

No.

17457-02

NOM

Barnish Brothers Inc.

17457-02

21 DEC 18 11 16

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

ENTRE: BARMISH BROTHERS INC.
709. rue Merrill
Coaticook, (Stanstead)

Ci-après appelée " LA COMPAGNIE "

ET: Syndicat des travailleurs
spécialisés du Vêtement
de Coaticook.

Ci-après appelé " LE SYNDICAT "



Microfilmé

12-005

ARTICLE 1 - DECLARATION D'OBJECTIFS

- 1.01 Faire en sorte que les salariés trouvent dans leur travail une source de satisfaction par des mesures comme celles-ci:
- a) pleine^{re} connaissance, par tous ceux qui sont concernés, des droits et de la dignité des salariés;
 - b) permettre aux salariés de conférer, par l'entremise de leurs représentants, avec la direction de la compagnie, sur les questions de ligne de conduite ou les changements que la compagnie se propose d'apporter à sa ligne de conduite, qui peuvent toucher les salariés, y compris les questions dont la portée va au-delà de la convention collective; et
 - c) donner aux salariés la possibilité de s'identifier davantage à la compagnie en participant plus étroitement à ses activités.
- 1.02 Assurer à la compagnie des opérations rentables et profitables pouvant soutenir la concurrence et permettant:
- a) de répondre aux besoins des consommateurs en leur fournissant des produits et des services de qualité;
 - b) d'améliorer les salaires et gages et autres conditions de travail, et;
 - c) d'améliorer le rendement que les actionnaires tirent de leur mise de fonds.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET REPRESENTATION SYNDICALE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés du bureau, de planificateur de la production, des instructeurs inspecteurs, des préposés à l'entretien et à la maintenance, des préposés au contrôle de la qualité, des préposés à la réception et à l'expédition, des mécaniciens et des gardiens-concierges, à l'emploi de la compagnie pour son établissement situé au 709 rue Merrill, Coaticook, P.Q., le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Service du droit d'association du Ministère du Travail.
- 2.02 Les termes et conditions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés éligibles conformément à la clause 2.01 qui précède.
- 2.03 La compagnie s'engage à recevoir le ou les représentants dûment autorisés par le syndicat afin de discuter des questions relatives à l'application de la présente convention et aussi, de l'importance d'établir de bonnes relations industrielles.

Avec la permission de la compagnie, laquelle ne sera pas refusée arbitrairement, tout représentant du syndicat dûment autorisé aura le droit d'entrer dans l'atelier de la compagnie durant les heures de travail.

Dans le cas du délégué du département, celui-ci doit aviser son supérieur immédiat avant de s'absenter sans paie pour s'occuper de ses fonctions syndicales à l'intérieur de l'usine.

- 2.04 Pour fins d'application de la convention collective il y aura un délégué par département, élu ou autrement nommé par les membres du syndicat. Ces délégués devront travailler dans le département qu'ils représentent et devront posséder au moins six mois d'ancienneté. Ils exerceront les fonctions définies dans cette convention.
- 2.05 Un comité de relations industrielles sera composé de 3 salariés élus ou autrement nommés par le syndicat. Ces salariés devront travailler dans un département différent et ils devront posséder au moins un an d'ancienneté avec la compagnie. Ils exerceront les fonctions définies dans cette convention.
- 2.06 Un comité de négociation sera composé de pas plus de 3 salariés élus ou autrement nommés par les membres. Ces salariés devront travailler dans un département différent et ils devront posséder au moins un an d'ancienneté avec la compagnie. Il est entendu que le comité de négociation s'occupera seulement des questions ayant trait au renouvellement ou à la modification de la convention.
- 2.07 Le syndicat fournira à la compagnie et la compagnie au syndicat, une liste des personnes autorisées à accomplir toutes fonctions relatives à la présente convention.
- 2.08 A- Tout salarié délégué au congrès et aux conférences, sessions d'étude ou toute autre activité du syndicat ou de ses cadres affiliés se verra accorder un congé d'absence sans paie pourvu que le nombre de délégués n'excède pas cinq (5) salariés de départements différents. Dans un tel cas, le syndicat devra aviser, si possible, la compagnie au moins deux (2) semaines au préalable, mais dans tous les cas au moins une (1) semaine au préalable. Si, par suite de circonstances spéciales, le nombre de délégués excédait cinq (5) salariés, le tout devra faire l'objet de discussions et consentement entre les parties.
- B- Pour chacune des absences des représentants du syndicat pour activités syndicales, tel que décrit au paragraphe précédent, la compagnie s'engage à verser le salaire et les avantages de la convention. La compagnie pourra cependant

déduire le montant ainsi payé du montant remis au syndicat à titre de perception de cotisation. Dans un tel cas, la compagnie indiquera lors de la remise le montant ainsi déduit.

2.09

La compagnie accepte de désigner des endroits où le syndicat pourra afficher des avis, pourvu que lesdits avis ne portent que sur les sujets suivants:

- a) réunion à but social ou récréatif ou éducatif;
- b) élection, nomination et résultats des élections du syndicat;
- c) avis de réunion syndicale.

Toute autre information affichée par le syndicat devra, au préalable, être approuvée par un officier de la compagnie.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

3.01

Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, suite aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, la compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.

3.02

Dans l'exercice de ses droits, la compagnie devra se conformer aux prescriptions de la présente convention à moins que le contraire ne soit spécifiquement prévu et sujet aux droits du salarié concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente convention.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01

Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du syndicat pour la durée de ladite convention.

Ceux qui n'en font pas partie présentement, devront y adhérer dans les trente (30) jours qui suivent la date de signature de la convention et les nouveaux salariés devront adhérer au syndicat dans les trente (30) jours à compter de la date de leur embauche.

4.02

A- Si un tel salarié cesse d'être membre du syndicat en aucun temps durant la période où la convention est en vigueur, sauf lorsque permis par le Code du Travail, ou refuse d'y adhérer dans les délais stipulés ci-avant, l'officier autorisé du syndicat en donnera avis par écrit à la compagnie et celle-ci devra, dans les quinze (15) jours qui suivent, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

B- le syndicat s'engage à indemniser et à garantir la compagnie contre tout dommage ou responsabilité incluant mais sans limiter la généralité de ce qui précède, toute réclamation de salaire, dommage ou autre réclamation, y compris les frais judiciaires, qui pourraient résulter de l'application du présent article.

- 4.03 La compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du salarié, sur la formule convenue entre la compagnie et le syndicat, déduira et continuera de déduire jusqu'à l'expiration de la convention, la somme autorisée par ce salarié comme cotisation régulière hebdomadaire due au syndicat. Cette somme sera déduite sur la paie reçue chaque semaine par le salarié, pour le nombre de semaines convenu dans une année, cinquante-deux (52) ou moins, selon le cas.
- 4.04 La compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du salarié sur la formule convenue entre la compagnie et le syndicat, déduira et continuera de déduire jusqu'à l'expiration de la convention si nécessaire, la somme autorisée par ce salarié comme cotisation spéciale due au syndicat, à la condition que cette cotisation spéciale soit dûment autorisée par le syndicat et qu'elle ne dépasse pas la somme de un dollar (\$1,00) par semaine pour une période maximum de vingt-six (26) semaines dans une année. Cette somme sera déduite sur la paie reçue par le salarié chaque semaine, pour la durée de la période autorisée.
- 4.05 Dans tous les cas de retenue syndicale pour cotisation régulière ou cotisation spéciale, la compagnie est dégagée de toute responsabilité quant à la légalité des prélèvements et de la remise de ceux-ci et le syndicat s'engage à la tenir indemne de toute réclamation découlant de leur application.
- 4.06 Un chèque payable à l'ordre du syndicat pour le montant des cotisations perçues, régulières ou spéciales, sera remis à l'officier dûment autorisé à recevoir ces montants. Cette remise sera faite dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui pendant lequel les prélèvements ont été faits. Le chèque sera accompagné d'une liste détaillée montrant le nom des salariés et le montant déduit sur la paie de chacun. De plus, lors de la remise mensuelle, la compagnie y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie sur la dernière liste de paie du mois qui précède.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 Le salarié régi par la présente convention a droit à l'ancienneté. L'ancienneté s'appliquera strictement par département; ces départements sont:

- a) la coupe
- b) devant et dos
- c) pièces
- d) assemblage
- e) finition
- f) pressage et sous-pressage

Les hommes de plancher seront considérés comme faisant partie du département «coupe»; les employés «utilité» seront considérés comme faisant partie du département où ils ont été utilisés ou du département dans lequel ils travaillaient avant d'être nommés «utilité» soit le plus avantageux des deux (2).

