

No.

3636-06

NOM

Textiles Marie Lée

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE: TEXTILES DORIC LIMITEE,
300 St-Louis,
St-Jean, Québec.

ci-après désigné "LA COMPAGNIE"

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE ST-JEAN,
921 Boul. Séminaire Nord, Suite 127,
St-Jean, Québec.

ci-après désigné "LE SYNDICAT"



De 1981 à 1984

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUTS	1
2	RECONNAISSANCE	1
3	JURIDICTION	1
4	DEFINITION DES TERMES	1 - 2
5	DROITS DE LA COMPAGNIE	2 - 3
6	REGIME ET SECURITE SYNDICALE	3 - 4
7	GREVE OU LOCK-OUT	4
8	REPRESENTATION ET DESIGNATION SYNDICALE	5 - 6
9	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	6 - 7 - 8 - 9
10	ANCIENNETE	9 - 10
11	APPLICATION DE L'ANCIENNETE	10 - 11 - 12
12	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	13
13	PRIME D'EQUIPE	13
14	DISCIPLINE	13 - 14
15	MUTATIONS TEMPORAIRES ET PERMANENTES	14
16	PAYE DE PRESENCE	15
17	TACHES ET CHARGES DE TRAVAIL	15-16-17-18
18	HEURES DE TRAVAIL	18 - 19
19	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	19 - 20 - 21
20	JOURS CHOMES ET PAYES	21 - 22 - 23
21	ABSENCES MOTIVEES	23 - 24
22	VACANCES ANNUELLES PAYEES	24 - 25
23	ASSURANCE COLLECTIVE	26
24	SECURITE ET SANTE	26
25	CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL	26
26	AVIS ET CORRESPONDANCE	27
27	DUREE DE LA CONVENTION	27
	ANNEXE A	28
	ANNEXE B	29
	ANNEXE C	30
	ANNEXE D	31
	ANNEXE D	32
	ANNEXE D	33
	ANNEXE E	34
	LETTRE D'ENTENTE	35
	LETTRE D'ENTENTE	36

ARTICLE 1

BUTS

1.00

La présente convention est convenue entre les parties dans les buts de:

- a) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les employés assujettis à cette convention;
- b) établir des salaires, heures, conditions de travail justes et équitables, et assurer la sécurité et le bien-être de tous;
- c) favoriser le règlement équitable de tout grief concernant la convention, pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou les employés, pendant la durée de la présente convention.

1.01

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

2.00

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur dûment autorisé à représenter tous les salariés régis par la convention, pour tout ce qui concerne les salaires, les heures et les autres conditions de travail, le tout conformément au Code du Travail de la province de Québec.

ARTICLE 3

JURIDICTION

3.00

La présente convention s'applique à tout les salariés au sens du Code du Travail couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de la Compagnie, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres, des assistants-contremaîtres, des techniciens, et des personnes automatiquement exclue par la loi.

ARTICLE 4

DEFINITION DES TERMES

4.00

Le terme "employé" signifie et comprend tout employé régulier dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire des services réguliers assumés par la Compagnie et pourvu que ledit employé ait travaillé pendant cinquante (50) jours dans une période de six (6) mois de calendrier à titre de période d'essai, à la satisfaction de la Compagnie.

IDENTITE



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31014621	820303

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	TEXTILES D'ARIC LTEE	840930	820218	1832
A2				Employeur
A3	300 ST-LÉOULIS ST-JEAN	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal		M03636006	000100
	J3B1Y4			
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. NAT. TRAV.	1832		
A5	TEXTILE ST-JEAN PRODUCTION	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 07	A16 822	A17 5513	A18 062	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 31
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employé un élab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un élab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus élab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus élab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un élab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus élab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus élab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. Locale éducation 11 Rég. Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-001 03 FAT-001-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucheron et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Verificateur							
A6	006	820331	004							

ARTICLE 4

DEFINITION DES TERMES

4.01

Le terme "employé à l'essai" signifie et comprend tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire des services réguliers de la Compagnie et qui n'a pas complété une période d'essai de cinquante (50) jours de travail au total dans une période de six (6) mois de calendrier.

L'employé à l'essai bénéficie des avantages de la convention collective mais n'a pas droit à la procédure de grief en cas de mise à pied ou de congédiement.

4.02

Le terme "employé temporaire ou employé surnuméraire" signifie et comprend tout employé embauché de façon irrégulière et intermittente pour un travail non régulier et pour une durée de moins d'un (1) mois.

L'employé temporaire ou surnuméraire est assujetti aux dispositions de cette convention le cas échéant, mais ne peut avoir priorité sur un employé ou un employé à l'essai.

4.03

Le terme "période d'essai" signifie et comprend toute période de cinquante (50) jours de travail au total dans une période de six (6) mois de calendrier dans l'unité de négociation.

4.04

Un poste est temporairement vacant lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident.

Un poste est temporairement vacant également lorsqu'on entrevoit approximativement la durée sans toutefois que la vacance n'excède trois (3) mois effectivement.

ARTICLE 5

DROITS DE LA COMPAGNIE

5.00

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.

5.01

Toute disposition de la Loi sur les Normes de Travail ayant un effet supérieur aux dispositions de cette convention est considérée comme faisant partie intégrante de cette convention.

De plus, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune Loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

BT

ARTICLE 5

DROITS DE LA COMPAGNIE

5.02

Le Syndicat reconnaît les droits de la Compagnie d'étendre, de limiter, de restreindre ou de cesser ses opérations.

ARTICLE 6

REGIME ET SECURITE SYNDICALE

6.00

Tout employé assujéti à la présente convention n'est pas tenu d'être membre du Syndicat, cependant, il doit comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie en la manière prévue à l'Annexe "A" de cette convention à déduire de son salaire hebdomadaire un montant équivalent à la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat.

La Compagnie fera remise chaque mois au secrétaire-trésorier du Syndicat à la dernière adresse connue, des sommes ainsi perçues et d'une liste des noms des employés pour lesquels des sommes ont été retenues.

La Compagnie avise le trésorier local du Syndicat lorsque l'employé à l'essai a complété sa période de probation.

6.01

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

6.02

Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par la Compagnie et/ou le Syndicat ou leurs représentants respectifs, ou par les membres du Syndicat contre tout employé à cause de ses activités syndicales, à cause de son adhésion ou sa non-adhésion à toute association ouvrière de bonne foi, le tout conformément au Code du Travail de la province de Québec.

6.03

Excepté dans les cas prévus au paragraphe 6.04, il est entendu qu'aucune personne ne faisant partie de l'unité de négociation ne fera de travail qui relève de l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:

- a) Retard ou absence d'employé (pour (2) deux jours ou moins) et qu'il n'y a pas d'employé volontaire et qualifié de l'équipe précédente pour accomplir du temps supplémentaire.
- b) Entraînement d'employés lorsque les instructeurs ne suffisent pas. Toutefois, cette disposition n'a pas pour but d'empêcher ou de retarder le remplacement d'instructeur lorsque la régularité de l'entraînement le nécessite.

ES ST

- c) Cas d'urgence tel la force majeure ou le cas fortuit;
- d) Inventaire;
- e) Vérification de la qualité, incluant la supervision;
- f) Echantillonnage;
- g) Dépannage de l'employé lorsqu'il n'y a pas d'autres employés qualifiés et disponibles pour faire le travail.
- h) Lorsqu'il n'y a pas d'employé qualifié et disponible tel que dans le cas du contremaître, électricien et du contremaître d'entretien et réparation (maintenance).

De plus, il est entendu que la Compagnie offrira aux employés qui sont qualifiés à remplir les fonctions requises et qui sont membres de l'unité de négociation, l'opportunité de faire du temps supplémentaire (conformément aux dispositions prévues en 19.01 de la présente convention) avant de faire travailler un membre de la gérance.

6.04

Sous-contrat:

Avant d'accorder un sous-contrat, la Compagnie utilise ses propres employés pour les travaux de production et d'entretien s'accomplissant sur les propriétés de la Compagnie, pourvu que la Compagnie possède l'outillage et l'équipement adéquats et nécessaires ainsi que les employés qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace et dans les limites de temps prévues pour la réalisation du projet.

La Compagnie convient également de ne pas donner de sous-contrat pour faire du travail régulier appartenant à l'unité de négociation.

ARTICLE 7GREVE OU LOCK-OUT

7.00

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 lock-out pendant la durée de la présente convention et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activité 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.

