

No.

19940-03

NCM

Consolidated Inc.

170-21

No.

19960-03

NCM

Conradson Inc.

12-071

C A N A D A

T R I B U N A L D'ARBITRAGE

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE BEDFORD

ENTRE :

CONSOITEX INC.

- usine de tissage
201, rue des textiles
Cowansville, Québec

-et-

- usine de finition
400, rue Willard
Cowansville, Québec,

LA PARTIE PATRONALE
(ci-après appelée la "Compagnie")

-ET-

LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC
(Travailleurs amalgamés du
textile et du vêtement, local
2371 "employés de bureau"),

LA PARTIE SYNDICALE
(ci-après appelée le "Syndicat").

Nature de l'arbitrage :	première convention collective
Auditions :	le 21 juin 1982 le 28 juin 1982 le 29 juin 1982 le 22 septembre 1982 le 5 octobre 1982 le 12 octobre 1982
Délibéré :	le 14 octobre 1982
Président :	Me Mark Abramowitz
Arbitre patronal :	Me Pierre Hébert
Arbitre syndical :	M. Gilles Picard
Procureur de la partie patronale :	Me Michèle A. Pineau
Procureur de la partie syndicale :	M. Jean-Marc Couture

COPIE CONFORME
<i>Cécile Plante</i>
GREFFIER
DATE: 23-13-82
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

NO DOSSIER: M19960-03

SA 83 03 053

DATE DEPOT: 23-03-83

SENTENCE ARBITRALE

NATURE DE L'ARBITRAGE :

Il s'agit d'une demande d'arbitrage faite par la partie syndicale en date du 28 janvier 1982 (pièce C-1) afin de trancher les différends entre la Compagnie et le Syndicat relativement à la négociation d'une première convention collective, le tout en vertu de l'article 93.1 du Code du travail, L.R.Q. 1977 c.C-27.

LES NEGOCIATIONS DES PARTIES :

Le Syndicat fut accrédité le 26 octobre 1981 pour représenter :

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

de l'usine de tissage de la Compagnie située au 201 de la rue des Textiles, à Cowansville.

Le 2 novembre 1981, le même Syndicat fut accrédité pour représenter également :

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

de l'usine de finition de la Compagnie située au 400 de la rue Willard, à Cowansville, les deux (2) certificats d'accréditation étant produits en liasse comme pièce C-4.

Le Syndicat donna à la Compagnie, en date du 6 novembre 1981, un Avis de Rencontre pour le 24 novembre 1981

et ledit Avis fut reçu par le Ministère du Travail, de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du revenu le 9 novembre 1981. Cet Avis fut reçu par la Compagnie le 17 novembre 1981, tel qu'il appert de la pièce C-6. Suite à cet Avis, les parties ont tenu quatre (4) séances de négociation de première convention collective, à savoir : le 23 novembre 1981 et les 4, 10 et 15 décembre 1981.

Le Syndicat avait fait parvenir, préalablement aux séances de négociation, une copie d'un projet de convention collective "... représentant d'une façon générale les demandes des employés ...", tel qu'il appert de la pièce C-3.

Lors de la première séance, le 23 novembre 1981, la Compagnie demanda certains éclaircissements sur les demandes du Syndicat. La Compagnie indiqua au Syndicat qu'un projet de convention lui serait remis avant la prochaine séance. Le témoignage a été contradictoire sur l'atmosphère qui prévalait entre les parties. Le Syndicat (Mme Odette Pelletier, présidente du local du Syndicat) déclara qu'il existait une barrière entre les parties suite aux déclarations de M. Roger Normandin (gérant général de la division polyester de la Compagnie et également responsable des relations de travail) sur le fait que le Syndicat ne pouvait avoir de la "confiture sur les deux côtés d'une tranche de pain", c'est-à-dire que les employés de bureau ne pouvaient s'attendre à recevoir les bénéfices d'un membre syndiqué et en même temps profiter des bénéfices du statut de non-syndiqué. A ce stade-là, il n'y avait pas eu de négociations proprement dites mais seulement des clarifications. Toutefois, il semblerait que les parties se soient quittées de bonne humeur, nonobstant ladite déclaration précitée.

