la deuxième étape, le grief sera présenté au directeur d'usine ou son représentant.
- b) Dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief, les représentations de la Compagnie entendront les représentants du Syndicat, présentés par le comité de griefs du Syndicat, accompagné du délégué syndical de la division concernée et un représentant international et/ou agent d'affaires du Syndicat. Toute autre personne qui pourra contribuer à l'éclaircissement du grief pourra être présente à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- c) Le directeur d'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date d'une telle rencontre. S'il y a remboursement à faire la Compagnie fera, dans la mesure du possible, le remboursement dans la semaine qui suit la réponse.

5.05 4e étape :

Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure ci-haut, il pourra être soumis à l'arbitrage tel que prévu à cet article; toutefois, si aucune demande d'arbitrage n'est pas faite dans les vingt (20) jours ouvrables complets qui suivent la réception de la décision à la troisième étape, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

5.06 Tout grief survenant directement entre la Compagnie et le Syndicat peut être soumis par écrit par l'une ou par l'autre des parties à la troisième étape.

5.07 Les samedi, les dimanche et les jours de congés prévus à cette convention collective ne seront pas comptés pour déterminer le temps en dedans duquel toute action peut être prise ou complétée à chacune des étapes de la procédure de griefs.

5.08 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article seront de rigueur, toutefois, elles pourront être prolongées en tout temps par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

5.09 Toutes les décisions auxquelles en arriveront la Compagnie et les représentants du Syndicat à toute étape de la procédure de griefs seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés en cause.

5.10 Arbitrage :

Si l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu par les présentes, elle devra exercer son droit en faisant une demande par écrit adressée à l'autre partie à cette convention.

5.11 Arbitre unique :

Lorsque, conformément au paragraphe 5.10 qui précède, l'une ou l'autre des parties aura reçu un avis d'appel à l'arbitrage, le grief sera dès lors considéré comme soumis à un arbitre unique, à être choisi parmi les arbitres suivants :

...5.11 (suite) /

Me Claude Lauzon/St-Jean, P.Q.

Me Roland Tremblay/St-Jean, P.Q.

Me Jean-Paul Lemieux/Sherbrooke, P.Q.

- 5.12 Excepté lorsque prévu autrement dans cette convention, aucun grief ne pourra être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 5.13 Fonction de l'arbitre :
- L'arbitre en rendant sa décision au sujet de tout grief doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. De plus, l'arbitre n'aura pas le droit de changer, modifier ou amender les dispositions de cette convention. Tout grief non couvert par la présente convention, sera jugé selon les principes de justice et d'équité.
- 5.14 La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage sera finale et sans appel, et liera les parties aux présentes.
- 5.15 Les deux parties assumeront conjointement et également les frais de l'arbitre.
- 5.16 L'arbitre sera tenu de rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivront l'audition de la cause.
- 5.17 Tous ceux qui seront appelés à prendre des décisions aux différentes étapes de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, dans les cas de congédiement, suspension, remerciement de ses services, mise à pied ou transfert qui seraient allégués comme étant injustes, pourront :
- a) soit confirmer la position prise par la Compagnie;
  - b) soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation, ainsi qu'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus jugé raisonnable dans les circonstances, et déduire dudit remboursement de salaires perdus toute somme

...5.17(suite)/

ARTICLE 5 - GRIEFS ET CONTRE-GRIEFS

- 5.01 a) d'argent que l'employé lésé aurait pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs; dans chaque cas, la Compagnie avisera la Commission d'Assurance-chômage de toute telle décision surtout si l'employé est appelé à faire un remboursement de prestations à ladite Commission;
- c) soit prévoir tout autre mode d'arrangement qui peut sembler juste et équitable dans les circonstances.

5.18 Si les deux parties le désirent, elle peuvent soumettre le grief à un conseil d'arbitrage. Ce conseil d'arbitrage sera composé de trois (3) arbitres desquels un sera nommé par chacune des parties et le troisième qui en sera le président sera choisi par les deux arbitres mentionnés plus haut.

ARTICLE 6 - GREVES ET CONTRE-GREVES :

6.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, la Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.

Les termes "grève", "contre-grève" ("lock-out"), et "ralentissement d'activités destiné à limiter la production", employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du Code du travail de la Province de Québec.