8.00

A l'occasion de la discussion de griefs avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants, trois (3) représentants du Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent, après s'être entendus avec le contremaître général de la Compagnie, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans aucune retenue de salaire régulier. Si la Compagnie décide de combler leur poste temporairement, elle se chargera de leur trouver un remplaçant.

Une telle permission ne sera pas refusée sans raisons valables; elle pourra toutefois être retardée d'une (1) heure au maximum.

8.01

Deux (2) ou trois (3) membres du Syndicat à la fois, choisis comme délégués pour participer à des congrès ou stages d'étude syndicale requérant leurs absences sont autorisés à quitter leur travail sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté à condition cependant, qu'ils produisent à cet effet, sept (7) jours avant le départ, leur avis de délégation au contremaître général de la Compagnie.

Dans le cas des réunions de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc., un avis de départ d'au moins quarante-huit (48) heures est requis.

La Compagnie, dans un tel cas, charge au Syndicat le montant qu'elle a versé à l'employé pour maintenir son salaire ainsi que les bénéfices marginaux s'y rattachant et le Syndicat fait le remboursement dans les plus brefs délais mais jamais plus tard que dans la semaine suivant la date de la réception de la facturation sinon, la Compagnie ne sera plus obligée de payer l'employé qui s'absente en vertu de ce paragraphe.

8.02

En plus des représentants visés au paragraphe 8.00, un représentant extérieur du Syndicat, conformément aux dispositions du Code du Travail de la province de Québec, pourra aider et assister le Comité de Négociation et le Comité de griefs dans leurs représentations auprès de la Compagnie.

8.03

a) Le Syndicat peut désigner un délégué départemental et transmettra par écrit à la Compagnie le nom des employés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout employé qui sera nommé pour remplacer un délégué. Les noms des délégués seront affichés au tableau du département.

- b) Lorsqu'il y a plus que cent (100) employés sur une équipe dans un département quelconque, un délégué additionnel pourra être nommé.
- c) Le Syndicat convient que le délégué départemental fera ses enquêtes et la rédaction des griefs en dehors de ses heures de travail; en contre partie, la Compagnie verse au Syndicat deux (2) fois par année contractuelle (au cours du mois d'octobre et d'avril) un chèque d'un montant équivalent à soixante-quinze (75) heures de travail au taux horaire moyen de l'usine.

En ce qui concerne la première avance de cette convention, la Compagnie fera le premier versement au cours du premier mois suivant la signature des présentes.

8.04

- a) La Compagnie convient de désigner un endroit où le Syndicat peut 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.
- b) Les différents avis qui pourront être affichés sont les suivants: avis d'assemblées du Syndicat; avis donnant les nominations du Syndicat; avis donnant les résultats des élections du Syndicat, ou autre avis concernant strictement les affaires du Syndicat qui découlent de la présente convention ainsi que tout autre avis accepté par la Compagnie.

ARTICLE 9

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

9.00

Tout employé qui désire formuler un grief le présente de la manière ci-après décrite:

PREMIERE ETAPE:

L'employé, accompagné d'un délégué syndical de son département ou d'un représentant syndical, soumet par écrit son grief au contremaître général dans les dix (10) jours qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief, à moins qu'il y ait eu des empêchements physiques pour justifier l'extension du délai.

Le contremaître général répond dans les dix (10) jours suivant le dépôt du grief.

DEUXIEME ETAPE:

Si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, ce dernier, accompagné d'un délégué syndical de son département ou d'un représentant syndical, soumet son grief au directeur d'usine dans un délai de dix (10) jours.

Le directeur d'usine répond dans les quinze (15) jours suivants.

TROISIEME ETAPE:

Si la décision du directeur d'usine n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour l'employé, le syndicat réfère le cas au tribunal d'arbitrage prévu par le Code du Travail de la Province de Québec dans les trente (30) jours suivant la réponse du directeur d'usine par un avis écrit à la Compagnie.

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront payés cinquante pourcent (50%) par la Compagnie et cinquante pourcent (50%) par le Syndicat.

- 9.01 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Compagnie et le Syndicat.
- 9.02 Les délais mentionnés dans le paragraphe 9.00 sont de rigueur.
- Si l'employé ou le Syndicat ne procède pas dans le délai, le grief est considéré réglé ou abandonné. Si un représentant de la Compagnie ne répond pas dans les délais, le grief est réglé tel que soumis.
- 9.03 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 9.04 Toutes les intervalles de temps mentionnées dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours de vacances annuelles, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 9.05 Un grief survenant directement entre la Compagnie et le Syndicat ou un grief concernant plusieurs employés, peut-être soumis directement au directeur d'usine, tel que prévu au paragraphe 9.00 ci-haut.

9.06

Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite, ou pour régler toutes questions soumises par l'une ou l'autre des parties, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les employés régis par la présente convention.

9.07

- a) En rendant une décision au sujet de tout grief, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. De plus, ce dernier n'a pas le droit de changer, modifier ou amender aucune disposition de cette convention.

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties aux présentes.

- b) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable. De plus, l'arbitre peut procéder "ex parte" si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage sans raison valable.
- c) L'arbitre a soixante (60) jours de calendrier pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition.

9.08

En matière disciplinaire, tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage peuvent:

- 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 jugés raisonnables dans les circonstances et, s'il y a lieu, déduire dudit remboursement de salaire perdu, toute somme d'argent que l'employé lésé a pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs. Dans chaque cas, la Compagnie avise la Commission d'Assurance-Chômage de 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.

- 9.09 L'arbitre a juridiction pour déterminer la compensation qui peut être juste et équitable dans les circonstances en tenant compte des dispositions de la présente convention.
- 9.10 En tout temps, les parties peuvent se rencontrer pour discuter et régler un grief en présence de leurs représentants extérieurs.

ARTICLE 10ANCIENNETE

- 10.00 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à la Compagnie de tout employé régulier régi par les présentes.
- 10.01 Les fonctions ou groupes de fonctions qui apparaissent sous forme de lignes de progression à l'Annexe "B" de cette convention en font partie intégrante pour fin d'application de l'ancienneté.
- 10.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après cinquante (50) jours de travail au total au service de la Compagnie en dedans d'une période de six (6) mois. Après cette période, l'ancienneté est rétroactive à compter de cinquante (50) jours de sa date d'acquisition de l'ancienneté.
- 10.03 PERTE D'ANCIENNETE:
- L'employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) Lorsqu'il est congédié pour cause;
 - c) Lorsqu'il est absent du travail par la suite d'une mise à pied pour une période excédant un nombre de mois égal au nombre de mois de service, et de douze (12) mois, s'il a un (1) an et plus de service;
 - d) Lorsqu'il est absent par maladie autre que les accidents de travail pour une période excédant douze (12) mois, et vingt-quatre (24) mois s'il a cinq (5) ans et plus de service, et s'il a moins d'un (1) an de service, un nombre égal au nombre de mois de service. Cependant, ledit employé ne perd pas son droit à l'ancienneté s'il a obtenu de la Compagnie une prolongation de son congé de maladie. En pareil cas, le Syndicat en sera avisé et lorsque l'employé revient au travail, il doit reprendre l'ancienneté qu'il avait alors acquise à son départ;
 - e) Suite à une mise à pied, s'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel donné par écrit par la Compagnie.

ARTICLE 10

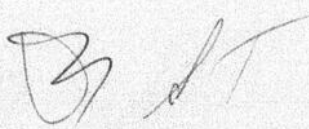
ANCIENNETE

- 10.04 L'employé qui s'absente à cause d'un accident subi au travail ou d'une maladie contractée au travail (reconnu par la CSST), ne perd aucun droit d'ancienneté pendant son absence payée prévue par la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- 10.05 Ce sera le devoir des employés d'avertir la Compagnie promptement de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, la Compagnie ne sera pas responsable si elle est incapable d'entrer en communication avec lui.
- 10.06 Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, la Compagnie remettra au Syndicat et affichera dans l'usine la liste de tous les employés indiquant leurs dates d'ancienneté d'usine. Cette liste sera mise à date au mois de Février, de Juin et d'Octobre de chaque année.
- De plus, la Compagnie informera le Syndicat de tout changement à cette liste d'ancienneté à mesure qu'il s'en produira.
- Un employé qui désire contester une mention sur ladite liste, le fait dans les trente (30) jours suivant sa publication.
- 10.07 La Compagnie pourra accorder une permission d'absence sans solde à tout employé pour une période maximum de deux (2) semaines, pour des raisons motivées. Toute permission d'absence sera faite par écrit, et présentée par le Syndicat au nom de l'employé. Cette absence n'affectera pas le droit d'ancienneté de l'employé, s'il l'utilise pour les fins auxquelles elle a été accordée.