Le projet de convention collective de la Compagnie fut envoyé au Syndicat le 27 novembre 1981 (pièce C-7). Lors de la deuxième séance de négociation, le Syndicat demanda un ajournement pour l'avant-midi afin de pouvoir étudier le projet d'offre de la Compagnie. Les parties se sont rencontrées pendant trois (3) heures ce jour-là, et il y a eu un accord sur les clauses normatives, à savoir les Articles 1 à 8 inclusivement, lesquelles furent réglées entre les parties sauf pour quelques précisions à venir au sujet du nombre de délégués syndicaux et la rotation des arbitres. En fait, cinquante-deux clauses furent discutées et réglées entre les parties.

Cependant, lors de la troisième séance de négociation entre les parties, le 10 décembre 1981, l'atmosphère se détériora lorsqu'elles commencèrent à discuter les clauses monétaires à l'exception de l'échelle des salaires.

Lorsque la Compagnie fut mise au courant de l'accréditation des employés de bureau, elle décida que dorénavant l'assurance-groupe, qui couvrait antérieurement les employés inclus dans l'accréditation, par laquelle la Compagnie payait les premiers trente (30) jours d'absence, excluerait ce groupe et demanda aux employés concernés de voir à prendre leur propre plan d'assurance. La Compagnie offrait trois (3) jours de maladie par année tandis que le Syndicat insistait pour maintenir les bénéfices qui existaient déjà. La Compagnie a également insisté que ces employés perdraient du salaire pour du temps de travail manqué, alors que dans le passé ils n'étaient pas pénalisés jusqu'à un maximum de dix (10) jours en autant que cesdits employés remettaient leur travail en temps. De plus, les employés

avaient, dans le passé, droit aux congés statutaires sans aucun prérequis de travailler la veille ou le lendemain de ces Fêtes.

En fait, selon le Syndicat (Odette Pelletier) il aurait semblé que la Compagnie diminuait les bénéfices déjà acquis et qu'elle n'était pas vraiment intéressée à négocier de bonne foi, étant sur le point d'un accord avec les cols bleus de la même usine. Cette situation s'aggrava par le fait que le gérant d'usine, M. Séguin, déclara que les intérêts étaient mieux servis dans un groupe d'employés organisés mais non syndiqués.

Etant donné l'échec sur la question des congés de maladie, les parties ont ajourné cette séance de négociation, laquelle avait duré cinq (5) heures, au 15 décembre 1981. Cette rencontre du 15 décembre fut très brève puisque le Syndicat n'était pas prêt à modifier ses demandes pour accepter une offre de bénéfices inférieurs à ceux accordés aux employés de bureau de l'usine de la Compagnie située à Drummondville. La réaction de la Compagnie à cette situation fut de retirer les trois (3) jours de maladie offerts précédemment.

Face à ces problèmes, les parties se sont entendues sur la nécessité de l'intervention d'un conciliateur. Cette demande de conciliation fut faite par le Syndicat en date du 15 décembre 1981, pièce C-9.

La première rencontre avec le conciliateur, M. Jean-Paul Ratelle, eut lieu le 11 janvier 1982. Dans l'avant-midi, à la demande de celui-ci, les parties

présentèrent le bilan des clauses qui avaient été réglées. Au cours de l'après-midi, les deux documents furent comparés et, effectivement, certaines clauses semblaient avoir été réglées. Le conciliateur demanda alors à la Compagnie de revenir à la table de négociation, pour la rencontre fixée au 26 janvier 1982, avec une offre monétaire globale de toutes les clauses en suspens.