ARTICLE 7 - DISCIPLINE :

7.01 La Compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, selon les circonstances.

Dans le cas d'offense mineure, la Compagnie avise le Syndicat par le présent article qu'elle adoptera la procédure suivante :

- a) dans le cas d'une première offense mineure : avertissement écrit à l'employé par le surintendant, son assistant ou le superviseur, selon que la situation l'exige;
- b) dans le cas d'une deuxième offense mineure : suspension sans paie pour une période d'une (1) journée;
- c) dans le cas d'une troisième offense mineure : suspension sans paie pour une période de un (1) à trois (3) jours, selon la gravité de l'offense;
- d) si les offenses continuent : alors la Compagnie pourra, à sa discrétion, adopter les mesures disciplinaires qu'elle jugera désirables ou propres aux circonstances.

7.02 Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois sera enlevée du dossier d'un employé. Un employé ayant travaillé pour une période de six (6) mois sans avoir reçu de mesure disciplinaire se verra enlevé la plus ancienne de ses mesures disciplinaires de son dossier.

7.03 Tout employé qui se croit injustement congédié, suspendu ou averti pourra faire un grief à la deuxième étape. Si le grief est soumis à un arbitre, l'employeur sera dans l'obligation de justifier son action.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE :

8.01 Définition :

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

8.02 Période de probation :

- a) Un nouvel employé sera considéré comme non-permanent et à l'essai aussi longtemps qu'il n'aura pas complété quarante (40) jours travaillés excluant les samedi, dimanche et congés statutaires.
- b) Pour un ancien employé, la période de probation sera de vingt (20) jours travaillés excluant les samedi, dimanche et congés statutaires. Cette période s'applique lorsqu'un employé est ré-engagé dans son ancienne division en dedans d'une année.
- c) Pendant ces périodes, l'employé a droit à aucune ancienneté. La Compagnie peut à sa discrétion renvoyer un nouvel employé n'importe quel temps avant l'expiration de ces périodes; la Compagnie toutefois consent de ne pas user de cette discrétion arbitrairement. A l'expiration de ces périodes, l'ancienneté de l'employé sera établie à compter de la date de son embauchage.

8.03 Listes d'ancienneté :

Les employés de la Compagnie, à la date de la signature de la présente convention, auront une ancienneté basée sur leur service continu accumulé avec la Compagnie. Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront la signature de cette convention, des listes d'ancienneté indiquant les états de service de chaque employé seront affichées par la Compagnie pour une période d'un (1) mois. La date d'ancienneté de chaque employé sera présumée correcte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure de règlement de griefs, durant cette même période d'un (1) mois d'affichage. Copies des listes d'ancienneté seront fournies au Syndicat et seront renouvelées à tous les six (6) mois.

...8.04/

8.04 Perte d'ancienneté :

Un employé perdra toute son ancienneté et son nom sera enlevé des dossiers actifs de la Compagnie si :

- a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) il est congédié pour juste cause et ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de grief ou par la décision d'un arbitre;
- c) il fait défaut de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent un avis de rappel donné par la Compagnie par poste recommandée. Lorsque, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent un tel avis, un employé informe la Compagnie de son intention de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception dudit avis de rappel, mais prouve qu'il est incapable de se rapporter à la date et au temps spécifiés pour des raisons hors de son contrôle et acceptables par la Compagnie, cet employé sera, dans un tel cas, considéré comme n'ayant pas perdu ses droits d'ancienneté et sera gardé sur la liste de rappels;
- d) il a été mis à pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;
- e) il est absent sans permission ou sans excuse acceptable par la Compagnie, pendant cinq (5) jours consécutifs;
- f) il dépasse un congé d'absence sans le consentement de la Compagnie, après qu'il a été demandé de retourner au travail;
- g) il est absent dû à la maladie ou accident pour une période de temps se prolongeant au delà des délais prévus dans l'article 12.02 b).

8.05 Promotions :

- a) 1. Lors d'une ouverture sur une occupation donnée, préférence sera accordée seulement une fois à un employé de la division classifié sur une catégorie supérieure ou équivalente en autant

...8.05 (a) (1) suite/

qu'il possède le plus d'ancienneté et qu'il est capable de faire le travail dans une période de cinq (5) jours ouvrables. L'employé acceptant un tel transfert ne pourra retourner à son occupation originale avant une période de douze (12) mois.