5.02

Dans le cas de promotions, de déplacements (bumping) ou de mise à pied dans un département, la compagnie devra tenir compte des facteurs suivants parmi les salariés du département:

- a) l'ancienneté du salarié;
- b) l'habileté et la compétence du salarié;
- c) si les deux facteurs précédents seont relativement égaux, les charges familiales telles que connues par la compagnie seront décisives;

Les dispositions de la présente clause ainsi que de la clause 6.02 ne s'appliqueront pas aux «utilité» ces postes étant comblés à la discrétion de la compagnie parmi les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté. De plus, la compagnie avisera le syndicat quinze (15) jours à l'avance de toute nomination au poste «d'utilité» et fera alors connaître au syndicat les motifs de son choix.

De plus, la présente clause ne s'appliquera pas à une mise à pied d'une journée ou moins par semaine; cependant, dans le cas où il y a plus d'une personne sur la même opération, le salarié ayant le moins d'ancienneté sur l'opération sera mis à pied.

Le salarié qui considère avoir été mis à pied en contravention avec le paragraphe précédent devra aviser son contremaître immédiatement.

5.03

A- Pour toute absence autorisée par la compagnie ou prévue à la convention pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, la compagnie peut placer le salarié de son choix, sauf si un salarié ayant plus d'ancienneté réclame la fonction et à la condition qu'il soit apte immédiatement, sans entraînement, (c'est-à-dire à 83% d'efficacité) à accomplir cette fonction.

A l'expiration de cette période de quatre (4) mois, s'il n'y a pas de changement, la compagnie devra appliquer les dispositions des clauses 6.02, 6.04 et 6.05 inclusivement mais, à titre temporaire seulement, c'est-à-dire que le salarié absent conserve le droit à son occupation à son retour. Advenant qu'il ne revienne pas, le salarié qui a été promu temporairement obtient automatiquement le poste en permanence. En autant que possible, un salarié qui revient au travail après un congé d'absence autorisé par la convention en avisera le représentant autorisé de la compagnie au moins trois (3) jours à l'avance.

Cependant, le paragraphe précédent ne s'appliquera pas dans les cas de maladie ou de grossesse excédant quatre (4) mois si le salarié fait parvenir au syndicat et à la compagnie, un avis indiquant que son congé-maladie ou son congé pour grossesse est prolongé sur recommandation médicale et qu'il précise la date du retour et ce, jusqu'à la date de retour prévue.

B- Un salarié sénior ne sera pas obligé d'accepter un déplacement au sein de son département lorsqu'un salarié junior est apte immédiatement, sans entraînement, (c'est-à-dire 83% d'efficacité) à accomplir la fonction.

5.04

L'ancienneté du salarié lui sera reconnue dès qu'il aura complété soixante-cinq (65) jours de travail; sur demande de la compagnie, à la condition que le salarié concerné et le syndicat y consentent par écrit, la période de probation pourra être prolongée pour un maximum de trente (30) jours de travail. A la fin de sa période de probation, l'ancienneté du salarié sera calculée à compter de son premier jour d'emploi. Si le salarié est congédié au cours de cette période de probation, son cas ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, un salarié qui est remercié de ses services par la compagnie avant la fin de sa période de probation verra son temps déjà travaillé pour la compagnie compter pour le calcul de sa nouvelle période de probation si la compagnie le reprend à son service au cours des douze (12) mois qui suivent son licenciement.

5.05

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par la compagnie ou occasionnée par la maladie ou accident et ce, pour la durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. Cependant, dans un cas extrême et avec une preuve médicale à l'appui, les deux (2) parties par accord mutuel, peuvent extensionner la période.

- 5.06 Un congé sans solde jusqu'à concurrence de six (6) mois maximum sans perte d'ancienneté, pourra être accordé à un salarié qui a au moins deux (2) ans d'ancienneté et à la condition qu'il y ait entente à ce sujet entre la compagnie et le syndicat. La demande doit parvenir à la compagnie au moins trois (3) semaines avant la date où le congé peut débiter, à moins de circonstances incontrôlables.
- 5.07 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité sans perte d'ancienneté à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- A moins de circonstances particulières, la demande du congé doit parvenir à la compagnie au moins trois (3) semaines avant que ne débute ledit congé. Si l'état de santé de la salariée devient incompatible avec les exigences de son travail, la compagnie et le syndicat examineront la meilleure solution pour régler la situation. De plus la période d'absence autorisée est de dix-huit (18) semaines et au choix de la salariée, le tout en conformité avec la législation en vigueur. Cependant, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de son retour au travail, le congé de maternité pourra être prolongé.
- 5.08 A l'occasion du mariage d'un salarié, la compagnie convient de lui accorder un congé sans solde de deux (2) semaines. Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à la compagnie au moins six (6) semaines à l'avance.
- 5.09 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, le rappel des salariés dans le département se fera dans l'ordre inverse de celui où ils ont été mis à pied dans ledit département.
- 5.10 A moins que le syndicat en décide autrement, le président du syndicat, son vice-président et les membres du comité de relations industrielles, tant qu'ils sont en fonction, sont présumés, pour fins de mise à pied et de rappel, avoir le plus d'ancienneté dans leur département à la condition qu'ils soient aptes immédiatement sans entraînement, (c'est-à-dire à 83% d'efficacité) à accomplir la fonction requise.
- 5.11 Un salarié perd tout droit d'ancienneté si:
- a) il quitte volontairement l'emploi de la compagnie;
 - b) il est congédié pour juste cause;

c) à la suite d'une mise à pied, il néglige de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours après avoir été avisé par la compagnie. Cependant, s'il est dans l'impossibilité de reprendre le travail pour des raisons de maladie ou accident ou autre raison qui peut le justifier, il doit quant même aviser la compagnie, dans un délai de sept (7) jours, de son intention d'y revenir.

S'il est impossible pour la compagnie de communiquer avec le salarié, elle lui fera parvenir une lettre recommandée à la dernière adresse inscrite au bureau du personnel. Copie de cette lettre recommandée sera remise au syndicat. Si aucune réponse n'est reçue après quinze (15) jours de la date de la mise à la poste, toute ancienneté sera annulée.

d) il a été mis à pied pour une durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;

e) il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans préjudice à toute autre mesures disciplinaires pour toute absence non motivée.

5.12

A- Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée en permanence dans l'usine à un endroit accessible aux salariés. Une copie de cette liste d'ancienneté sera remise au syndicat.

B- Les contestations au sujet de l'ancienneté doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'affichage de la première liste d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur sera corrigée. Après la période prévue plus haut, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et conforme. Par la suite une nouvelle liste sera affichée à tous les six (6) mois; seuls les retraits ou additions pourront être contestés de la façon et dans les délais prévus ci-haut.

5.13

La compagnie remettra au comité de relations industrielles, une liste des gains horaires moyens à temps simple de chaque salarié pour les 4 semaines précédentes chaque fois qu'elle préparera une telle liste. Cette liste constituera un document confidentiel comme condition essentielle de sa remise par la compagnie au comité.

5.14

Lors de la résiliation de son contrat de travail, la compagnie remettra au salarié en plus de son salaire dû, tous les autres bénéfices auxquels il a droit selon les dispositions de

la convention, déduction faite de tous montants dus à la compagnie.

ARTICLE 6 - PROMOTION

- 6.01 La promotion désigne la permutation d'un salarié d'une occupation à une autre régie par la présente convention et comportant une possibilité de gains égale ou supérieure. La possibilité de gains supérieurs est déterminée par la moyenne des gains des opérateurs qualifiés sur l'occupation vacante par rapport à la moyenne des gains du candidat.
- 6.02 A- Dans le cas où il se produit une vacance dans un département, la compagnie, afin d'assurer la continuité des opérations, assignera temporairement un salarié de son choix. Subséquemment et sans tarder, la compagnie pour une période de trois (3) jours de travail affichera sur le tableau d'affichage le fait qu'une vacance existe dans le département. La formule d'affichage qui comprend l'espace nécessaire pour la confirmation du choix du candidat apparaîtra à l'annexe «B». Lorsque cette formule sera utilisée, la compagnie en fera parvenir une copie au bureau du syndicat.
- B- Si un salarié du département pour lequel l'occupation vacance représente une promotion se croit qualifié pour l'occupation vacante, il en fera la demande, durant la période d'affichage déterminée, en inscrivant son nom sur la formule affichée; dès la période d'affichage terminée, la compagnie fera le choix de la personne qui occupera le poste en permanence, le tout conformément aux dispositions de la clause 5.02.
- 6.03 A- Advenant qu'il soit nécessaire d'afficher une deuxième occupation vacante suite à la promotion d'un candidat sur la première occupation vacante, la compagnie ne sera pas tenue de faire cet affichage tant et aussi longtemps que le candidat promu à la première occupation vacante n'aura pas atteint 83% d'efficacité sur sa nouvelle occupation; la même règle s'appliquera pour chaque affichage subséquent.
- B- Pour le département de la coupe, advenant qu'il y ait un ou plusieurs postes vacants, des affichages seront faits immédiatement et la compagnie s'efforcera de combler les postes le plus rapidement possible, mais ne sera pas tenue de les combler pour une période de deux (2) mois. Ce délai peut être extensionné par le comité de relations industrielles.
- 6.04 Le salarié promu aura le droit de retourner à son ancienne occupation dans les quinze (15) jours ouvrables de travail à sa nouvelle occupation, suivant sa promotion.