ARTICLE 11

APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 11.00 a) Dans le cas de poste ouvert ou poste vacant pour vingt-un (21) jours ouvrables ou plus, la Compagnie affiche un avis à cet effet pendant trois (3) jours ouvrables.
- L'employé intéressé au poste signe son nom sur l'avis. La Compagnie accorde le poste à l'employé possédant le plus d'ancienneté d'usine à condition qu'il possède les aptitudes pour accomplir le travail efficacement en suivant la ligne de progression prévue à l'Annexe "B". Si la Compagnie ne comble pas le poste affiché dans les six (6) mois suivant le délais d'affichage, elle procède à un nouvel affichage.



Toutefois, dans le cas de changement d'équipe, la priorité sera donnée à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine.

- b) Pour tout poste vacant de façon temporaire pour une période de vingt (20) jours ouvrables et moins, la Compagnie choisit le salarié à sa discrétion. Toutefois, dans le cas de poste vacant de façon temporaire pour une période de vingt-un (21) jours ouvrables et plus, la Compagnie comble le poste temporairement en procédant de la manière prévue en 11.00 a).

Toutefois, dans le cas de changement temporaire occasionnant un changement d'équipe, la Compagnie pourra obliger un employé à effectuer un tel changement seulement lorsqu'elle procède par ordre inverse d'ancienneté d'usine d'abord à l'intérieur de l'occupation concernée et ensuite, si nécessaire, dans les autres occupations mais en tenant compte des qualifications requises.

11.01

- a) Dans le cas des fonctions de Premier Régleur de métiers (senior loom fixer) et d'Instructeur (instructor), la Compagnie ne sera pas tenue de suivre les règles de l'ancienneté dans le choix des candidats si le candidat choisi est le plus qualifié.

- b) L'instructeur est sujet à travailler de jour et de soir.

11.02

A défaut de postulants, dans le délai prescrit ou de postulants qualifiés, la Compagnie sera alors libre de remplir le poste par une personne de son choix.

11.03

Toutefois, dans le cas de promotion, l'ancienneté d'usine sera considérée comme le facteur déterminant à condition que l'employé qui désire obtenir la position vacante et qui est le plus ancien possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour accomplir la tâche de façon efficace en suivant la ligne de progression prévue à l'Annexe "B".

L'employé est alors sujet à une première sélection d'une durée maximum de deux (2) semaines. A la fin de cette période la Compagnie évalue le salarié pour déterminer s'il est sujet à la période d'entraînement dont la durée est déterminée par la Compagnie. Durant et à la fin de la période d'entraînement le salarié est de nouveau évalué avant d'obtenir sa permanence comme titulaire de cette nouvelle fonction. A la fin de sa période d'entraînement il reçoit le taux de salaire de son occupation.

TS *ST*

- 11.04 Le défaut de demander une promotion ou nomination ou le fait de refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou nomination ultérieure.
- 11.05 Un employé ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler tant et aussi longtemps qu'il est au service de la Compagnie. S'il est appelé à retourner à un emploi inclus dans l'unité de négociation, il peut exercer ses droits d'ancienneté.
- 11.06 Réduction du personnel et mise à pied:
- 1 a) En priorité:
- Dans le cas de mise-à-pied et de rappel au travail, la Compagnie tiendra compte de l'ordre d'ancienneté d'usine selon la procédure prévue à l'Annexe "B" pourvu, toutefois, que les employés concernés soient en mesure de satisfaire aux exigences de la tâche en cause après une période d'adaptation de trois (3) jours ouvrables.
- b) En deuxième lieu:
- Un employé déplacé à cause de son ancienneté d'usine à l'occasion d'une mise-à-pied peut utiliser son ancienneté d'usine pour déplacer un autre salarié d'une autre occupation (selon la procédure prévue à l'Annexe "B") pourvu qu'il puisse accomplir le travail immédiatement.
- 11.07 Dans le cas de mise-à-pied de deux (2) jours de travail ou moins ou dans les cas de temps réduit équivalent à deux (2) jours de travail ou moins, la Compagnie aura le droit de mettre à pied les employés sans égard à leur ancienneté. Cette clause ne doit en aucune façon affecter le même employé plus que trois (3) fois dans une même année.
- 11.08 Si aucun employé ne peut remplir de façon efficace la position vacante, la Compagnie, tout en reconnaissant le principe de l'ancienneté, pourra rejeter, avec ou sans période d'essai, la demande d'un employé qui ne posséderait pas les qualifications et les aptitudes requises.
- 11.09 Par la suite un seul changement d'équipe et/ou d'assignation sera permis aux employés de la même occupation sur le poste vacant de façon permanente de façon à ce que le dernier poste ainsi libéré puisse être comblé selon les dispositions du paragraphe 11.00 a).

ARTICLE 12

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.00 Les taux minima de salaire des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'Annexe "C" et l'Annexe "D" qui font partie intégrante de cette convention collective de travail.
- 12.01 Les salaires sont payables en chèque le jeudi avant 15:00 heures de chaque semaine pour l'équipe de jour, le mercredi avant 23:00 heures pour l'équipe de soir et le jeudi avant 07:00 heures pour l'équipe de nuit, dans tous les cas pour la semaine précédente. Si le mercredi et/ou jeudi est un jour de fête, la paye sera distribué le jour ouvrable précédent.
- Les détails suivants apparaissent sur le bordereau de paye
- Le nom de l'employé;
 - Le taux de salaire;
 - Le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
 - Les déductions faites;
 - Le montant net.

ARTICLE 13

PRIME D'EQUIPE

- 13.00 Tout employé travaillant sur la deuxième (2ième) ou la troisième (3ième) équipe recevra, en plus du taux horaire de son occupation, une prime de vingt-trois cents (\$0.23) l'heure pour les huit (8) heures de travail sur la deuxième (2ième) équipe (de 3:00 heures P.M. à 11:00 heures P.M. ou de 4:00 heures P.M. à minuit) et de trente-huit cents (\$0.38) l'heure pour les huit (8) heures de travail sur la troisième (3ième) équipe (de 11:00 heures P.M. à 7:00 heures A.M. ou de minuit à 8:00 heures A.M.).
- 13.01 Cette clause ne s'applique pas lorsque l'employé concerné est rémunéré aux taux du temps supplémentaire.

ARTICLE 14

DISCIPLINE


- 14.00 La Compagnie convient que les mesures disciplinaires seront appliquées de façon impartiale, juste et raisonnable.
- 14.01 La Compagnie peut en tout temps, faire des avertissements verbaux d'une façon normale à ses employés. Cependant, ils ne font pas partie du dossier de l'employé et ne sont pas considérés comme une mesure disciplinaire au sens du présent article. Il est entendu que les avertissements verbaux sont donnés avec courtoisie et privément entre le contremaître et l'employé concerné.
- 14.02 La Compagnie transmettra au secrétaire du Syndicat, copie de toute réprimande écrite donnée à un employé. Le Syndicat doit signer et dater les copies de réprimande comme preuve de réception.

Ledit avis doit être remis à l'employé concerné, sauf en cas d'absence de l'employé, et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, sauf dans les cas relevant du Code Criminel.

- 14.03 Il appartient à l'employé absent de prévenir la Compagnie au moins huit (8) heures avant le début de son équipe lors de son retour au travail.
- 14.04 Aucune suspension ou congédiement ne sera effectif à l'arrivée d'un employé à l'usine mais elle le sera à compter du lendemain, sauf si l'employé n'est pas en état de travailler.
- 14.05 Toute réprimande écrite donnée à un employé est annulée après douze (12) mois de sa date d'émission.