2. L'ouverture créée par ce transfert selon (a) (1), ou toute autre ouverture non remplie, sera remplie d'une catégorie à une catégorie plus élevée à l'intérieur de chaque division en conformité avec la séquence de promotion décrite comme annexe "A" de cette convention.
  3. Il est entendu que lors de toute ouverture, il ne peut y avoir que soit un mouvement latéral ou un mouvement de catégorie supérieure à catégorie inférieure.
- b)
1. Dans tous les cas de promotion, l'ancienneté prévaudra entre les employés qualifiés, sauf dans le cas où un employé aurait déjà été classifié à l'intérieur de l'occupation où existe l'ouverture et qu'il est classifié sur une occupation de catégorie inférieure à la suite d'une démotion non volontaire.
  2. La Compagnie devra afficher l'ouverture sur les tableaux d'affiches pour une période de trois (3) jours ouvrables. L'ouverture sera accordée à l'employé qualifié qui a le plus d'ancienneté pour qui cette ouverture représente une promotion tenant compte de 8.05(b) (1). De plus, la Compagnie sera tenue d'aviser tous ses employés absents.
- c)
- Pour les fins de la présente convention, un employé qualifié est un employé qui est ou sera capable de remplir une occupation avec un rendement satisfaisant après la période d'entraînement prévue à l'annexe "A" pour le poste en question.

Tout employé qui se voit refuser une promotion dû à ce qui précède aura le droit de soumettre un grief commençant à la deuxième étape.

- d)
- Pour les postes vacants de catégories inférieures, l'employé ne pourra bénéficier de plus de deux (2) périodes d'essai par période de douze (12) mois.

- e) Il est entendu que la Compagnie ne fera aucune discrimination de sexe, en autant que l'employé rencontre les exigences de la fonction.
- f) Une promotion sur une occupation en dehors de l'unité de négociation ne sera pas sujette aux provisions de cette convention.
- g) En tout temps un employé qui revient dans l'unité de négociation en dedans d'un (1) an sera crédité de l'ancienneté totale. Après un (1) an l'employé perdra tout droit d'ancienneté.

8.06 Réduction du personnel :

- a) Dans le cas de réduction ou de suspension d'une ou plusieurs opérations, le ou les employés affecté(s) à l'occupation concernée est (sont) déplacé(s) dans l'ordre inverse de leur ancienneté.
- b) L'employé ainsi déplacé aura le droit, au lieu d'être mis à pied, de remplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans sa division pourvu qu'il soit en mesure d'acquérir la formation requise pour l'accomplissement de la tâche concernée au cours de la période d'entraînement prévue à l'annexe "A".

c) Avis de séparation :

Un employé qui justifie d'au moins trois (3) mois de service continu aura droit à un préavis écrit avant son licenciement ou d'une mise à pied pour au moins six (6) mois.

Ce préavis sera d'une (1) semaine si l'employé justifie moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

- d) Sauf dans le cas de faute grave du salarié, la Compagnie qui omet de donner ce préavis devra verser à l'employé au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

- e) Dans tous les cas de mise à pied de moins de six (6) mois, le préavis sera d'au moins trois (3) jours ouvrables ou à défaut l'équivalent en salaire.

8.07 Rappel au travail :

- a) Les employés mis à pied seront rappelés au travail d'abord par ordre d'ancienneté dans leur division respective, pourvu que ces employés soient qualifiés pour faire le travail.
- b) Lors du retour aux opérations normales après une mise à pied collective, tous les employés retourneront aux tâches qu'ils occupaient avant la mise à pied collective.
- c) Une fois la liste de rappel épuisée dans une division, les employés de l'autre division seront rappelés par ordre d'ancienneté en autant que l'employé soit en mesure d'acquérir la formation requise pour l'accomplissement de la tâche concernée au cours de la période d'entraînement prévue à l'annexe "A".
- d) Il est entendu qu'un employé rappelé d'une autre division conservera son ancienneté dans sa division originale pour une période de six (6) mois. Après cette période de six (6) mois, son ancienneté sera transférée dans sa nouvelle division.

ARTICLE 9 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL :

9.01 Semaine normale :

La semaine normale de travail des employés régis par la présente convention sera de 37½ heures pour tous les employés à moins d'entente entre les parties.

9.02 Les heures régulières de travail des salariés régis par la présente convention seront : de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h30, sauf pour les occupations suivantes :

1. téléphoniste et opératrice de télex dont les heures seront de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00;
2. commis général de l'expédition, division du tissage dont les heures seront de 7h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h00; et
3. opératrice de perforatrice, division finition dont les heures seront de 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 15h30.