Si le salarié promu est incapable de se qualifier au cours de la période d'entraînement ou s'il ne démontre pas d'aptitude qui pourrait lui permettre de se qualifier au cours de ladite période d'entraînement, il sera réinstallé à son occupation antérieure.

6.05 Un salarié pourra postuler un poste vacant qui ne constitue pas une promotion; s'il n'y a aucun postulant pour lequel le poste constitue une promotion qui rencontre les critères mentionnés à l'article 6.02 de la convention, son cas sera alors soumis au comité des relations industrielles pour discussion; après quoi, la compagnie pourra, à sa discrétion, décider de lui accorder le poste ou non.

6.06 Un salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation pourra revenir à l'intérieur de l'unité avec ses pleins droits sur paiement d'un honoraire de \$10.00 par mois passé en dehors de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de \$120.00 par année; de plus la compagnie avisera par écrit le syndicat de la nomination du salarié promu dès que la décision aura été prise.

6.07 Si un salarié obtient une promotion suite à un affichage, il ne pourra postuler un autre poste vacant avant l'expiration d'une période de six (6) mois sauf s'il y a entente à ce sujet entre la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 7 - TRANSFERT

7.01 A- Dans le cas de fermeture d'un département, le syndicat et la compagnie devront engager un dialogue afin de discuter et trouver une solution équitable pour les personnes impliquées.

B- Si un salarié est dans l'impossibilité de remplir les charges de son occupation, à cause d'un accident, d'une maladie, ou de son âge avancé, la compagnie pourra accepter de le transférer dans un autre département ou même de le muter dans son département.

ARTICLE 8 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, AUTOMATION ET CESSATION D'OPERATION

8.01 Dans le cas d'un changement de méthode d'opération suite à un changement de machinerie qui nécessite un entraînement, la compagnie devra établir un nouveau taux à la pièce ou modifier le taux existant et le syndicat devra en être avisé immédiatement. Le salarié dont l'opération est sujette à une telle modification sera rémunéré de la façon suivante:

a) la compagnie déterminera pour ce salarié la moyenne du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complétées précédant

immédiatement la modification tel que mentionné ci-avant. Le taux horaire ainsi obtenu sera celui auquel aura droit ledit salarié à titre de «taux heure» qui lui sera garanti pour les quatre (4) premières semaines;

- b) pour la cinquième semaine, le nouveau taux à la pièce s'appliquera plus trente pour cent (30%) du taux-heure;
- c) pour la sixième semaine, ledit taux à la pièce plus vingt pour cent (20%) du taux-heure;
- d) pour la septième semaine, ledit taux à la pièce plus dix pour cent (10%) du taux-heure;
- e) pour la huitième semaine et par la suite ledit taux à la pièce seulement s'appliquera.

8.02

Dans le cas d'un changement de méthode d'opérations suite à un changement de style ou de partie de style ou suite à une modification d'une opération ou d'une partie d'opération, la compagnie devra établir un nouveau taux à la pièce ou modifier le taux existant et déterminer la période d'entraînement si requis et le syndicat devra en être avisé immédiatement.

S'il y a lieu d'établir une période d'entraînement, elle sera rémunérée de la façon suivante:

- a) si une semaine d'entraînement est requise, le nouveau taux à la pièce s'appliquera, plus trente pour cent (30%) du taux heure;
- b) si une deuxième semaine d'entraînement est requise, ledit taux à la pièce s'appliquera plus vingt pour cent (20%) du taux heure;
- c) si une troisième semaine d'entraînement est requise, ledit taux à la pièce s'appliquera plus dix pour cent (10%) du taux heure;

8.03

Si comme résultat de l'application des changements stipulés aux clauses 8.02 et 8.02, le salarié se croit lésé dans ses droits, il présentera son grief conformément aux dispositions de l'article 19 «procédure pour le règlement des griefs».

8.04

Dans le cas d'élimination d'un poste de travail ou de transformation d'une tâche existante par suite de changements technologiques ou d'automation ou de mécanisation, la compagnie convient d'aviser le syndicat dès que connu, de la nature des changements qu'elle prévoit effectuer dans son entreprise. Par la suite, les préposés engageront un dialogue concernant les possibilités de transfert et d'entraînement de la main d'oeuvre.

Les salariés affectés par lesdits changements technologiques (mise à pied ou mutation) ont la préférence selon leur ancienneté, pour les nouvelles opérations créées par les changements technologiques, pourvu qu'ils remplissent de façon satisfaisante l'ouvrage requis. Le salarié ainsi affecté a le droit à l'application des dispositions prévues à la clause 5.02

La compagnie garantit pendant la période d'entraînement aux salariés affectés par lesdits changements technologiques leur taux horaire moyen gagné durant les quatre (4) semaines précédant lesdits changements.

- 8.05 La compagnie fournira par écrit aux employés la méthode de travail (standard de qualité) des opérations et verra à aviser les employés et le syndicat, dans les meilleurs délais, de tout changement; de plus le délégué au système à la pièce pourra après entente avec l'employeur, prendre connaissance des études de temps en vigueur et des standards de qualité.

ARTICLE 9 - CHANGEMENT DE TACHE OU DE METHODE DE REMUNERATION

- 9.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de rémunérer ses salariés conformément à un système d'encouragement au travail.
- 9.02 Lorsqu'un salarié travaillant à l'heure est assigné à une tâche sur un système d'encouragement au travail, la méthode de rémunération sera conforme à celle déterminée à la clause 8.01.
- 9.03 Si un salarié est transféré à une opération qui commande un taux plus élevé que celui de l'opération à laquelle il était assigné, le syndicat en sera avisé immédiatement et ce salarié sera rémunéré tel que stipulé à l'annexe «A» des salaires, selon l'échelle des promotions.
- 9.04 Les opérations présentement rémunérées à la pièce devront continuer d'être ainsi rémunérées pour la durée de la présente convention, à moins d'entente contraire entre la compagnie et le syndicat.
- 9.05 Lorsqu'un taux à la pièce est fixé, il ne peut être supprimé pour la durée de la présente convention mais il peut être modifié par entente entre la compagnie et le syndicat.
- 9.06 Un salarié appelé à travailler sur deux (2) opérations ou plus sera rémunéré selon la méthode prévue au décret, basé sur les taux de la présente convention.
- 9.07 Un salarié qui travaille sur une autre opération que la sienne sera rémunéré à son taux horaire s'il n'y a plus de travail pour lui sur son opération régulière; s'il y a encore du travail pour lui sur son opération régulière, il sera rémunéré à son taux horaire moyen de la dernière semaine complète travaillée à la pièce.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 La compagnie ne peut suspendre ou congédier un salarié sans avoir au préalable suivi la procédure suivante:
- 1- un premier avertissement écrit;
 - 2- un deuxième avertissement écrit;
 - 3- s'il y a récidive, une suspension variant de 1 jour à un maximum de une (1) semaine;
 - 4- le congédiement du salarié.
- 10.02 Dans le cas d'une infraction grave dont la preuve incombe à la compagnie, cette dernière peut suspendre ou congédier un salarié sans nécessiter d'avertissement écrit préalable.
- 10.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier; copie doit également être remise au syndicat.
- 10.04 Si un employé signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour reconnaître la réception de l'avis à moins que le contraire ne soit expressément déclaré.
- 10.05 Tout avertissement apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulé; toutefois, si une suspension apparaît au dossier, la période sera alors de douze (12) mois, à compter de la date de la suspension.