Le 26 janvier 1982, la Compagnie déposait verbalement une offre globale et le Syndicat demandait d'étudier ladite offre. Dans l'après-midi du même jour, le conciliateur informait la Compagnie que le Syndicat n'acceptait rien de moins que ce qui avait été accordé dans la convention collective de l'usine de la Compagnie située à Drummondville. Dans ces circonstances, le conciliateur informa les parties qu'il recommanderait, fort probablement, au Ministre que le dossier soit référé à l'arbitrage.

Le Syndicat prenait l'initiative et fit une demande d'arbitrage en date du 28 janvier 1982 et la Compagnie recevait son Avis de suggérer un président pour le Tribunal d'arbitrage, le 4 mars 1982. Les parties ont mandaté leurs arbitres respectifs et le Président fut nommé d'office à cause du défaut d'entente par lesdites parties sur le choix d'un Président.

Le 10 mai 1982, les parties étaient avisées des dates des séances d'arbitrage.

Entre-temps, il y avait eu des communications entre le représentant principal du Syndicat, M. Jean-Marc Couture, et le vice-président de la Compagnie,

M. Marcel Thibeault, et aussi avec ledit Roger Normandin, le tout dans un effort d'en arriver à un rapprochement. Il y eut une rencontre entre ces parties, le 22 février 1982 et une autre le 14 avril 1982. La Compagnie voulait savoir pourquoi le Syndicat insistait à syndiquer un si petit nombre d'employés et a suggéré que le Syndicat laisse tomber ce groupe. En fait, une petition fut circulée parmi ces employés leur demandant de retirer leur demande d'accréditation.

A ces propos, le Syndicat a répondu que c'était une question de principe et M. Normandin répliqua en alléguant que la majorité des employés concernés ne voulait pas de Syndicat. M. Normandin continua en disant qu'une convention collective pouvait, peut-être, être imposée mais que ce n'était pas cela qui mettrait fin à la bataille.

C'est dans ce contexte que les séances de médiation/arbitrage débutèrent le 21 juin 1982 devant le présent Tribunal.

A la fin de la deuxième journée d'arbitrage, le 28 juin 1982, la Compagnie présenta, comme pièce C-11, un résumé des négociations entre les parties jusqu'à ce jour en précisant les clauses qui avaient été réglées et aussi les différends qui existaient sur les clauses non réglées.

Au début de la séance du 29 juin 1982, le Syndicat, après avoir apporté certaines corrections, se déclara satisfait que ledit résumé représentait fidèlement l'historique de la situation. Le comité de négociation du Syndicat se déclara également prêt à rencontrer

la Compagnie dans l'après-midi dans un dernier effort de régler les différends. La Compagnie, après avoir évalué cette offre, accepta de rencontrer le Syndicat dans l'après-midi et les parties ont ajourné pour, effectivement, se retrouver à la table de négociation dans l'après-midi.

Malgré que quelques clauses aient été réglées, il semblerait que les parties étaient incapables de surmonter et régler les questions monétaires, de congés de maladie, d'un plan d'assurance-groupe, de classification de quelques employés et enfin les échelles de salaires de tous les employés couverts par l'accréditation, bien que l'offre salariale avait été augmentée par la Compagnie.

Face à cette situation, lors de l'ajournement de ladite séance du 29 juin 1982 le Tribunal fixait d'autres dates d'audition, soit le 22 septembre 1982, les 5, 12 et 14 octobre 1982. Au début de la séance du 22 septembre 1982, le Tribunal informait les parties qu'il prenait cette affaire en arbitrage afin d'imposer une première convention collective, étant donné que les parties semblaient être dans l'incapacité d'en arriver à une entente par elles-mêmes. Cette décision du Tribunal fut subséquemment transmise au Ministre du Travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu pour les fins de record, par lettre en date du 20 octobre 1982 et ce en conformité avec les dispositions de l'article 93.4 du Code du travail du Québec.