ARTICLE 15

MUTATIONS TEMPORAIRES ET PERMANENTES

- 15.00 Tout employé assujéti à la présente convention appelé à remplir temporairement, à la demande de la Compagnie, une fonction régie par les présentes, mais autre que celles qu'il occupe régulièrement, recevra pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, à la condition, toutefois, que ce travail soit d'une durée d'au moins quatre (4) heures.
- 15.01 Sauf ci-après prévu, lorsqu'un employé sera muté définitivement de sa fonction régulière à une fonction qui accorde un salaire supérieur ou inférieur au sien, ce salaire sera diminué ou augmenté la journée où la mutation a été effectué.
- 15.02 En vue de qualifier un employé pour remplir une occupation supérieure éventuelle, la Compagnie peut entraîner un employé sans pour autant être tenue de lui payer le taux de l'occupation supérieure ni lui octroyer ladite occupation si aucun poste n'est vacant. Toutefois, cet entraînement sera fait en tenant compte des droits d'ancienneté des employés selon les dispositions des articles 10 et 11.
- 15.03 Lorsqu'un employé est promu sur une nouvelle classification il recevra le taux d'apprentissage prévu à l'Annexe "D" des présentes ou le taux de son ancienne classification, le plus élevé des deux.
- De plus, il est aussi convenu que l'employé promu sur une nouvelle classification s'il est capable d'accomplir la nouvelle fonction requise de façon efficace, recevra le taux de sa nouvelle classification malgré les dispositions de taux et durée d'apprentissage prévues à l'Annexe "D" des présentes.
- 

ARTICLE 16

PAYE DE PRESENCE

16.00

Si un employé se présente au travail à l'heure où son équipe doit normalement commencer le travail, et s'il apprend alors pour la première fois qu'il n'y a pas de travail pour lui, il a droit à une compensation équivalente à son salaire régulier pour quatre (4) heures, à condition qu'il exécute tout ouvrage disponible qu'on peut lui attribuer. Cette disposition ne s'applique pas au cas où l'arrêt de travail a pour cause un cas de force majeure, comme par exemple une panne d'électricité ou de vapeur, une inondation, un incendie, etc. lorsque la Compagnie n'est pas en mesure d'aviser les employés avant qu'ils se présentent au travail parce que l'évènement est survenu moins de quatre (4) heures avant le début de l'équipe de l'employé concerné.

16.01

Paye de rappel:

Un employé rappelé au travail après ses heures régulières est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées selon le temps fait avec un minimum équivalent à quatre (4) heures à temps simple.

Ce minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque ces heures supplémentaires sont continues avec les heures régulières de travail de l'employé. Pour fin d'application de ce paragraphe, les périodes de repas et de repos sont considérées du temps travaillé continu.

ARTICLE 17

TACHES ET CHARGES DE TRAVAIL

17.00

Les employés sont payés à l'heure selon les taux horaires prévus à l'Annexe "A" et il n'y aura pas d'autre système de rémunération.

La Compagnie fournira au Syndicat une (1) copie de la description de travail et tout autre renseignement requis, aussi, tout changement décrit ci-dessous sera soumis au Syndicat par écrit par la Compagnie.

- a) taux (rémunéré à l'heure)
- b) assignations (charge de travail)
- c) tâches

17.01

- a) Si un changement de la part de la Compagnie concerne une tâche ayant comme effet d'apporter un changement dans l'occupation dû à l'élimination, à l'addition d'éléments de travail mesuré, la Compagnie doit donner un avis écrit d'une (1) semaine avant l'application dudit changement. Il est entendu que la Compagnie n'apportera aucune révision aux éléments qui ne sont pas affectés par ledit changement.

- b) Si un changement de la part de la Compagnie concerne la révision des fréquences, de tels changements peuvent être faits en tout temps afin de refléter les conditions d'opération.
- c) Suite à un changement tel que prévu au paragraphe 17.00, la Compagnie établit une période d'essai de trente (30) jours de travail.

17.02

Un grief concernant l'article 17.00 pourra être déposé et discuté de la façon suivante:

Première étape:

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'essai, le grief sera soumis au directeur d'usine. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, les représentants des deux (2) parties se réuniront pour tenter de régler le problème et s'il y a lieu, la Compagnie, sur demande, accorde la permission au technicien du Syndicat de prendre les études nécessaires au règlement du grief.

Dans le cas où le résultat total affecte la valeur des temps standard par moins de trois pourcent (3) en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait; par contre, si le changement affecte par plus de trois pourcent (3) en plus ou en moins, les rectifications devront être apportées afin de corriger les valeurs de temps standard.

Deuxième étape:

Si après études conjointes, les parties ne peuvent s'entendre, le Syndicat réfère le tout à un arbitre unique pour décision finale et obligatoire. Cet arbitre unique devra être un ingénieur professionnel qui est familier avec les opérations du textile et qui est attaché à l'une des sociétés suivantes:

- Centre de l'Organisation Scientifique de l'Entreprise (C.O.S.E.)
- Charron, Bourgetel et Ass.
- ADCOGES (Claude Dupuis)

Les parties chercheront à s'entendre sur le choix de la société, à défaut d'entente, ils choisiront dans l'ordre indiqué. Les honoraires, dépenses d'arbitre seront payés à part égale par la Compagnie et le Syndicat.

Deuxième étape:

Si les résultats de ces vérifications sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de trois pourcent (3%) en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait. Si le changement affecte par plus de trois pourcent (3%) en plus ou en moins, des rectifications devront être amenées afin de corriger les valeurs de temps standard.

17.03

L'arbitre unique devra faire une déclaration assermentée attestant son impartialité dans la question et qu'il n'a aucun préjudice en faveur soit des employés ou des employeurs. La décision de l'arbitre unique sera finale et liera le Syndicat, la Compagnie et tous les employés concernés.

Il est aussi convenu que chacune des parties supportera ses propres dépenses d'arbitrage et que les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi (1/2) par la Compagnie et d'un demi (1/2) par le Syndicat.

17.04

Taux contractuel:

Un taux horaire appelé "taux contractuel" est convenu entre les parties pour chaque occupation. Ce taux apparaît à la cédule des salaires annexée à cette convention. Ce taux est payé à l'employé pour chaque heure passée à l'usine pendant les heures de travail.

17.05

Valeur de temps standard:

Un temps est déterminé pour l'exécution de chaque élément de travail à une allure normale sous des conditions d'opération habituelles et normales. Un rendement normal est celui d'un opérateur qui est jugé travaillant à une allure normale par rapport à un concept déterminé d'allure. Le rendement normal a été défini comme "marchant sans fardeau 4.8 km. (3 milles) à l'heure sur un terrain planche" tel que défini dans le manuel du BIT, édition française de 1973.

17.06

La valeur de temps standard est exprimée en minutes et est le temps requis pour exécuter une opération à allure standard sous des conditions standard incluant une allocation d'au moins quinze pourcent (15%) pour fatigue, repos et besoins personnels.

Si un changement dans les conditions avait pour résultat une augmentation ou une diminution de la valeur de temps standard, cette dernière sera recalculée pour prendre le changement en considération.

ARTICLE 17

TACHES ET CHARGES DE TRAVAIL

17.07

Charges de travail:

La Compagnie convient qu'un employé ne sera pas tenu de faire plus qu'une (1) charge de travail considérée normale selon les principes de génie industriel, soit cent pourcent (100%).

17.08

Un employé qui travaillera concurremment sur plus d'une tâche connue comme une tâche combinée dans une équipe quelconque, sera payé pour l'équipe complète ce jour-là au taux contractuel pour la tâche qu'il exécute qui est la mieux payée s'il travaille au moins une (1) heure à cette tâche.

17.09

Dans le cas d'une nouvelle occupation régie par la convention, ou dans le cas de fusion de deux (2) ou plusieurs occupations existantes régies par la convention, la Compagnie en fera la classification, établira le salaire et indiquera son classement à l'Annexe "B" en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour une tâche similaire ou comparable. Le Syndicat pourra faire un grief s'il n'accepte pas le salaire, la classification ou le classement à l'Annexe "B". A défaut d'entente, le cas sera soumis à l'arbitrage prévu aux paragraphes précédents.

17.10

La décision arbitrale en ce qui a trait aux salaires sera rétroactive au début de la mise en force du changement ou de la nouvelle occupation.

ARTICLE 18

HEURES DE TRAVAIL

18.00

Sauf dans les cas prévus à l'Annexe "E", les heures normales de travail des employés assujettis à la présente convention seront de quarante (40) heures par semaine, soit cinq (5) jours de huit (8) heures répartis comme suit:

Equipe de nuit
ou 3ième équipe: Du dimanche au vendredi
de 23:00 heures à 07:00 heures.