ARTICLE 11 - CONGES PAYES

- 11.01 Les neuf (9) jours suivants seront des jours chômés et payés durant chaque année contractuelle:
- le Jour de Noël
 - le Jour de l'An
 - le lendemain du Jour de l'An
 - le Vendredi Saint
 - la Fête de Dollard
 - la St-Jean-Baptiste
 - La Confédération
 - La Fête du Travail
 - le Jour de l'Action de Grâces
- 11.02 Pour avoir droit aux congés chômés et payés il est entendu qu'un salarié:
- a) devra avoir complété treize (13) semaines de calendrier de service continu pour la compagnie;
 - b) devra avoir travaillé au cours de la période de trois (3) mois précédant immédiatement le congé chômé et payé;

- c) devra être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé, à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à un accident sérieux et vérifié, au décès dans sa famille, à la mise à pied, au congé de maternité ou à une permission applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède et/ou suit le congé chômé et payé.

11.03

L'indemnité payable au salarié qui y a droit pour chacun de ces neuf (9) jours de congés chômés et payés sera:

Pour les salariés à l'heure: huit (8) fois le taux horaire.

Le taux horaire signifie le taux horaire actuellement payé ou dû au salarié plus tous les ajustements ou augmentations en vigueur pendant la semaine durant laquelle le congé est observé.

Pour les salariés à la pièce: huit (8) fois le taux du gain horaire moyen.

Tout paiement dû pour un congé payé le sera sur une base de sept (7) fois le taux horaire ou sept (7) fois le taux du gain horaire moyen selon le cas, si ledit congé tombe un vendredi.

11.04

Le paiement d'un congé doit être donné à tous les salariés éligibles la semaine suivant celle où le congé est observé.

11.05

Tout congé chômé et payé tombant un samedi ou un dimanche sera reporté au lundi suivant ou à la date proclamée par les autorités gouvernementales.

Conformément aux dispositions du présent article 11 et à la condition que les parties contractantes soient d'accord, il sera permis de remplacer le jour de congé chômé et payé par un autre jour fixé par lesdites parties contractantes pour tout ce qui concerne les jours mentionnés aux items 11.01 et 11.05 qui précèdent.

11.06

Tout salarié qui a complété treize (13) semaines de calendrier de service continu pour la compagnie a droit aux congés sociaux suivants:

- a) dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, du frère ou de la soeur ainsi que des beaux-parents du salarié, ce dernier aura droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs y compris le jour des funérailles pourvu qu'il assiste en personne aux funérailles et que son congé coïncide avec des jours ouvrables.

- b) dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur de l'employé, ce dernier aura droit à un congé payé d'un (1) jour, pour le jour des funérailles, pourvu qu'il y assiste et pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
- c) la compagnie paiera à tout tel salarié qui peut être requis de servir comme juré dans n'importe quelle cour de justice du comté où il réside, la différence, s'il y en a, entre le montant qui lui est payé pour ses services comme juré et le montant qu'il aurait reçu pour les services normalement rendus à la compagnie durant la même période de temps.
- d) le mode de paiement pour ces congés sociaux sera le même qu'à 11.03.

ARTICLE 12 - CONGES DE FIN D'ANNEE

- 12.01 La compagnie accordera à chacun de ses salariés qui, au 24 décembre sont à son emploi depuis une période continue d'un an ou plus, un congé de fin d'année payé. Le travail cessera à la fin de la journée précédant Noël et reprendra la première journée ouvrable suivant le lendemain du Jour de l'An.
- 12.02 La compagnie paiera à chaque salarié qui se qualifie pour tel congé, 2% des gains accumulés entre le 1er décembre et le 30 novembre de l'année en cours.
- 12.03 Pour avoir droit au congé de fin d'année payé, un salarié doit travailler ou être prêt à travailler les trois jours ouvrables précédant le jour de Noël et les trois jours ouvrables suivant le premier jour de l'An.
- 12.04 L'absence du travail pendant les périodes de trois (3) jours mentionnés à l'article 12.03 ne prive pas le salarié de son droit à l'indemnité de congé de fin d'année si cette absence est autorisée par la compagnie ou est due à:
 - a) un arrêt de travail
 - b) une maladie
 - c) un décès parmi les proches parents
 - d) une autre raison majeure
 - e) une maternité

Pour toute absence dont la cause est autre que celles mentionnées ci-dessus, la compagnie a le droit de déduire des sommes d'argent dues au salarié, un montant équivalent à un cinquième de l'indemnité du congé de fin d'année pour chaque jour d'absence.
- 12.05 La compagnie paiera le boni de fin d'année à tous les salariés éligibles le dernier jour de paie avant le jour de Noël.

- 12.06 Si un salarié quitte son emploi durant le congé de fin d'année, ou ne retourne pas au travail après ce congé, pour toute raison autre que celles qui sont énumérées au paragraphe 12.04, la compagnie aura le droit de déduire, des sommes d'argent dues à ce salarié, un montant équivalent à l'indemnité du congé de fin d'année payée à ce dernier.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES

- 13.01 Le salarié aura droit à des vacances annuelles payées d'une durée de:

- a) une (1) journée de vacance payée par mois de service continu pour la compagnie jusqu'à un maximum de deux (2) semaines; ces journées devront être consécutives, si le salarié n'a pas complété un (1) an de service continu pour la compagnie au 1er juillet de l'année courante.
- b) deux (2) semaines, s'il a une (1) année ou plus de service continu pour la compagnie au 1er juillet de l'année courante.
- c) trois (3) semaines, s'il a trois (3) années ou plus de service continu pour la compagnie au 1er juillet de l'année courante.

- 13.02 Le salarié au service de la compagnie à la date des vacances qui au 1er juillet de l'année dans laquelle se donnent les vacances, a complété la période de service requise indiquée ci-après, aura droit à une indemnité calculée sur le salaire gagné par ledit salarié dans la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 mai de l'année dans laquelle se donnent lesdites vacances, à savoir:

- a) moins de trois (3) ans de service:
4% du salaire gagné
- b) trois (3) ans de service et plus:
6% du salaire gagné.

- 13.03 La compagnie convient des dates suivantes pour les vacances d'été durant la première année de la présente convention: 13 juillet 1981 au 31 juillet 1981.

Pour la deuxième année de la présente convention, la compagnie affichera la date des vacances au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le commencement des vacances.

- 13.04 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées depuis le 1er juin précédant la date de son départ et qu'il n'a pas prises, le tout

suivant l'échelle prévue au paragraphe 13.02 qui précède.

- 13.05 Les salariés devront prendre leurs vacances annuelles payées au cours du mois de juillet et du mois d'août de l'année dans laquelle se donnent les vacances, durant toute période complète de trois (3) semaines dudit ou des mois fixés par entente entre la compagnie et le syndicat.
- 13.06 La paie de vacances sera remise une semaine précédant la dernière paie avant la date des vacances prévue à la convention. Cependant, dans ce cas, nonobstant l'article 18.05 de la convention collective, la paie remise précédant la semaine de vacances sera donnée le vendredi avant-midi.

ARTICLE 14 - FONDS EDUCATIONNEL

- 14.01 La compagnie s'engage à payer au Fonds éducationnel du syndicat, une demi-cent (\$0.005) de l'heure sur toutes les heures travaillées par les salariés. Remise des montants ainsi payables sera faite de la même manière et à la même date que la remise des cotisations syndicales, conformément aux directives à ce sujet de l'article 4 qui précède. La prime de cinquante pour cent (50%) pour temps supplémentaire ne s'applique pas en ce qui concerne le paiement d'une demi-cent (\$0.005) de l'heure ici mentionné.
- 14.02 Le syndicat soumettra à la compagnie, une fois tous les quatre (4) mois, un rapport écrit des activités en cours et au programme de ce Fonds éducationnel; on indiquera en même temps de quelle manière les argents reçus par ce fonds ont été utilisés.
- 14.03 Le syndicat et la compagnie sont les seuls autorisés à dissoudre le Fonds éducationnel et ce, à la condition expresse que tous les deux soient d'accord pour ordonner cette dissolution. S'ils ne le sont pas, la question en litige devient un grief et l'article 19 ci-après «procédure pour le règlement des griefs» s'applique.
- 14.04 Dans le cas où la dissolution de ce Fonds éducationnel est ordonnée, le paiement d'une demi-cent (\$0.005) de l'heure pour chaque heure de travail des salariés sera discontinué à la date de cette dissolution. A compter de cette date, le salarié recevra une augmentation de salaire d'une demi-cent (\$0.005) l'heure, en remplacement du même montant qui normalement serait payable par la compagnie, s'il n'y avait pas eu dissolution.