SOMMAIRE DES CLAUSES REGLEES ET DES CLAUSES IMPOSEES

Lorsque le Conseil d'arbitrage ajourna à la dernière séance d'arbitrage, les clauses suivantes avaient été réglées, soit par entente entre les parties, en présence du conciliateur ou soit en présence du présent Conseil, ou non réglées à la fin de l'arbitrage et imposées par le Conseil.

ARTICLE 1	- But de la convention	réglé
ARTICLE 2	- Reconnaissance syndicale	réglé
ARTICLE 3	- Fonctions de la gérance	réglé
ARTICLE 4	- Régime syndical	réglé
ARTICLE 5	- Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage	réglé
ARTICLE 6	- Grèves et contre-grèves	réglé
ARTICLE 7	- Discipline	réglé
ARTICLE 8	- Ancienneté	réglé
ARTICLE 9	- Semaine et heures de travail	réglé
ARTICLE 10	- Salaires	réglé
	- sauf pour les clauses: 10.03(a), 10.03(b), 10.03(c) et 10.03(d) à la page 11 de la sentence arbitrale	
ARTICLE 11	- Congés statutaires	réglé
	- sauf pour les clauses: 11.01(a) et 11.01(b) à la page 12 et la page 12(a) de la sentence	
ARTICLE 12	- Congés d'absence	réglé
ARTICLE 13	- Vacances et salaire de vacances	réglé
ARTICLE 14	- Divers	réglé
	- sauf pour les clauses: 14.01 aux pages 14 et 15 de la sentence 14.04 à la page 26 de la sentence	
ANNEXE "A"	- Catégorie des employés	réglé
	sauf pour MONIQUE TALTY/page 17 de la sentence CONSTANCE DOUCET/page 19 de la sentence SUZANNE MAILHOUX/page 20 de la sentence sauf pour Taux de base/page 25 de la sentence	

DECISION SUR LES CLAUSES NON REGLEES :

a) Congé de maladie (art. 10.03) :

Dans ses demandes, le Syndicat a proposé le même texte que dans la convention collective des cols blancs à Drummondville, S-1, à savoir :

Un salarié ayant moins de cinq (5) ans de service a droit à un crédit d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé de maladie pour chaque mois travaillé et au delà de cinq (5) ans, le salarié a droit à un crédit d'une journée (1) de congé de maladie pour chaque mois de service dans la compagnie. Ce salarié serait remboursé pour les congés non utilisés au 31 décembre de chaque année et s'il quitte le service de la Compagnie, le salarié serait en droit de recevoir une somme équivalente du nombre des journées à son crédit au moment de sa séparation.

Alternativement, le Syndicat demandait dix (10) jours de congé de maladie sans affecter le salaire du salarié, ce qui correspondait à la pratique en vigueur. M. G. Thomas, surintendant de la planification de la Compagnie, a expliqué cette pratique en déclarant que si un employé manquait sept (7) jours de travail au cours d'une année, la Compagnie parlait à cet employé pour s'assurer qu'il n'y avait pas eu d'abus et que le maximum, sans déduction, était de dix (10) jours par année. Au delà de dix (10) jours, l'employé était obligé de rattraper sa journée de travail et que dans le cas contraire il subissait la perte

...10/

d'une journée de salaire pour une telle journée manquée. Pour les absences d'une journée et allant jusqu'à dix (10) jours, il y avait également une entente officielle que l'employé absent remettait son travail à jour en faisant du surtemps ou en travaillant les fins de semaine. Néanmoins, l'expérience de la Compagnie était que les employés concernés s'absentaient pour cause de maladie en moyenne 2.1 journées par année.

Le Syndicat a concédé qu'il n'exigeait pas qu'aucune de ces dix (10) journées d'absence pour cause de maladie soient cumulatives et/ou monnayables et a fait remarquer que dans le passé il n'y avait eu aucun abus de cette politique.