Equipe de jour
ou 1ère équipe: Du lundi au vendredi
de 07:00 heures à 15:00 heures.

Equipe de soir
ou 2ième équipe: Du lundi au vendredi
de 15:00 heures à 23:00 heures.

Il est convenu entre les parties que l'heure travaillée de onze (11) heures à minuit est considérée comme travaillée la journée suivante.

Au sens de la présente convention, une journée est constitué par toute période de vingt-quatre (24) heures d'équipe à équipe plutôt que de minuit à minuit.

ARTICLE 18

HEURES DE TRAVAIL

18.01

A l'intérieur de l'allocation de quinze pourcent (15%) prévue à 17.06 le temps alloué pour prendre le repas pour chaque équipe de huit (8) heures est de trente (30) minutes et une période de cinq (5) minutes est incluse dans le temps alloué pour les besoins personnels à tous les employés, immédiatement avant la fin de chaque équipe de huit (8) heures pour fin de lavage.

Cependant dans le cas où les employés travaillent à temps supplémentaire, ladite période est reportée à la fin de la période du temps supplémentaire qu'ils effectuent.

18.02

L'article 18.00 ne sera pas interprété comme garantissant des salaires ou des heures de travail, sur une base annuelle, hebdomadaire ou quotidienne. La Compagnie peut mettre en application l'Annexe "E" selon les dispositions de la convention.

ARTICLE 19

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

19.00

Sauf dans les cas prévus à l'Annexe "E", tout travail fait à la demande de la Compagnie en plus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement tel que spécifié à l'article 18.00 sera considéré comme travail supplémentaire et rémunéré à taux et demi (150%) du taux horaire de l'employé.

- a) Le temps supplémentaire est volontaire sauf lorsque cédulé par la Compagnie. Toutefois lorsque la Compagnie a besoin de faire effectuer du temps supplémentaire après avoir recours aux volontaires qui sont qualifiés, la Compagnie pourra procéder par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés d'une même classification.
- b) Les employés qui acceptent de travailler à temps supplémentaire pour quatre (4) heures et plus, avant ou après leurs journées normales de travail, ont droit à une demi heure payée pour prendre un (1) repas et un employé qui à la demande de la Compagnie, doit faire quatre (4) heures de temps supplémentaire après sa journée de travail, sans avoir été avisé avant le début de son équipe recevra \$4.00 en argent pour repas.

19.01

- a) Le temps supplémentaire sera réparti parmi les employés qualifiés selon l'ordre d'ancienneté en commençant d'abord par les employés de l'occupation sur la section concernée et ensuite aux autres employés de l'occupation et finalement, aux autres employés de l'usine.

A cet effet, les parties conviennent du mode suivant d'affichage afin de permettre aux employés désireux d'accomplir du temps supplémentaire, d'exprimer leur disponibilité.

Du lundi au samedi inclusivement, la Compagnie affiche au début de la semaine une liste "dite de disponibilité" pour la semaine de travail courante afin que les employés qualifiés désireux d'effectuer du temps supplémentaire (autre que celui débuté sur l'équipe régulière de l'employé et qui était imprévisible avant le début de cette équipe) puisse y inscrire leur nom.

L'employé qui ne signe pas son nom ne peut réclamer du temps supplémentaire lorsque ledit temps supplémentaire est requis par la Compagnie.

L'employé qualifié qui signe son nom pour effectuer du temps supplémentaire, a l'obligation de l'effectuer lorsque requis par la Compagnie.

Pour la production régulière seulement, le samedi et/ou le dimanche, la Compagnie affichera directement le temps supplémentaire qu'elle prévoiera avoir de besoin le mercredi précédent et la fermeture de l'affichage pour fin de signature, se fera le vendredi précédent à 11:00 heures A.M.

b) Travail supplémentaire:

Il est cependant clairement entendu entre les parties aux présentes que si les dispositions prévues en 19.01 a) ne peuvent répondre adéquatement aux besoins de temps supplémentaire déterminés par la Compagnie, cette dernière pourra en exiger l'exécution par ordre inverse d'ancienneté, parmi les employés qualifiés pour effectuer ledit travail requis, sauf dans les cas suivants:

- 1⁰ A partir du samedi à 17:00 heures jusqu'au dimanche 23:00 heures, les heures de travail seront volontaires.
- 2⁰ Durant la période du 1^{er} Juin au dernier jour du mois d'Août, ainsi que du 15^{ième} jour de Décembre au 15^{ième} jour de Janvier, les heures de travail supplémentaire seront volontaires.
- 3⁰ Durant la période commençant le premier (1) septembre jusqu'au dernier jour de mai sauf au cours du 15 décembre au 15 janvier, l'employé aura le droit de refuser un (1) samedi par mois.

B. H.

ARTICLE 19

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

19.02

Sauf dans les cas prévus à l'Annexe "E", tout travail autorisé exécuté le samedi après 7:00 heures A.M. sera rémunéré au taux de temps et demi (150%) et tout travail autorisé exécuté de 11:00 heures P.M. le samedi à 11:00 heures P.M. le dimanche sera rémunéré au taux de temps double (200%).

Il est entendu que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas aux employés dont la semaine normale de travail implique qu'ils travaillent soit le samedi, soit le dimanche ou ces deux (2) jours.

19.03

Sauf dans les cas prévus à l'Annexe "E", pour avoir droit au taux de temps supplémentaire, tout employé devra avoir complété ses huit (8) heures de travail dans sa journée régulière de travail.

19.04

Si le temps supplémentaire cédulé selon l'Article 19 s'avérait insuffisant pour satisfaire aux besoins de l'entreprise, la Compagnie, après discussion avec le Syndicat peut avoir recours aux équipes additionnelles de fin de semaine aux conditions prévues à l'Annexe "E".

ARTICLE 20

JOURS CHOMES ET PAYES

20.00

Pour tous les employés réguliers, à l'exception des employés dont leurs fonctions normales les obligent à travailler les jours de fête, les jours suivants seront considérés comme étant des jours de fête chômés et payés ou tout autre jour devant les remplacer par mutuel consentement de manière à en garantir le paiement dans chaque cas, soit douze (12) jours par année contractuelle à compter de la deuxième année contractuelle.

L'employé concerné reçoit pour ces jours de congé, une rémunération de huit (8) heures à son taux horaire régulier à condition qu'il ait été au service de la Compagnie pour une période de trente (30) jours de travail dans le cas d'un nouvel employé, précédant immédiatement le jour de la fête chômé.

1981 - 1982

<u>Fête</u>	<u>Observé le</u>		
Action de Grâce	Lundi	Oct.	12/81
Veille de Noël	Jeudi	Déc.	24/81
Noël	Vendredi	Déc.	25/81
Lendemain de Noël	Lundi	Déc.	28/81
Jour de l'An	Vendredi	Jan.	1/82
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi	Déc.	31/81
Vendredi Saint	Vendredi	Avril	9/82
Lundi de Pâques	Lundi	Avril	12/82
St-Jean-Baptiste	Jeudi	Avril	24/82
Confédération	Vendredi	Juin	25/82
Fête du Travail	Lundi	Sept.	6/82

1982 - 1983

<u>Fête</u>	<u>Observé le</u>		
Action de Grâce	Lundi	Oct.	11/82
Veille de Noël	Vendredi	Déc.	24/82
Noël	Lundi	Déc.	27/82
Lendemain de Noël	Mardi	Déc.	28/82
Veille du Jour de L'An	Jeudi	Déc.	30/82
Jour de L'An	Vendredi	Déc.	31/82
Lendemain du Jour de L'An	Lundi	Jan.	3/83
Vendredi Saint	Vendredi	Avril	1/83
Lundi de Pâques	Lundi	Avril	4/83
St-Jean-Baptiste	Vendredi	Juin	24/83
Confédération	Vendredi	Juillet	1/83
Fête du Travail	Lundi	Sept.	5/83

1983 - 1984

<u>Fête</u>	<u>Observé le</u>		
Action de Grâce	Lundi	Oct.	10/83
Veille de Noël	Vendredi	Déc.	23/83
Noël	Lundi	Déc.	26/83
Lendemain de Noël	Mardi	Déc.	27/83
Veille du Jour de L'An	Jeudi	Déc.	29/83
Jour de L'An	Vendredi	Déc.	30/83
Lendemain du Jour de L'An	Lundi	Jan.	2/84
Vendredi Saint	Vendredi	Avril	20/84
Lundi de Pâques	Lundi	Avril	23/84
St-Jean-Baptiste	Vendredi	Juin	23/84
Confédération	Vendredi	Juin	30/84
Fête du Travail	Lundi	Sept.	4/84

ARTICLE 20

JOURS CHOMES ET PAYES

20.01

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent en 20.00, l'employé doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié chômé.