ARTICLE 15 - ASSURANCE-GROUPE

- 15.01 La compagnie convient de continuer sa participation au plan d'assurance actuellement en vigueur ou à un plan d'assurance offrant des bénéfices égaux ou similaires.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 A- La semaine normale de travail sera de trente-neuf (39) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures du lundi au jeudi inclusivement et de sept (7) heures pour la journée du vendredi.
- B- La cédule des heures normales de travail peut être modifiée après entente entre les parties.
- C- Du lundi au jeudi inclusivement: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.
- Vendredi: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.
- Heure du dîner: de 12h00 à 13h00 ou toute autre période qui pourrait être convenue entre les parties.
- D- 1) Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et l'après-midi incluant le temps où le salarié laisse et revient à son travail sera accordée à tous les salariés. Ces périodes sont déterminées du consentement des parties.

2) Un salarié appelé à travailler deux (2) heures ou plus immédiatement à la suite de sa journée régulière a droit à une période de repos de quinze (15) minutes consécutives à la fin de sa journée régulière.

3) Lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire en dehors des jours de la semaine régulière de travail, les périodes seront les mêmes qu'au paragraphe 15.01 d) 1).

E- Tout salarié qui se présente au travail le matin, au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à deux (2) heures de travail ou à l'équivalent en paie rémunérées à son taux horaire régulier; tout salarié qui se présente au travail l'après-midi, au début de la deuxième moitié de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à deux (2) heures de travail ou à l'équivalent en paie rémunérées à son taux horaire régulier. Cependant, au cours d'une même journée de travail, le minimum auquel aura droit l'employé qui se présente au travail sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, sera de 3 heures de travail ou l'équivalent en paie rémunérée à son taux horaire régulier.

Ce privilège d'une telle indemnité s'appliquera dans le cours normal des opérations de l'atelier seulement; le privilège est automatiquement suspendu dans le cas d'un arrêt incontrôlable total ou partiel desdites opérations. De plus, tel salarié doit exécuter tout travail qui lui est assigné.

F- En cas d'accident de travail, le transport du salarié à l'hôpital ou chez le médecin, selon le cas, sera assumé par la compagnie.

Si le salarié ne peut terminer sa journée de travail, il sera payé pour toutes les heures régulières de cette journée à son taux horaire régulier; cependant si l'absence suite à l'accident de travail est de plus de cinq (5) jours de travail, les heures non terminées de la première journée de travail seront rémunérées au taux horaire moyen de l'employé; lorsque requis par la compagnie, il devra produire un certificat médical; la compagnie s'il y a lieu lui remboursera le coût du certificat médical.

De plus, la compagnie remboursera au salarié qui n'a pu revenir au travail, le coût inhabituel du transport pour retourner chez lui et ce, jusqu'à concurrence du coût d'un taxi de l'hôpital ou de chez le médecin à l'usine.

16.02

Seconde équipe

Une seconde équipe peut être aménagée dans les conditions suivantes:

A- Le syndicat doit être avisé par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en opération de la seconde équipe; cet avis doit indiquer la date de l'entrée en opération de la seconde équipe, les heures de travail projetées et le nombre approximatif de salariés qui seront embauchés.

B- La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demi (37h30) réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi, entre 4h00 de l'après-midi à 12h00 (minuit), avec une demi-heure (0h30) allouée pour le repas du soir.

C- Tout salarié a droit à une prime d'équipe de dix pour cent (10%) de son taux normal de paie, même si ce taux excède le taux minimum du décret. Cette prime ne doit pas être incorporée dans le taux horaire ou le taux à la pièce mais doit être indiquée séparément dans le registre de paie des salariés. Cependant, cette prime de dix pour cent (10%) doit être incluse dans le calcul des paiements dus au salarié pour les congés, les vacances et le temps supplémentaire.

D- Tout salarié de la seconde équipe a une garantie de vingt-cinq (25) heures par semaine et de cinq (5) heures par jour ou doit être payé l'équivalent en rémunération à son taux normal de paie, plus la prime d'équipe de dix pour cent (10%) pourvu que le salarié soit disponible pour travailler ce nombre d'heures.

E- Toutes les heures de travail avant 4h00 de l'après-midi et après 12h00 (minuit) doivent être payées au taux de salaire et demi.

F- Pour les fins d'application du paragraphe 16.02 du présent article 16, le taux normal de paie est le taux horaire ou le taux à la pièce payé ou convenu entre le salarié et son employeur, même si ce taux dépasse ou rapporte plus que le taux horaire minimum stipulé à l'annexe «A» des salaires de la présente convention collective.

G- Toutes les autres dispositions de la convention, à moins qu'elles ne soient contraires aux conditions spéciales du paragraphe 16.02 du présent article 16, s'appliquent à tous les salariés travaillant en seconde équipe et à leur employeur.

ARTICLE 17 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 17.01 Le travail supplémentaire est permis mais il ne devra pas y avoir d'abus soit du côté patronal ou du côté syndical. Le salarié à qui l'on demande de faire du travail supplémentaire devra en être avisé au moins quatre (4) heures à l'avance, à moins de circonstances imprévisibles.
- 17.02 Tout travail exécuté en dehors des heures stipulées à l'article 16 (heures de travail) qui précède, sera du temps supplémentaire payable à raison de temps et demi, exception faite pour le travail exécuté conformément au paragraphe 17.03 qui suit.
- 17.03 Tout travail exécuté un jour férié, payable ou non, ou un jour de congé de fin d'année ou de vacances, sera rémunéré au taux de temps double, en plus du paiement à taux régulier pour ce jour ainsi travaillé.
- 17.04 Il est convenu que le montant additionnel payé au salarié fait partie du salaire et le salaire sera majoré de cinquante pour cent (50%) dans le cas de temps supplémentaire et de cent pour cent (100%) dans le cas de temps double.

- 17.05 Liste de non-disponibilité: tous les salariés qui ne veulent pas effectuer du travail supplémentaire pourront faire inscrire leur nom sur une liste maintenue à cet effet et dans un tel cas, ils ne pourront pas être obligés d'effectuer du travail supplémentaire. Tout salarié pourra inscrire ou retirer son nom de cette liste le dernier vendredi de chaque mois.
- 17.06 Il est aussi convenu entre les parties que l'employé ayant le plus d'ancienneté sur l'opération sera le premier à qui on offrira de travailler en temps supplémentaire; s'il refuse, on procédera:
- a) suivant l'ancienneté des salariés sur l'opération;
 - b) selon l'ancienneté des personnes qui ont déjà fait le travail et qui ont la compétence et l'aptitude pour accomplir immédiatement la fonction dans le département, (c'est-à-dire qui a une efficacité de 83%) et qui n'est pas un apprenti sur cette opération;
 - c) advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés volontaires pouvant faire le travail en question, les plus juniors sur l'opération devront effectuer le travail requis.
- 17.07 Deux fois par an, la compagnie a à préparer des échantillons pour ses vendeurs. La quantité est de 2,000 à 2,500 paires; il est entendu que tout travail se rapportant à ces échantillons sera fait par des employés syndiqués, qualifiés sur l'opération (qualifiés veut dire qui n'est pas un apprenti et qui a 83% d'efficacité) à condition que ce travail ne comporte pas de changements ou de nouveautés qui doivent être étudiés au préalable soit par une opératrice responsable des échantillons ou d'une personne responsable de l'entraînement.

ARTICLE 18 - SALAIRES

- 18.01 La compagnie convient de payer et le syndicat convient d'accepter, pour la durée de la présente convention, la cédule de salaires annexée à ladite convention et faisant partie intégrante d'icelle et intitulée Annexe «A» - Salaires.
- Système d'encouragement au travail
- 18.02 Le salarié requis de travailler à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail aura droit à l'opportunité de gagner l'équivalent du taux horaire minimum de son occupation tel que stipulé à la présente convention plus vingt pour cent (20%).

- 18.03 a) la réduction des taux de salaire à l'heure ou sur un système d'encouragement au travail est prohibée pour la durée de la présente convention, à moins que la compagnie et le syndicat, d'un commun accord, en conviennent autrement.
- b) lorsqu'un salarié travaille à la pièce sur plus d'une opération, la compagnie convient de ne pas se servir des gains obtenus sur une opération pour combler le minimum des taux ou de la classe, sur toutes autres opérations.