9.03 Les heures de travail peuvent être modifiées afin de répondre à des exigences particulières. Il est entendu que tous les changements en vertu de ce paragraphe seront faits seulement après entente avec le Syndicat.

9.04 Périodes de repos :

Les employés auront le droit à deux (2) périodes de dix (10) minutes par jour. Il est entendu que les employés observeront ces périodes de repos dans leurs secteurs respectifs.

ARTICLE 10 - SALAIRES:

- 10.01 a) Tout salarié régi par la présente convention a droit selon sa classification à la rémunération hebdomadaire prévue à l'Annexe "A" ci-attachée et faisant partie intégrante de cette convention;
- b) Dans le cas d'une rétrogradation d'un employé due à l'automatisation ou à la réorganisation des opérations, la Compagnie devra maintenir le salaire de l'employé concerné en autant qu'il ait au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

En tel cas, l'employé continuera de bénéficier de son taux actuel pour un (1) an et après il suivra le taux de ladite occupation.

10.02 Rémunération du travail supplémentaire:

- a) Tout travail autorisé exécuté par un employé en dehors des heures régulières de travail sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire régulier. Le taux horaire régulier sera figuré en divisant son salaire hebdomadaire sur ses heures régulières de travail par semaine;
- b) La Compagnie convient de rémunérer sur la base de temps double, un employé qui serait appelé au travail le dimanche ou durant l'un des congés statutaires énumérés à l'article 11.01 (b) ci-après.

10.03 Paie hebdomadaire:

Les employés régis par cette convention collective seront payés le jeudi de chaque semaine et par chèque.

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

10.04 Rémunération pour une occupation temporaire:

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

.....10.05

10.05 Taux d'embauche:

Un nouvel employé sera rémunéré au taux de quatre pour cent (4%) de moins que la classification concernée, prenant fin avec la quarantième (40e) journée travaillée.

ARTICLE 11 - CONGES STATUTAIRES:

11.01 a) Droit aux congés statutaires:

Les congés statutaires énumérés au sous-paragraphe (b) du présent article sont accordés à tout employé au service de la Compagnie pour au moins un (1) mois. Dans le cas d'un employé qui aurait travaillé pour une durée moindre au moment du congé statutaire, le paiement de ce congé sera inclu avec la paie suivant l'achèvement de ladite période en autant que ledit employés est toujours à l'emploi de la Compagnie et non autrement;

b) Nombre de congés statutaires:

Durant la durée du contrat, les congés statutaires suivants seront observés:

	<u>1983/84</u>	<u>1984/85</u>
1. Veille de Noel	Ven. 23 dec.	<del>Jouidi</del> 24, déc.
2. Noel	Lun. 26, dec.	Mar. 25 déc.
3. Jour après Noel	Mar. 27, dec.	Mer. 26 dec.
4. Congé payé	Mer. 28 dec.	Jeu. 27 dec.
5. Congé payé	Jeu. 29, dec.	Ven. 28, dec.
6. Veille du Jour de 1'an.	Vend. 30 dec.	<del>Jouidi</del> 31 dec.
7. Jour de l'An	Jeu. 2 Jan.	Mar. 1 Jan.
8. Vendredi Saint	Ven. 20 avril	Vend. 5 avril
* 9. Congé payé	Lun. 23 avril	<del>Jouidi</del> 8 avril
10. St.Jean-Bapt.	Ven 22 juin	Lun. 24 juin
11. Confédération	Ven. 29 juin	Lun. 1 Juillet
12. Fête du Travail	Lun. 3 sept.	Jeu. 2 sept.
13. Action de Grâce	Lun. 8 Oct.	Lun. 7 octobre.

\* Congé payé - non chômé.

c) Eligibilité:

Pour être éligible pour un congé statutaire payé, il est compris que l'employé devra avoir travaillé le dernier jour de travail précédant le congé statutaire et le premier jour de travail suivant le congé à être observé:

d) Employé absent :

En dépit de ce qui précède, un employé absent pour les raisons suivantes sera éligible pour un congé statutaire avec paie :

- 1) lors d'une mise à pied, pourvu que l'employé ait travaillé durant un des cinq (5) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé;
- 2) dans le cas de maladie dûment attestée, pourvu que l'employé ait travaillé durant un (1) des huit (8) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé;
- 3) dans le cas d'un congé d'absence autorisé et approuvé à l'avance;
- 4) lorsqu'un employé sert de juré;
- 5) dans le cas de deuil tel que stipulé à l'article 12.05;
- 6) dans le cas de mariage dans la famille immédiate de l'employé, c'est-à-dire père, mère, frère, soeur, enfant, beau-frère et belle-soeur;
- 7) dans le cas d'absence pour affaires du Syndicat;
- 8) dans le cas de suspension.