- A moins que le congé hebdomadaire de cet employé n'ait été fixé soit la veille, soit le lendemain; ou
- A moins que l'employé soit absent selon et conformément à la convention; ou
- A moins qu'il soit absent à cause d'une suspension; ou
- A moins qu'il s'agisse d'une mise à pied de moins d'une semaine ou d'une absence pour maladie de moins de sept (7) jours. Dans ce dernier cas, l'employé doit fournir un certificat du médecin ou une preuve suffisante de sa maladie.

20.02

Nonobstant toute disposition contraire, les employés qui sont obligés, à cause de leur fonction, de travailler ces jours-là, reçoivent en plus de la paie de la semaine régulière de travail, le salaire d'une (1) journée régulière de travail pour chacun des jours de fête chômés et payés mentionnés dans le présent article.

20.03

Tout employé requis par la Compagnie de travailler un de ces jours de congé mentionnés dans le présent article, sera rémunéré au taux du temps supplémentaire, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé.

ARTICLE 21

ABSENCES MOTIVEES

21.00

Tout employé régi par le présent contrat bénéficie de congés payés dans les cas suivants:

- Cinq (5) jours lors du décès du conjoint;
- Trois (3) jours lors du décès d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père ainsi que de la grand-mère de l'employé ou de son conjoint.

Pour fin d'application de ce paragraphe, le concubin remplace le conjoint pour fin d'utilisation des congés dans les circonstances jugées nécessaires par le requérant pourvu que la Compagnie en soit préalablement avisée.

ARTICLE 21

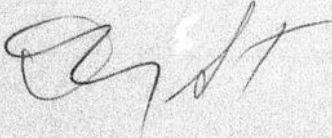
ABSENCES MOTIVEES

- 21.01 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou de vacance payé en vertu du présent contrat.
- 21.02 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande lors de son retour, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 21.03 Dans tous les cas ci-haut prévus, les jours compteront de la date de l'événement et ceux de ces jours qui seront ouvrables seront les seuls payés.

ARTICLE 22

VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 22.00 Sauf entente au contraire entre la Compagnie et le Syndicat, la Compagnie convient d'accorder deux (2) semaines de vacances continues à ses employés. Ces semaines seront connues comme les semaines de vacances annuelles, et seront ordinairement accordées par la Compagnie entre le 30 juin et le 1er Août. Avis à cet effet en sera donné par la Compagnie au plus tard dans la première semaine du mois de mai de chaque année.
- 22.01 La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit au trente (30) avril de l'année courante.



22.02

La somme totale de paie de vacances que chaque employé devra recevoir, sera basée sur son service continu avec la Compagnie et sera calculée tel qu'énoncé au tableau suivant:

A Compter de 1982:

<u>Ancienneté</u>	<u>Rémunération</u>	<u>Semaine vacances</u>
Moins de cinq (5) ans d'ancienneté	4% des gains totaux de l'employé pour la période de service des 12 mois précédant le 1er mai de l'année courante.	Deux semaines
Cinq (5) ans mais moins de 10 ans d'ancienneté	6% " " "	Deux semaines
10 ans mais moins de 15 ans d'ancienneté	8% " " "	Trois semaines
15 ans mais moins de 20 ans d'ancienneté	9.5% " " "	Quatre semaine
20 ans d'ancienneté et plus.	10.5% " " "	Cinq semaines

22.03

La rémunération pour vacances sera remise avant le départ de l'employé pour ses vacances.

22.04

Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Compagnie, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ et selon le pourcentage auquel ses années de service lui donnent droit.

22.05

Les employés qui ont droit à une troisième, quatrième et ou cinquième semaine de vacance pourront les prendre en suivant les règles suivantes:

- 1) Un (1) seul employé par occupation à la fois pourra obtenir la ou les semaines discutées jusqu'à un maximum de cinq (5) employés dans la ou les semaines choisies.

ARTICLE 22

VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 2) L'employé devra avertir son contremaître un (1) mois à l'avance de son choix.
- 3) L'ancienneté d'usine déterminera le choix de ces dites semaines si plusieurs employés a la fois voulaient partir en vacance.

ARTICLE 23

ASSURANCE COLLECTIVE

23.00

- a) La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance collective et à contribuer en proportion actuelle de 50% par chacune des parties.
- b) Copie de la police maîtresse sera remise au Syndicat.
- c) La Compagnie informera le Syndicat du montant qu'elle paye pour chaque employé et de toute ristourne reçue par la Compagnie d'Assurance.

ARTICLE 24

SECURITE ET SANTE

24.00

La Compagnie doit prendre des mesures prévues par la Loi pour la sécurité, l'assainissement et la santé de ses employés.

24.01

Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

24.02

La Compagnie doit fournir ces moyens de protection et tout autre outillage requis par la Loi dans le but de protéger les employés contre les blessures.

24.03

Bottines de sécurité:

Lorsque requis par la nature de leur travail, la Compagnie versera une fois par année un montant de \$25.00 pour permettre à l'employé de s'acheter des souliers ou bottines de sécurité.

ARTICLE 25

CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

25.00

Il est loisible à la Compagnie de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention, pour les employés de déficiences physiques ou dont l'aptitudes est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il devra, en pareil cas, y avoir eu entente entre la Compagnie, l'employé et le Syndicat.

ARTICLE 26

AVIS ET CORRESPONDANCE

26.00

Les avis et la correspondance seront envoyés, lorsque destinés au Syndicat, à son Président ou Secrétaire; ceux destinés à la Compagnie, à son Vice-Président ou Directeur d'usine.

ARTICLE 27

DUREE DE LA CONVENTION

27.00

La présente convention entrera en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties et le demeurera jusqu'au 30 septembre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Jean ce: 18 ième jour du mois de FÉVRIER 1982.

TEXTILES DORIC LIMITEE

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE ST-JEAN

Maurice Bena

Joseph Turpin

René Dumas

Michel Lalle

Jus Germain

Orst

ANNEXE "A"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné _____
Nom Prénom

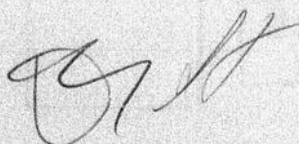
Fonction Département Adresse

par la présente, demande à la Compagnie et l'autorise à déduire de mon salaire hebdomadaire, les cotisations syndicales dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat et à remettre intégralement ces sommes au Syndicat; cette retenue commençant avec le mois de _____ 19__ et de toute convention ultérieure.