Arrêt de machine

- 18.04 Un salarié sera payé à ses gains horaires moyens s'il travaille à la pièce, pour le temps que la machine qu'il opère est arrêtée pendant ses heures régulières de travail ainsi que le temps que le salarié doit travailler sur une autre machine sauf si cette autre machine est comparable (i.e. révolutions par minute et points au pouce) à la machine généralement utilisée.

Un salarié sera payé à son taux horaire garanti s'il doit attendre sa production pour une période de plus de quinze(15) minutes consécutives durant la journée à condition que l'attente ne soit pas causée par l'employé concerné.

- 18.05 Les salaires seront payés par dépôt bancaire le jeudi avant-midi de chaque semaine. Si le jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le vendredi avant-midi de la même semaine. Les détails suivants apparaîtront sur l'état de salaire:

1. le nom et prénom du salarié
2. la date de la période de paie
3. le nombre d'heures régulières et supplémentaires
4. le montant net (temps régulier)
5. le montant additionnel (temps supplémentaire)
6. le montant des gains à la pièce
7. le salaire brut
8. les déductions faites
9. le salaire net
10. le taux premium
11. inclure le % de boni sur le talon de paie.

De plus, l'état de salaire devra être remis dans une enveloppe scellée.

ARTICLE 19 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

- 19.01 Un grief signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

- 19.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

A- ETAPE FACULTATIVE AU CONTREMAITRE

Le salarié qui désire soumettre un grief peut le soumettre seul ou par l'entremise du comité des relations industrielles verbalement à son contremaître.

B- PREMIERE ETAPE: AU GERANT DE L'USINE

Le salarié qui a un grief le soumettra par écrit au gérant de l'usine dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement

l'événement qui a donné naissance audit grief. Cette limitation de dix (10) jours ouvrables est obligatoire et si elle est dépassée le grief ne sera pas reçu. S'il le préfère, le salarié pourra confier au syndicat son grief et le problème de le régler à la condition qu'il se soit conformé aux dispositions ici stipulées.

Dès qu'il en aura été informé, le gérant de l'usine donnera au grief présenté son attention immédiate dans le but de trouver sans délai une solution juste et équitable au litige.

C- DEUXIEME ETAPE: AU COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

Si l'entente est impossible, le grief sera présenté par écrit, pour étude et décision, au comité des relations industrielles. Si la décision du comité n'est pas satisfaisante ou si l'une ou l'autre des parties au litige croit que le grief n'a pas été l'objet d'une solution juste et équitable, la partie lésée, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le syndicat ou la compagnie peut recourir à l'arbitrage, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

19.03 Dans tous les cas de griefs résultant de l'imposition d'un congédiement, le grief devra être soumis directement au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement.

19.04 La compagnie tout comme le salarié, peut avoir des griefs. Si tel est le cas, la compagnie présentera son grief par écrit, pour étude et décision, au comité de relations industrielles et là, s'il est impossible d'en arriver à une entente, la procédure énoncée à la clause 19.02 s'appliquera.

19.05 L'arbitre devra entendre les parties contradictoirement et trancher le litige qui lui a été soumis et rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition, à moins que les parties acceptent d'étendre ce délai.

Dans un cas où la question en litige concerne les taux à la pièce, l'arbitre choisira devra être ingénieur industriel.

19.06 A- L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision qui vient à l'encontre des stipulations de la présente convention et pas plus d'éliminer, de modifier ou d'amender quoi que ce soit desdites stipulations de cette convention.

B- La décision de l'arbitre est finale et obligatoire. Les parties contractantes s'engagent à en accepter la décision et à s'y conformer.

- 19.07 Chaque partie défraiera ses propres frais occasionnés par l'arbitrage ainsi que le coût de ses représentants, et la moitié du coût et des honoraires de l'arbitre.
- 19.08 Aucun employé qui n'a pas terminé sa période de probation ne pourra avoir recours à la procédure de grief.

ARTICLE 20 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 20.01 Un comité de relations industrielles sera formé dans les quinze (15) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Ce comité sera composé de trois (3) membres pour la compagnie et de trois membres pour le syndicat.
- 20.02 Les membres du comité de relations industrielles auront pleine et entière liberté d'actions qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté, de bonne foi et au meilleur de leur connaissance. Un membre représentant du syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec la compagnie à cause de son travail au sein de ce comité.
- 20.03 Ce comité se réunira une fois par mois, soit un vendredi entre 15h00 et 17h00. Les employés membre du comité seront payés à leur taux de salaire régulier pour l'heure qui devait normalement être travaillée. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du comité, et l'on devra rédiger un procès-verbal de chaque assemblée.
- 20.04 Le comité des relations industrielles aura le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations et les plaintes faites par le syndicat ou par la compagnie, et les disputes entre les parties.

ARTICLE 21 - GREVE ET LOCK-OUT

- 21.01 La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la présente convention collective et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'aura pas été acquis conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 21.02 Le syndicat ni aucune personne agissant dans l'intérêt du syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 22 - ANNEXES ET ENTENTES

22.01 Toutes les annexes de la présente convention de même que les ententes ou amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention feront partie intégrante comme si elles étaient récitées au long.

Lesdites lettres d'entente pourront cependant être modifiées, s'il y a entente à ce sujet, entre la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA COVVENTION

23.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et expirera le 30 novembre 1983 inclusivement, sauf pour les salaires qui seront rétroactifs au 1er décembre 1980, le tout tel que stipulé à l'annexe «A».

23.02 A- Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention, l'une des parties pourra donner à l'autre un avis de son intention de modifier ladite convention ou d'y mettre fin. Dans le premier cas, la partie demandant des modifications devra, avec son avis, en donner les détails.

B- Les parties contractantes à la présente convention, d'un commun accord, acceptent que toutes et chacune des stipulations de ladite convention continueront d'être appliquées pour la durée de la négociation d'un nouveau contrat et la durée de la période stipulée à l'article 47 du Code du travail de la province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre 141 et amendements) à moins que les parties signeraient une nouvelle entente au cours des négociations.

23.03 Les stipulations du paragraphe 23.02 ci-haut ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la rétroactivité éventuelle s'appliquant à certaines clauses d'une convention collective de travail, signée au cours des procédures de négociations mentionnées audit paragraphe 23.02 ou à ladite convention collective de travail elle-même.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE

A *COATICOOK* CE 23 JOUR DE *JUIN* 1981

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT
DE COATICOOK

BARMISH INC.

Bernard Haulé Pris
Cheraine Guel
Roger Rousseau

Gilles Beaudry
Lucien Bélanger

1. Tout salarié rémunéré à l'heure à l'exclusion des apprentis mentionnés au paragraphe 5, recevra à compter du 1er décembre 1980 une augmentation de salaire de dix pour cent (10%) en plus et au-dessus de son taux horaire en vigueur ou payable le 1er décembre 1980.
2. Tout salarié rémunéré à l'heure, à l'exclusion des apprentis, recevra à compter du 30 novembre 1981 une augmentation de salaire additionnelle de huit pour cent (8%) en plus et au-dessus de son taux horaire en vigueur ou payable le 1er décembre 1980.
3. Tout salarié rémunéré à l'heure, à l'exclusion des apprentis, recevra à compter du 29 novembre 1982 une augmentation de salaire additionnelle de huit pour cent (8%) en plus et au-dessus de son taux horaire en vigueur ou payable le 30 novembre 1981.
4. Tout salarié rémunéré à la pièce, incluant les apprentis, recevra les mêmes augmentations stipulées aux paragraphes 1, 2 et 3 qui précèdent, le tout sujet aux mêmes conditions.

Tous les salariés à l'emploi de la compagnie recevront la rétroactivité due depuis le 1er décembre 1980 ou la date de leur embauchage, selon le cas, à condition qu'ils soient inscrits sur la liste de paie le jour de la ratification de l'entente entre les parties, par l'assemblée générale.

5. Cependant, les apprentis engagés après le 1er décembre 1980 et qui sont rémunérés à l'heure, n'auront pas droit à la rétroactivité et seront assujettis à l'échelle de promotion mentionnée au Tableau 2.

TABLEAU 1

Pantalons non-assortis

Taux de salaires horaires minima pour les classifications respectives des opérations exécutées dans la confection

de la classe «pantalons non-assortis».