ARTICLE 12 - CONGE D'ABSENCE :

- 12.01 a) La Compagnie convient d'accorder des congés d'absence dans les cas spéciaux, tels que définis ci-après, sans perte d'ancienneté, lesquels devront être donnés par écrit.
- b) Si un employé est incapable de se rapporter au travail à la suite d'un accident, de maladie ou d'autres raisons valables, il doit avertir le superviseur en devoir ou le bureau du personnel avant le commencement de son équipe. S'il lui est impossible de donner un tel avis avant le commencement de son équipe, il le fera aussitôt que possible après mais pas plus tard qu'une (1) heure après le début de son équipe à moins d'empêchement majeur. Cet avis doit être donné par l'employé personnellement si possible, ou autrement par une personne responsable agissant en son nom.
- c) La Compagnie ne sera pas obligée de réinstaller un employé qui a été absent pour deux (2) jours ouvrables ou plus dans son emploi régulier, ou de lui trouver un emploi avant le prochain jour ouvrable après son retour si un remplaçant a été embauché durant son absence à moins que l'employé ait signifié son intention de revenir à l'ouvrage en avisant son superviseur ou le bureau du personnel avant 17h00 le jour ouvrable qui précède immédiatement le jour qu'il revient au travail.

d) Heures d'absence :

Des heures d'absence, qui auront été préalablement autorisées par le superviseur immédiat ou son remplaçant n'entraînent aucune diminution de la paie régulière de l'employé.

Toutefois, l'employé s'engage moralement à rattraper, si nécessaire, pendant ses heures régulières de travail, l'ouvrage qui n'aura pas été fait à cause de son absence.

Tout abus sera sujet aux dispositions prévues à l'article 7.01 de la présente convention.

12.02 Absence par maladie et accident :

- a) Tout employé, qui est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident provenant d'un accident ou d'une maladie industrielle ou occupationnelle, tel que défini par la Loi sur les accidents du travail, se verra accordé un congé d'absence sans perte d'ancienneté, pour la durée de son incapacité.
- b) Toutefois, dans les cas de maladie ou accident ne dérivant pas de l'occupation et de l'industrie, l'employé qui est incapable de travailler à cause d'une telle maladie se verra accorder un congé d'absence, sans perte d'ancienneté :
  1. ayant complété sa période de probation mais moins de deux (2) ans, un (1) an;
  2. ayant deux (2) ans ou plus jusqu'à cinq (5) années d'ancienneté, dix-huit (18) mois; et
  3. ayant cinq (5) années d'ancienneté ou plus, deux (2) ans.
- c) Il est entendu que dans tous les cas de maladie ou de convalescence provenant d'un accident ou d'une maladie, tel qu'anticipé dans les deux (2) paragraphes précédents de cet article, l'employé pourra être requis de soumettre à l'employeur un rapport médical à la satisfaction de ce dernier.

12.03 Congé de maternité :

1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée devra avoir complété vingt (20) semaines d'emploi pour la Compagnie dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de la Compagnie le jour précédant l'avis prévu ci-après. Une employée sera réputée être à l'emploi de la Compagnie durant une grève ou une contre-grève.
2. Sous réserve des paragraphes (6) et (7), l'employée aura droit à une période continue de congé de maternité qu'elle pourra déterminer mais qui ne pourra excéder dix-huit (18) semaines sauf si à la demande de l'employée la Compagnie consent à une période plus longue. L'employée pourra

...12.03(2) suite/

la répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne pourra cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

3. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée aura droit à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'aura pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
4. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Compagnie pourra exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Compagnie pourra l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit à cet effet.

5. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt, l'employée aura droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, le congé sera réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe (2) à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

6. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée aura droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
7. Si une employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se terminera au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

8. L'employée qui fait parvenir à la Compagnie avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, aura droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
9. Au moins trois (3) semaines avant son départ, l'employée devra donner par écrit à la Compagnie un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis devra être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et la date prévue pour l'accouchement. Le certificat médical prévu à l'alinéa (2) du paragraphe (5) pourra remplacer le présent avis.
10. L'avis prévu au paragraphe (9) pourra être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
11. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, l'employée devra aussitôt que possible donner à la Compagnie un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
12. Une employée pourra se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux sous-paragraphes 9, 10, 11, après avoir donné à la Compagnie un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
13. Dans les cas et selon les limites prévues aux sous-paragraphes (2), (3), (6), (7) et (8), une employée pourra se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis aux sous-paragraphes (9), (10) et (11), après avoir donné à la Compagnie un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
14. Sous réserve du paragraphe (3), l'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par l'avis ci-haut donné, sera présumée avoir démissionné.

15. La Compagnie pourra exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
16. A la fin du congé de maternité, la Compagnie réinstallera l'employée dans le même poste ou un poste équivalent en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
17. La participation de l'employée aux avantages de la présente convention ne sera pas affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement aux avantages et dont la Compagnie assume sa part.
18. Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, la Compagnie lui reconnaîtra tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
19. Lorsque la Compagnie effectue des licenciements qui auraient inclus l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les employés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
20. Les dispositions précitées ne doivent pas avoir pour effet de conférer à une employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

12.04 Absence pour affaires du Syndicat :

Tout employé élu ou autrement choisi, délégué aux congrès ou conférences du Syndicat se verra accorder un congé d'absence sans solde pourvu que :

- a) ce congé d'absence n'excède pas une (1) semaine à la fois;
- b) ces congrès ou conférences n'excèdent pas cinq en nombre dans une période de deux (2) ans;

...12.04(c)/

- c) un représentant officiel du Syndicat donne, au bureau du personnel, un avis de pas moins de deux (2) semaines du temps et de la date de tels congrès ou conférences et le nom des personnes choisies pour y assister en conformité de la cédule précitée. Toutefois, dans les cas d'urgence, la Compagnie considérera une demande faite dans les quarante-huit (48) heures qui précèdent le commencement d'un tel congé d'absence;
- d) pas plus de deux (2) personnes à la fois et pas plus d'une personne par division ne s'absentera pour affaires syndicales, exception faite des négociations.

12.05 Congé de deuil :

Tout employé éprouvé par le décès d'un membre de sa famille se verra accordé un congé d'absence, tel que défini ci-dessous, payé à son taux régulier pour les jours privés de son salaire, mais jamais plus tard que le jour des funérailles, excepté dans le cas du décès du conjoint(e) et enfant où ce jour sera le jour suivant les funérailles :

- personne avec laquelle il est marié ou vit maritalement au sens du sous-paragraphe (b) du paragraphe (3e), article 1er de la Loi sur les normes du travail : 5 jours
- enfant : 5 jours
- père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru : 3 jours
- grand-père, grand-mère : 1 jour.

ARTICLE 13 - VACANCES ET SALAIRE DE VACANCES :

- 13.01 a) La Compagnie convient d'accorder deux (2) semaines de vacances à tous les employés couverts par la présente convention et qui sont à l'emploi de la Compagnie au commencement de la période de vacances régulières.
- b) Les employés qui sont à l'emploi de la Compagnie pour une période de six (6) ans et plus au 30 avril de l'année de vacances concernées peuvent se prévaloir d'une troisième semaine de vacances et pour ceux qui sont à l'emploi de la Compagnie pour une période de quinze (15) ans et plus au 30 avril de l'année de vacances concernées, peuvent se prévaloir d'une troisième et quatrième semaine de vacances. Voulant se prévaloir de ce droit, ces employés aviseront la Compagnie au plus tard le 30 avril de l'année de vacances concernées. Ces employés seront avisés avant le 15 mai de l'année des vacances à savoir si leur demande a été acceptée ou refusée. Il est entendu que toute personne ayant droit à trois semaines et plus de vacances devront prendre leur troisième semaine de vacance durant la période de vacances régulières si la compagnie décide de fermer pour trois semaines.
- c) Il est entendu que l'employé ayant le plus d'ancienneté aura préséance quand au choix et que ce choix lui sera accordé si le département dans lequel il travaille n'est pas désorganisé par cette demande.

13.02 La durée de service continue d'un employé avec la Compagnie servira à calculer le montant total de la paie de vacances auquel a droit chaque employé éligible, le tout en conformité avec le tableau de calcul de la paie de vacances qui apparaît ci-dessous:

TAUX DE LA PAIE DE VACANCES:

% du montant total des salaires obtenus de la Compagnie par l'employé durant la période de douze (12) mois qui se termine et qui inclue la dernière période dans le mois d'avril.