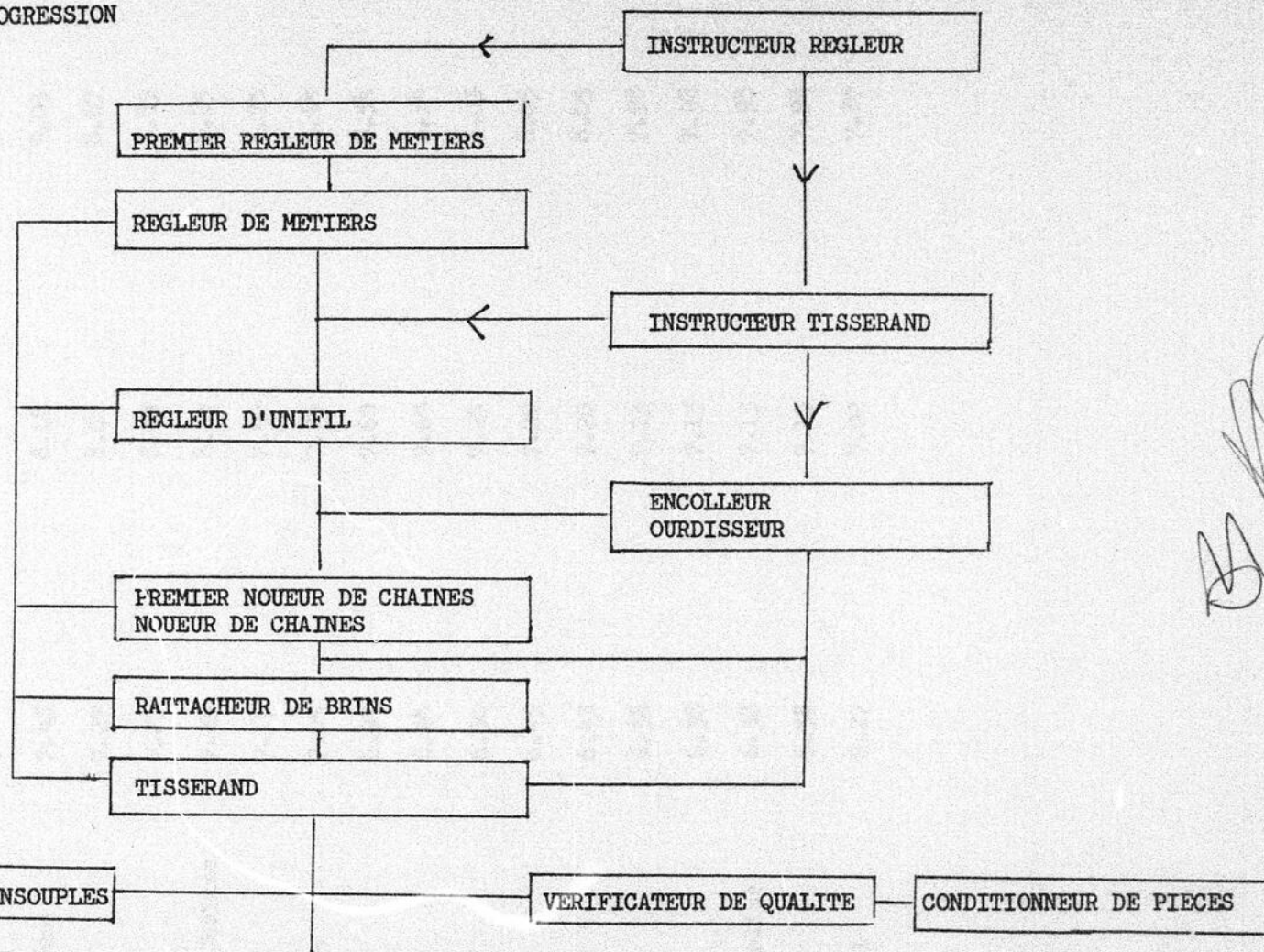
J'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le quatre-vingt-dizième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Compagnie et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

Témoïn Signature

DATE A ST-JEAN, P.Q. Le _____



ETAPES DE LA LIGNE DE PROGRESSION



Handwritten signature

GARNISSEUR D'UNIFIL	LEVEUR DE PIECES	AIDE VERIFICATEUR DE QUALITE
AIDE ENCOLLEUR	ENTRETIEN GENERAL	JOURNALIER

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

(ANNEXE "C")

CLASSIFICATION	du 01/10/81 au 30/09/82	du 01/10/82 au 30/09/83	du 01/10/83 au 30/09/84
1- Instructeur Régleur	8.16	8.91	9.76
2- Premier Régleur de métiers	7.74	8.49	9.34
3- Régleur de Métiers	7.61	8.36	9.21
4- Instructeur Tisserand	7.43	8.18	9.03
5- Régleur d'Unifil	7.27	8.02	8.87
6- Encolleur	7.25	8.00	8.85
7- Premier Noueur de Chaînes	7.25	8.00	8.85
8- Noueur de Chaînes	7.15	7.90	8.75
9- Rattacheur de brins	7.04	7.79	8.64
10- Tisserand	6.94	7.69	8.54
11- Poseur d'ensouples	6.94	7.69	8.54
12- Leveur de Pièces	6.50	7.25	8.05
13- Conditionneur	6.45	7.20	8.05
14- Entretien Général	6.45	7.20	8.05
15- Aide Encolleur	6.38	7.13	7.98
16- Rentrage	6.38	7.13	7.98
17- Vérificateur de Qualité	6.38	7.13	7.98
18- Aide Vérificateur	6.38	7.13	7.98
19- Garnisseur d'Unifil	6.27	7.02	7.87

ANNEXE "D"

SALAIRES, CLASSIFICATION ET PERIODE D'APPRENTISSAGE DU 01/10/81 au 30/09/82

CLASSIFICATION	Début	4	8	12	16	20	24	28	32
		sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.
1- Instructeur régleur	7.74	7.84	7.94	8.16					
2- Premier régleur de métiers	7.61	7.64	7.68	7.74					
3- Régleur de métiers	7.15	7.15	7.15	7.20	7.20	7.25	7.40	7.50	7.61
4- Instructeur tisserand	7.04	7.13	7.28	7.43					
5- Régleur d'unifil	7.04	7.09	7.18	7.27					
6- Encolleur	7.04	7.04	7.11	7.11	7.18	7.25			
7- Premier noueur de chaînes	7.04	7.04	7.11	7.11	7.18	7.25			
8- Noueur de chaînes	7.04	7.04	7.09	7.09	7.15				
9- Rattacheur de brins	6.94	6.94	6.99	7.04					
10- Tisserand	6.55	6.55	6.65	6.70	6.94				
11- Poseur d'ensouples	6.50	6.55	6.70	6.94					
12- Leveur de pièces	6.00	6.50							
13- Conditionneur	6.00	6.45							
14- Entretien général	6.00	6.45							
15- Aide encolleur	5.75	6.38							
16- Rentrage	5.75	6.38							
17- Vérificateur de qualité	5.75	6.16	6.38						
18- Aide vérificateur	5.75	6.38							
19- Garnisseur d'unifil	5.75	6.27							

ANNEXE "D"

SALAIRES, CLASSIFICATION ET PERIODE D'APPRENTISSAGE DU 01/10/82 AU 30/09/83

CLASSIFICATION	Début	4	8	12	16	20	24	28	32
		sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.
1- Instructeur régleur	8.49	8.59	8.69	8.91					
2- Premier régleur de métiers	8.36	8.39	8.43	8.49					
3- Régleur de métiers	7.90	7.90	7.90	7.95	7.95	8.00	8.15	8.25	8.36
4- Instructeur tisserand	7.79	7.88	8.03	8.18					
5- Régleur d'unifil	7.79	7.84	7.93	8.02					
6- Encolleur	7.79	7.79	7.86	7.86	7.93	8.00			
7- Premier noueur de chaînes	7.79	7.79	7.86	7.86	7.93	8.00			
8- Noueur de chaînes	7.79	7.79	7.84	7.84	7.90				
9- Rattacheur de brins	7.69	7.69	7.74	7.79					
10- Tisserand	7.30	7.30	7.40	7.45	7.69				
11- Poseur d'ensouples	7.25	7.30	7.45	7.69					
12- Leveur de pièces	6.75	7.25							
13- Conditionneur	6.75	7.20							
14- Entretien général	6.75	7.20							
15- Aide encolleur	6.50	7.13							
16- Rentrage	6.50	7.13							
17- Vérificateur de qualité	6.50	6.91	7.13						
18- Aide vérificateur	6.50	7.13							
19- Garnisseur d'unifil	6.50	7.02							

ANNEXE "D"

SALAIRES, CLASSIFICATION ET PERIODE D'APPRENTISSAGE DU 01/10/83 au 30/09/84

CLASSIFICATION	Début	4	8	12	16	20	24	28	32
		sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.
1- Instructeur régleur	9.34	9.44	9.54	9.76					
2- Premier régleur de métiers	9.21	9.24	9.28	9.34					
3- Régleur de métiers	8.75	8.75	8.75	8.80	8.80	8.85	9.00	9.10	9.21
4- Instructeur tisserand	8.64	8.73	8.88	9.03					
5- Régleur d'unifil	8.65	8.69	8.78	8.87					
6- Encolleur	8.64	8.64	8.71	8.71	8.77	8.85			
7- Premier noueur de chaînes	8.64	8.64	8.71	8.71	8.77	8.85			
8- Noueur de chaînes	8.64	8.64	8.69	8.69	8.75				
9- Rattacheur de brins	8.54	8.54	8.59	8.64					
10- Tisserand	8.10	8.10	8.20	8.25	8.54				
11- Poseur d'ensouples	8.05	8.10	8.25	8.54					
12- Leveur de pièces	7.50	8.05							
13- Conditionneur	7.50	8.05							
14- Entretien général	7.50	7.98							
15- Aide encolleur	7.25	7.98							
16- Rentrage	7.25	7.98							
17- Vérificateur de qualité	7.25	7.76	7.98						
18- Aide vérificateur	7.25	7.98							
19- Garnisseur d'unifil	7.25	7.87							

ANNEXE "E"

EQUIPE ADDITIONNELLES DE FIN DE SEMAINE

1- La convention s'applique aux salariés visés par la présente, sauf les dispositions qui suivent:

<u>EQUIPE</u>	<u>SAMEDI</u>	<u>DIMANCHE</u>
4	7:00 heures à 19:00 heures	7:00 heures à 19:00 heures
5	19:00 heures à 7:00 heures	19:00 heures à 7:00 heures

3- Le choix de ces équipes 4^{ième} et 5^{ième} se fera par ordre d'ancienneté d'usine.