ZONES 2 et 3

<u>CLASSE</u>	<u>1er déc. 1980</u>	<u>30 nov. 1981</u>	<u>29 nov. 1982</u>
AX	\$6.61	\$7.14	\$7.71
BX	\$5.60	\$6.05	\$6.53
CX	5.05	5.45	5.89
DX-EX-FX	4.84	5.23	5.65
PILEUR	5.45	5.89	6.36
COUPEUR	6.26	6.76	7.30

NOTE

Les employés de plancher et les employés affectés au nettoyage, réparation et repliage auront droit au taux de leur classe indiqué ci-haut ou à un taux pouvant aller jusqu'à vingt pour cent (20%) de plus que ledit taux; ce taux sera établi à la discrétion de la compagnie en tenant compte du rendement et de la compétence de chaque employé.

A chaque 3 mois, après avoir atteint le taux de la classe il y aura possibilité d'une augmentation de 25¢ l'heure jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20%) de plus que ledit taux.

CLASSIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DES TACHES

Le syndicat et la compagnie sont d'accord, en ce qui concerne la présente convention que les classifications, le détail de ces classifications et la description des tâches sont celles du Décret no 711 de l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons de la Province de Québec.

ANNEXE «B»

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE
(selon les articles 5 et 6 de la convention)

Nom de l'occupation _____ Département _____
Classe No. _____ Taux de base _____ Possibilité de gains _____

PERIODE D'ENTRAINEMENT

Poste: permanent
temporaire

Les salariés intéressés doivent s'inscrire dans l'espace réservé
à cette fin au bas du présent avis d'ici le

Le _____ 19 _____

La compagnie: _____
Par: _____

SIGNATURES

No. poinçon	Nom	No. poinçon	Nom
-------------	-----	-------------	-----

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

AVIS DE NOMINATION

Nom du candidat choisi _____ No. poinçon _____
Sa date d'ancienneté _____

La compagnie: _____
Par: _____
Date: _____

C.C. Syndicat

TABLEAU II

Taux des apprentis:

La définition du terme et les conditions qui régissent l'apprenti sont conformes aux stipulations du décret no 711 relatif à l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons de la Province de Québec.

Echelle de promotion:

Du 1er au 3e mois: salaire minimum plus \$0.05 de l'heure
4e au 6e mois : salaire minimum plus \$0.20 de l'heure
7e au 10e mois: salaire minimum plus \$0.40 de l'heure
11e au 14e mois: salaire minimum plus \$0.70 de l'heure
15e au 18e mois: salaire minimum plus \$1.00 de l'heure
19e au 22e mois: salaire minimum plus \$1.50 de l'heure
23e au 26e mois: salaire minimum plus \$2.00 de l'heure
27e mois et plus: taux de la classe

ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

Indice des prix

Le montant de l'allocation du coût de la vie prévu à la présente annexe sera déterminé en utilisant comme base l'indice global des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistiques Canada (1971 = 100 ci-après l'indice des prix). Le maintien de cette formule d'allocation du coût de la vie dépendra de la disponibilité dudit indice des prix tel que publié par Statistiques Canada (avec ou sans modification par Statistiques Canada) et calculé sur la même base que l'indice des prix publié pour le mois de novembre 1981 à moins d'une entente écrite entre les parties.

Pour la période du 1er décembre 1981 au 30 novembre 1982, l'employeur consent à payer l'excédent de toute augmentation du coût de la vie jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%) excédant huit pour cent (8%) pour la période de référence entre le 1er décembre 1981 et le 30 novembre 1982, comme suit:

Ayant comparé l'Indice des prix pour novembre 1981 avec l'Indice des prix pour novembre 1982 et ayant établi par quel pourcentage l'Indice des prix pour novembre 1982 a excédé l'Indice des prix pour novembre 1981, l'employeur multipliera le pourcentage de l'augmentation de l'Indice des prix excédant huit pour cent (8%) jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%) par le taux de salaire de chaque employé, multiplié par le nombre d'heures travaillées durant ladite période de référence par chaque employé concerné. Ledit pourcentage d'augmentation au-dessus de huit pour cent (8%) de l'Indice des prix sera calculé à un demi pour cent (1/2%) près et ne pourra excéder deux pour cent (2%). Les mots «chaque employé» signifient les employés qui sont à l'emploi de leur employeur le 30 novembre 1981

(annexe «C» suite)

et qui sont encore à son emploi le 30 novembre 1982. L'allocation calculée comme susdit constituera un montant forfaitaire qui sera payable par l'employeur à chaque employé concerné au plus tard la troisième semaine du mois de février 1983.

Pour la période de référence du 1er décembre 1982 au 30 novembre 1983, l'employeur consent à payer l'excédent de toute augmentation du coût de la vie jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%) excédant huit pour cent (8%) pour la période de référence entre le 1er décembre 1982 et le 30 novembre 1983, comme susdit:

Ayant comparé l'Indice des prix pour novembre 1982 avec l'Indice des prix pour novembre 1983 et ayant établi par quel pourcentage l'Indice des prix pour novembre 1983 a excédé l'Indice des prix pour novembre 1982, l'employeur multipliera le pourcentage de l'augmentation de l'Indice des prix excédant huit pour cent (8%) jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%) par le taux de salaire de chaque employé, multiplié par le nombre d'heures travaillées durant ladite période de référence par chaque employé concerné. Ledit pourcentage d'augmentation au-dessus de huit pour cent (8%) de l'Indice des prix sera calculé à un demi pour cent (1/2%) près et ne pourra excéder deux pour cent (2%). Les mots «chaque employé» signifient les employés à l'emploi de leur employeur le 30 novembre 1982 et qui sont encore à son emploi le 30 novembre 1983. L'allocation calculée comme susdit constituera un montant forfaitaire qui sera payable par l'employeur à chaque employé concerné au plus tard la troisième semaine du mois de février 1984.

LETTRE D'ENTENTE

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE

CE 25 JOUR DE juin 19 81

ENTRE:

BARMISH INC,

Ci-après appelé,

«L'EMPLOYEUR»

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT DE
COATICOOK,

Ci-après appelé,

«LE SYNDICAT»

Nonobstant l'article 8.04 de la convention collective, advenant que la Compagnie décide de modifier ses méthodes de coupage en utilisant une nouvelle technologie (ex. équipement de Gerber) elle s'engage à aviser le syndicat dès que la décision sera prise, soit à moins de circonstances exceptionnelles, au moins six (6) mois avant le changement prévu; cet avis indiquera quelles sont les qualifications requises pour pouvoir postuler sur les nouvelles fonctions.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE

CE 25 JOUR DE juin 19 81

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry

André Bédard

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Houde Près

Regianne Guel
Am Lc

LETTRE D'ENTENTE

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE

CE 25 JOUR DE juin 19 81

ENTRE:

BARMISH INC,

Ci-après appelé,

«L'EMPLOYEUR»

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT DE
COATICOOK,

Ci-après appelé,

«LE SYNDICAT»

A) Allocation spéciale
Pantalons de corduroy

Le temps premium sera accordé à tous les opérateurs qui auront à travailler sur le velours côtelé jusqu'à concurrence de 15,000 paires de pantalons; les salariés devront fournir les mêmes efforts sur leurs opérations. Lors de l'établissement des taux à la pièce après les 15,000 premières paires la procédure des griefs pour les contestations de taux pourra être utilisée le tout en conformité avec la convention.

B) Allocation spéciale
Assemblage intérieur avec un «outlet»
pour la durée de la convention

Une allocation spéciale de vingt-cinq pour cent (25%) sera payée aux employés travaillant sur le S.A.M. 528 de l'opération assemblage intérieur pour la durée de la présente convention concernant les pantalons avec un «outlet» dont le dos doit dépasser le devant de 1/2 ou 3/8 de pouce du genou à la fourche.

C) Allocation spéciale
«Oversize»

Une allocation spéciale sera accordée aux employés affectés à certaines opérations pour les lots «ouversize».

On entend par le lot «oversize» tout le lot complet dans les grandeurs 46,48,50,52.

Aucune allocation spéciale ne sera accordée pour la grandeur 46 s'il s'agit d'un lot dans les grandeurs standards, c'est-à-dire, de 28 à 46 inclusivement.

Lorsqu'il s'agira des grandeurs 54 et plus, les opératrices seront payées premium.