Durée de service continue de l'employé avec la Compagnie calculée au 30 avril :

Moins de 2 ans	4.0%
2 à 4 ans	5.0%
4 à 6 ans	6.0%

...13.02 (Suite)

6 à 8 ans	6.5%
8 à 10 ans	7.0%
10 à 14 ans	7.5%
14 à 18 ans	8.0%
18 à 20 ans	9.0%
20 à 25 ans	9.5%
25 ans et plus	10.5%

13.03 Rémunération:

La rémunération des vacances de l'employé lui sera remise avant son départ pour ses vacances en même temps que sa dernière paie régulière.

13.04 Attribution des congés annuels:

La période de vacances normale s'étendra du 1er mai au dernier avril de chaque année. Cependant, tous les employés seront tenus de prendre leurs vacances annuelles pendant la période de fermeture estivale annuelle de l'usine.

Tout autre semaine additionnelle à laquelle aurait droit l'employé sera établie par la Compagnie en consultation avec les employés concernés, la préférence étant accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Toutefois dès que cette période de vacances aura été fixée entre les parties, elle ne pourra être modifiée par la Compagnie.

13.05 a) Départ de l'employé:

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

b) Décès de l'employé:

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

ARTICLE 14 - DIVERS

14.01 Sécurité sociale:

- a) La Compagnie consent à contribuer à l'assurance-groupe du Syndicat les montants suivants;
- |                                    |         |
|------------------------------------|---------|
| 2 novembre 1983 au 1 novembre 1984 | \$ 4.50 |
| 2 novembre 1984 au 1 novembre 1985 | 4.75    |
- Par semaine, pour chaque employé qui contribue personnellement le montant fixé pour la même semaine.
- b) Il est entendu que la seule responsabilité de la Compagnie sera de faire cette contribution et de déduire la contribution de chaque employé qui l'aurait autorisée par écrit de faire ces déductions;
- c) Seulement les employés qui auront trois (3) mois de service continue ou plus pourront autoriser les dites déductions. Ces montants seront remis au Syndicat le ou avant le dixième (10e) jour du mois suivant le mois où les déductions ont été faites;
- d) La Compagnie s'engage à remplir la formule d'assurance-groupe du Syndicat indiquant la date de retour de l'employé au travail après que ce dernier sera absenté pour cause de maladie;
- e) Advenant le cas que le plan d'assurance-groupe remplit les exigences établies par la Loi d'assurance-Chômage, la Compagnie consent à faire application pour une ristourne selon la Loi.  
Tout montant de ristourne reçu du gouvernement à cause dudit plan d'assurance-maladie sera remis au fonds d'assurance-groupe du Syndicat.

14.02 Sécurité et hygiène:

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

14.03 Changement technologique

Advenant que la Compagnie apporte des changements technologiques tels qu'ordinateurs, programmeurs ou autres appareils électroniques, la Compagnie doit aviser le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance afin que les parties s'entendent sur les modalités d'entraînement de ses employés réguliers dans le but de les maintenir au travail si possible.

14.04 Durée de la convention et rétroactivité :

a) La présente convention collective aura une durée de deux (2) ans, commençant le 2 novembre 1983 pour se terminer le 1er novembre 1985.

b) Bien que les termes et conditions de cette convention collective de travail seront en vigueur jusqu'au 1er mai, 1985, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du 1er août, 1985, demander à négocier une nouvelle convention collective.

Avec l'avis sera transmis, en termes généraux, le projet de convention à négocier, et une première rencontre des parties aura lieu dans les quinze (15) jours de la date de l'avis.

c) Si l'avis prévu au paragraphe précédent (14.04 b) est donné par l'une ou par l'autre des parties, la présente convention sera acceptée comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 24 du Code du Travail, sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI

les parties ont décidé que cette convention sera exécutée par  
les représentants dûment autorisés et ont signé le 9 janvier, 1984.

POUR:

CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC  
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VÊTEMENT ET  
DU TEXTILE  
(FAT-COI-CTC) LOCAL 1693.

*Monique Tasty*  
*Odette Cellier*  
*Jean Marc Leclerc*

*Henriette Corrigan*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR:

CONSOLTEX INC .