4- Absence par maladie:

Un salarié des équipes de fin de semaine qui devra s'absenter pour cause de maladie une des deux journées constituant sa semaine régulière de travail, ne perdra que douze (12) heures à son taux régulier.

Il est d'autre part entendu qu'un salarié ne pourra se prévaloir de l'avantage décrit plus haut que trois (3) fois par année de calendrier. Ces douze (12) heures ne pourront pas constituer une banque et ne sont en conséquence pas monnayable.

5- Les salariés de fin de semaine recevront en plus pour assiduité, deux (2) heures de travail à leurs taux régulier pour chaque douze (12) heures complétées; ces 24 heures de travail sont rémunérées à temps et demi.

Primes:

Les primes d'équipe pour les salariés travaillant sur les équipes de fin de semaine, sont celles prévues par la convention collective, mais elles s'appliquent aux heures équivalentes et non aux heures travaillées.

Congés fériés:

Le tissage fermera pour les congés fériés. Il est entendu que les salariés de fin de semaine, en autant qu'ils se conforment aux stipulations de la convention collective et aux amendements s'appliquants aux équipes de fin de semaine qui définissent leur éligibilité aux congés fériés, auront droit à ces congés fériés lorsqu'ils sont observés durant une journée de semaine, et en conséquence, recevront huit (8) heures à leur taux régulier.

La clause ci-haut mentionnée est applicable uniquement aux salariés de fin de semaine.

Périodes de repos et de repas:

Les salariés de l'équipe de fin de semaine ont droit à deux (2) périodes payées de repas de trente (30) minutes et à trois (3) périodes payées de repos de (10) dix minutes. Les périodes de repas sont réparties de la manière suivante:

Horaire de 7:00 heures à 19:00 heures:

une période de repas entre 10:30 heures et 12:00 heures.
une période de repas entre 16:30 heures et 18:00 heures.

Horaire de 19:00 heures à 7:00 heures:

une période de repas entre 23:00 heures et 1:00 heure.
une période de repas entre 4:30 heures et 6:00 heures.

6- Temps supplémentaires:

Pour fin d'application de la convention collective, heures de travail et surtemps pour les salariés faisant partie de l'équipe de fin de semaines, la semaine régulière de travail est de vingt-quatre (24) heures.

tout travail exécuté en sus de ces heures est considéré et rémunéré comme du temps supplémentaire (à temps et demi).

7- Allocation de présence:

Tout salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à l'équivalent de six (6) heures rémunérées à son taux régulier à condition que ce salarié accomplisse tout travail disponible auquel il peut alors être assigné, s'il en est requis par l'employeur.

Toutefois, les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas en cas d'incendie ou de toute autre condition de quelque nature que ce soit, hors du contrôle de l'employeur.

Dans le cas de panne de vapeur ou d'électricité, ces dispositions s'appliquent pour tout salarié déjà au travail et pour tout salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, à condition que ce salarié accomplisse tout travail disponible auquel il peut alors être assigné, s'il en est requis par l'employeur.

8- L'utilisation des équipes de fin de semaine:

L'employeur n'utilisera pas les équipes additionnelles de fin de semaine dans le but de réduire la semaine régulière de travail des trois (3) premières équipes plutôt que d'effectuer des mise-à-pied appropriées.



LETTRE D'ENTENTE DU 1 OCTOBRE 1981

FORMATION

Il est convenu entre les parties que la formation nécessaire aux apprentis de différent groupe de travail nécessitera que l'utilisation de (2) deux sections de métier par équipe au maximum.

Ce qui veut dire que si le nombre d'apprentis demanderait l'utilisation de plus que (2) deux sections, nous procéderions au changement d'équipe de ce ou ces apprentis exédentaires pour respecter le paragraphe ci-haut mentionné.

SYDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE ST-JEAN

[Signature]

[Signature]

TEXTILES DORIC LIMITEE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE DU 1 FEVRIER 1982

Quelles que soient les dispositions de l'article 6.03, il est convenu que Monsieur Yvon Yelle demeurera contremaître à l'encollage jusqu'à sa retraite et qu'il pourra continuer à opérer l'encolleuse comme par le passé.

A sa retraite, le poste sera rediscuté avec le Syndicat.

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE ST-JEAN

[Signature]

[Signature]

TEXTILES DORIC LIMITEE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

'82 FEV 18 13 10

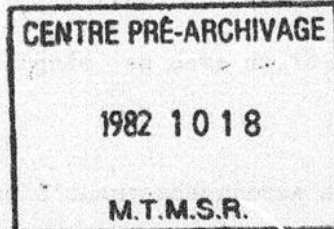
intervenue

ENTRE: Textiles Doric Limitée
300, rue St-Louis
St-Jean-sur-Richelieu, Québec

d'une part

ET: Le Syndicat National des
Travailleurs du Textile de
St-Jean

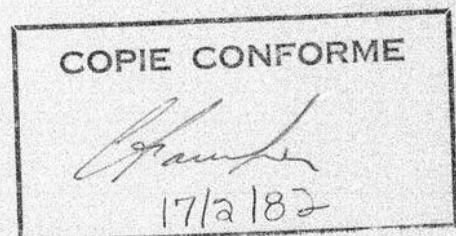
d'autre part



En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à une convention collective de travail régissant les employés de la Compagnie et en considération du retour au travail desdits employés à la suite de leur arrêt de travail en cours depuis le 7 octobre 1981, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- Les parties aux présentes renoncent à toutes représailles de quelque nature que ce soit suite à la grève intervenue; les poursuites judiciaires en cours sont retirées par les parties ou leurs représentants incluant celles entreprises par Monsieur Gilles Parent contre le Président de la Compagnie Monsieur Marc Besso, et en contre partie Monsieur Marc Besso s'engage à aucune poursuite lui même. La Firme Thibodeau et Associés prendra entente avec Lavery O'Brien pour émettre un désistement mutuel.
- 2- a) Le service continu d'un employé ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et ce, pour toutes les fins applicables dans la convention collective.
- b) La rétroactivité salariale incluant les ajustements et les primes sera payée dans les quinze (15) jours suivant l'acceptation des offres de la Compagnie.
- 3- Lors du rappel au travail, l'ancienneté d'usine s'applique pour la réinstallation au poste déjà occupé, sur la base des classifications seulement, telles qu'appliquées avant la grève.

[Handwritten signature]



- 4- Le retour au travail s'effectue graduellement selon les besoins de la Compagnie.

Les employés seront tous rappelés le ou avant le premier mars 1982. Par la suite, la Compagnie pourra effectuer des mises-a-pied selon les dispositions de la convention. A moins d'entente contraire entre les parties, l'employé rappelé doit reprendre le travail selon les dispositions de la convention.

- 5- La convention telle que négociée sera signée en date du 18 février 1982.

- 6- La compagnie verra à ce que les polices d'assurance-groupe au bénéfice des employés soient remises en vigueur lors du retour au travail, selon les dispositions de la convention. Le salarié qui a terminé sa période d'approbation est couvert par l'assurance groupe à compter du jour de son retour au travail.

- 7- Cette entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de travail et la procédure de grief de cette nouvelle convention collective s'applique en cas de litige à l'entente de retour au travail.

- 8- Les griefs d'ancienneté du Syndicat et de Monsieur Serge Tougas mis au frigidaire avant la négociation de la présente convention collective sont considérés comme abandonnés par le Syndicat. Les deux (2) griefs de Monsieur Paul-Emile Bonneau seront discutés entre la Compagnie et le Syndicat avant la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce dixième jour du mois de février 1982.