Voici la liste des opérations avec leur pourcentage:

- poser fermeture éclair sur braguette gauche	10%
- presser entoilage sur ceinture (sur fusing)	30%
- poser la bande	18%
- surjeter les ceintures	18%
- coudre doublure braguette droite	10%
- joindre braguette gauche et droite	10%
- surjeter bragues gauches	10%
- poser braguette gauche et droite	10%
- piquer braguette gauche	10%
- assemblage extérieur	5%
- assemblage intérieur	5%
- poser les ceintures	15%
- presser les ceintures	15%
- surpiquer braguette gauche	10%
- surpiquer braguette droite	5%
- poser les glissoires	10%
- coudre les dos	10%
- presser les jambes	10%
- presser haut des pantalons	10%
- examen final	5%

Une allocation additionnelle de cinq pour cent (5%) sera accordée aux employés affectés à toutes les opérations des pantalons des lots «oversize, grandeurs 46 à 52», là où les opératrices doivent manipuler les dos ou les devants.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE

CE 25 JOUR DE Juin 19 57

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry
Lucien Béranger

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Haulé Poiré
Thérèse Poiré
Luc L.

LETTRE D'ENTENTE

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE

CE 25 JOUR DE juin 19 81.

ENTRE: BARMISH INC,

Ci-après appelé,

«L'EMPLOYEUR»

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT DE
COATICOOK,

Ci-après appelé,

«LE SYNDICAT»

Objet: période de repos

Les parties conviennent que les périodes de repos prévues au paragraphe 16.01d) seront de 15 minutes à compter de la signature de la présente lettre d'entente et seront prises de la façon indiquée audit paragraphe.

Les taux à la pièce ne seront pas modifiés suite aux nouvelles périodes de repos et ce pour la période entre la date de signature et le 29 novembre 1982.

En date du 29 novembre 1982 les taux à la pièce seront modifiés de façon à ce qu'un salarié gagne pour 38h30 de travail un montant équivalent à ce qu'il gagnerait pour 39 heures de travail, le taux comprenant ainsi le 6 minutes d'arrêt additionnel par jour de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE

CE 25 JOUR DE juin 19 81

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry
Lucien Bélanger

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Haurio
Regina Guel
Paul G.

LETTRE D'ENTENTE

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE
25 JOUR DE JUIN 1981

ENTRE:

BARMISH INC,

Ci-après appelé,

«L'EMPLOYEUR»

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT DE
COATICOOK,

Ci-après appelé,

«LE SYNDICAT»

Re: Allocation spéciale
pantalons corduroy et
«oversize»

Dans l'allocation du taux premium pour le cordu-
roy et «oversize» (54 à 64), le comité de négociation et
le syndicat s'engagent à coopérer avec la compagnie dans
le but de corriger les abus si cela devient nécessaire.

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry
Lucien Bélanger

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Houle Prs.
Cherianne Puel
J. L.

LETTRE D'ENTENTE

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE

25 JOUR DE juin 1981.

ENTRE:

BARMISH INC,

Ci-après appelé,

«L'EMPLOYEUR»

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT DE
COATICOOK,

Ci-après appelé,

«LE SYNDICAT»

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les coupeurs ci-après mentionnés auront droit au salaire suivant:

Yves Lyonnais:

1er décembre 1980:	\$6.95
30 novembre 1981 :	\$7.51
29 novembre 1982 :	\$8.11

Alain Boivin:

1er décembre 1980:	\$6.53
30 novembre 1981 :	\$7.05
29 novembre 1982 :	\$7.61

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE

CE 25 JOUR DE juin 1981

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry
Lucien Bédard

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Houle Pré
Regiane Quel
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE

CE 25 JOUR DE juin 19 81

ENTRE: BARMISH INC,

Ci-après appelé,

«L'EMPLOYEUR»

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT DE
COATICOOK,

Ci-après appelé,

«LE SYNDICAT»

Objet: description de poste
utilité

Définition:

Opératrice: qui n'a aucun travail fixe.

Fonction:

1. remplacer les personnes absentes et occuper des postes selon les directives du contremaître.
2. ~~Equilibrer~~ la production sur planchers même si ce n'est que pour quelques pièces par opération.
3. apprendre les nouvelles opérations.
4. maintenir en bon ordre l'équipement.
5. accepter les travaux demandés par les contremaîtres, i.e. réparation, service.
6. maintenir la propreté à son poste de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE

CE 25 JOUR DE juin 19 81

POUR L'EMPLOYEUR:

Michel Beaudry
Lucien Bétongir

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Houle Prio
Reginaire Guel
Amélie

LETTRE D'ENTENTE

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE

25 JOUR DE Juin 19 81

ENTRE:

BARMISH INC,

Ci-après appelé,

«L'EMPLOYEUR»

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT DE
COATICOOK,

Ci-après appelé,

«LE SYNDICAT»

- A) Opération No. 85
«fly outlet tack»
Faire les points d'arrêt au bas de
la braguette et au dos

Les opératrices travaillant sur cette opération,
à savoir, Mme Suzy Green et Mme Colette Lessard, conti-
nueront de recevoir les taux ci-après tant et aussi long-
temps qu'elles demeureront sur l'opération.

	<u>T.S.T.</u>	<u>S.A.M.</u>	<u>QUOTA</u>
Ancien:	.260	.312	1538
	.310	.372	1290

Les taux applicables aux nouveaux employés sur
cette opération sont les suivants:

	<u>T.S.T.</u>	<u>S.A.M.</u>	<u>QUOTA</u>
Nouveau:	.210	.252	1905
	.240	.288	1667

- B) Opération No. 92
Presser les jambes

Les opératrices travaillant sur cette opération,
à savoir, Mme Francine Sage, Mme Lorelli Patterson, Mme
Manon Pomerleau, Mme Claudette Tremblay et Mme Diane Car-
bonneau, continueront de recevoir les taux ci-après tant et

et aussi longtemps qu'elles demeureront sur l'opération.

	<u>T.S.T.</u>	<u>S.A.M.</u>	<u>QUOTA</u>
Ancien:	.540	.648	741

Les taux applicables aux nouveaux employés sur cette opération sont les suivants:

	<u>T.S.T.</u>	<u>S.A.M.</u>	<u>QUOTA</u>
Nouveau:	.460	.552	870

C) Opération No.
Coudre la doublure à la braguette droite

Les opératrices travaillant sur cette opération, soit Mme Céline Inkel, continueront de recevoir les taux ci-après tant et aussi longtemps qu'elles demeureront sur l'opération.

	<u>T.S.T.</u>	<u>S.A.M.</u>	<u>QUOTA</u>
Ancien:	.145	.174	2759
	.150	.180	2667

Les taux applicables aux nouveaux employés sur cette opération sont les suivants:

	<u>T.S.T.</u>	<u>S.A.M.</u>	<u>QUOTA</u>
Nouveau:	.125	.150	3200
	.130	.156	3077

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
CE 25 JOUR DE JUIN 19 81.

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry
Ancien Bâtisseur

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Houliès
Prés.
Jeannette Truel
Sec. Gé.

LETTRE D'ENTENTE

DATE

25 Juin 81

Le Boni de Groupe pour empaqueteur (nouvel employé ou qui n'était pas dans le département) commence à partir de la 4^{ème} semaine.

C'est à dire après qu'il a complété

(15 jours de travail 3 semaines X 5 = 15 jours).

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry
Lucien Bélanger

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Haulé Près
Georgine Guel
Paul Guel

15 JUIL 81
Pour Employeur
Lucien Bétanger
Gilles Beaudry

Pour Syndicat
L. L. L.
Bernard Stoltz
Regianne Luel

APPRENTI COUPEUR
(25 semaines)

<u>SEMAINE</u>	<u>HEURES</u>	<u>% des HEURES</u>
1	10	25.6%
2	12	30.7%
3	14	35.9%
4	16	41.0%
5	18	46.2%
6	20	51.3%
7	21	53.8%
8	22	56.4%
9	23	59.0%
10	24	61.5%
11	25	64.1%
12	26	66.7%
13	27	69.2%
14	28	71.8%
15	29	74.4%
16	30	76.9%
17	31	79.5%
18	32	82.1%
19	33	84.6%
20	34	87.2%
21	35	89.7%
22	36	92.3%
23	37	94.9%
24	38	97.4%
25	39	100.0%

Pour Employeur 45 JUIN 81

Lucien Bélanger

Gilles Beaudry

Pour Synd. cat.

Léon L. G.

Bernard Stoyke
Gisèle Paul

ETENDEUR APPRENTI

(11 semaines)

<u>SEMAINE</u>	<u>% DE SON TEMPS</u>	<u>HEURES</u>
1	50	19.50
(à chaque semaine subséquente on ajoute 5%)		
2	55	21.45
3	60	23.40
4	65	25.35
5	70	27.30
6	75	29.25
7	80	31.20
8	85	33.15
9	90	35.10
10	95	37.05
11	100	39.00