*Rand Murray*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Ronald Seymour*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

1) Catégorie selon occupation et période d'apprentissage prévu:

-Division finition:

<u>Occupation</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Période D'apprentissage</u>
-Commis aux commandes	I	1 mois
-Commis à la paye	II	1 mois
-Commis à la préparation de la facturation	II	1 mois
-Commis à la facturation (Burrows)	III	2 semaines
-Commis à l'expédition	III	2 semaines
-Téléphoniste et opératrice de télex	III	2 semaines
-Opératrice de perforatrice	III	2 semaines
-Commis au laboratoire	IV	2 semaines
-Commis généraliste	IV	2 semaines
Comptes payable	II	1 mois

-Division tissage :

-Commis aux fréquences de production	III	3 semaines
-Commis généraliste	IV	2 semaines
-Commis au laboratoire	IV	2 semaines

2) Rémunération hebdomadaire selon catégorie en vigueur:

<u>Classification</u>	<u>Du 2 nov. 1983 au 1 mai 1984</u>	<u>Du 2 mai 1984 au 1 nov. 1984</u>	<u>Du 2 nov.1984 au 1 nov.1985</u>
Catégorie I	\$ 304./par semaine	\$ 319./par semaine	\$ 335./par semaine
Catégorie II	299.	314.	330.
Catégorie III	289.	303.	318.
Catégorie IV	284.	298.	313.

3) Liste des employés et leur classification respective:

-Division finition :  
-----

<u>NOM</u>	<u>CATEGORIE</u>
Geertje White	I
Odette Pelletier	II
Monique Talty	II
Shelley Jetté	III
Joan Chagnon	III
Jean Page	III
Susan Mayhew	IV
Joanne Drennan	III
Constance Doucette	IV
France Roy	II
Colombe Daigle	IV
Francine Paquette	IV
Jeannette Caron	IV
Linda Robinson	II
Francine Loiselle	IV
Sandra Olson	IV
Jocelyne Brooker	IV

-Division Tissage;  
-----

Henriette Enright	II
Jocelyne Dumont	IV
France Deragon	IV
Nicole Daudelin	III
Claudette Duchesneau	IV
Terry Brown	IV

IL Y A MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: CONSOLTEX INC.  
-Usine de tissage  
201 rue des Textiles  
Cowansville, Quebec.

ET

Usine de finition  
400 rue Willard  
Cowansville, Quebec

ET : LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC.  
Travailleurs amalgamés du  
textile et du vêtement, local  
2371 "employés de bureau.

Sécurité sociale

L'article 14.01 F de la précédente convention continuera d'être en vigueur du 2 novembre 1983 jusqu'au 1er mai 1984

14.01 f) Dans le cas d'invalidité à long terme, tel que défini au plan d'assurance-groupe du Syndicat, la Compagnie s'engage à payer à 100% le salaire de cet employé pendant les trente (30) premiers jours de sadite invalidité totale, sur preuve d'acceptation par la Compagnie d'assurance-groupe du Syndicat de sa réclamation à ce titre, ces paiements étant dû selon les intervalles de paie réguliers.

CONSEIL

*Annette Enright*  
*Monique Patis*  
*Debbie Colletier*  
*en l'absence de*

CONSOLTEX

*Saul Murray*  
*Ronald Seguin*

IL Y A MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: CONSOLTEX INC.

-Usine de tissage  
201 rue des Textiles  
Cowansville, Quebec.

-et-

Usine de finition  
400 rue Willard  
Cowansville, Quebec.

ET : LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC.  
Travailleurs amalgamés du  
textile et du vêtement, local  
2371 "employés de bureau.

Congé de maladie.

- a) Tout employé régi par la présente convention aura droit à un maximum de dix (10) jours de congés de maladie par an, non cumulatifs;
- b) Chaque journée d'absence pour cause de maladie est payée à l'employé sur la base de son gain régulier et une journée de paie est soustraite de son crédit annuel de congés de maladie;
- c) Lorsque l'employé obtient un congé de maladie payé et qu'il obtient par la suite, pour la même période, un congé pour accident de travail, il sera considéré comme n'ayant pas pris un congé de maladie payé ;
- d) Pour toute absence à cause de maladie, la Compagnie peut demander à l'employé de se soumettre à un examen médical, le coût d'un tel examen et du transport étant la responsabilité de la Compagnie.

CONSEIL

*Henriette Enright*  
*Manique Tally*  
*Edette Belletier*  
*Jean Marc Lavoie*

CONSOLTEX

*Ronald Lepin*