Par contre, la Compagnie a prétendu que l'offre de trois (3) jours correspondait à la moyenne des absences en pratique et qu'elle n'était pas prête à augmenter son offre, sauf qu'elle n'insistait pas pour un prérequis d'ancienneté afin de pouvoir bénéficier de ces journées de congés de maladie.

Quant à la convention collective de Drummondville, S-1, la Compagnie a souligné que cette usine fut achetée par la Compagnie et qu'elle était liée par l'obligation du successeur de reconnaître la convention collective en vigueur pour les employés de bureau au moment de l'acquisition.

Le Conseil est de l'opinion que les employés ne devraient pas être pénalisés pour le simple fait qu'ils sont maintenant syndiqués. Donc, de l'avis du Conseil,

il n'y a aucune raison de diminuer le nombre de congés de maladie déjà en vigueur selon la pratique passée des parties. Le Conseil est aussi de l'opinion que, même si les employés n'avaient pas abusé de ce bénéfice dans le passé, la Compagnie devrait avoir le droit de vérifier le bien-fondé d'un congé de maladie. Donc, la clause réglant cette question de congé de maladie se lit tel que suit :

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

b) Congés statutaires (art.11.01(a)) :

Les parties étaient d'accord sur le nombre de congés statutaires annuels. Le seul point en litige consiste dans une demande de la part de la Compagnie à l'effet que les employés doivent être nécessairement au service d'icelle depuis au moins un (1) mois, tel qu'exigé pour les cols bleus de la Compagnie à ses usines. Cependant, à Drummondville il n'y a aucun pré-requis de durée d'emploi pour les cols blancs, mais

la Compagnie insista encore qu'elle était liée par la convention collective déjà en vigueur lors de l'achat de ladite usine.

Le Syndicat soutient que c'est la convention collective de Drummondville qui doit régler la situation étant donné que les cols bleus et les cols blancs sont généralement traités de façon différente.

Par contre la Compagnie prétend que, dans le passé, pour les employés temporaires (e.g. embauchés pour une période de trois (3) semaines), il n'y avait aucune obligation à payer des congés statutaires survenant à l'intérieur de cette période.

Le Conseil d'arbitrage, après avoir délibéré sur le point, est de l'avis que tout employé qui demeure au service de la Compagnie pendant au moins un (1) mois est en droit de recevoir paiement pour tout congé statutaire même si la période d'un (1) mois à l'emploi de la Compagnie est achevée après la date d'un congé statutaire. Donc, pourvu qu'un employé demeure à l'emploi de la Compagnie pour au moins un (1) mois, les congés statutaires arrivant à l'intérieur de cette période seront payés rétroactivement lorsque ledit mois sera écoulé.

La clause imposée se lit donc tel que suit :

"11.01 a) Droit aux congés statutaires

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

...12(a)/

b) Nombre de congés statutaires :

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

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Lundi de Pâques
5. La Fête de Dollard
6. St-Jean-Baptiste
7. Jour du Canada
8. Fête du Travail
9. Action de Grâces
10. La Veille de Noël
11. Noël
12. Lendemain de Noël
13. Veille du Jour de l'An.

c) Sécurité sociale (art. 14.01) :

Il y a un plan d'assurance déjà en vigueur couvrant les employés de bureau. Les bénéfices sont tels que décrits dans le dépliant S-4. Pour une rente d'invalidité à long terme, ce plan d'assurance exige un délai d'attente de trente (30) jours et l'employé souffrant d'incapacité à long terme par maladie est payé à 100% par la Compagnie pendant ces premiers trente (30) jours selon la politique actuelle. Ce plan d'assurance-groupe couvre environ trois cents (300) employés cadres de la Compagnie à travers le Canada. Etant donné que les employés syndiqués ne font plus partie des employés cadres mais des cols blancs, la Compagnie propose de contribuer la somme de \$3.65 par semaine, pour chaque employé, et exige que le Syndicat prenne leur propre plan d'assurance-groupe. La Compagnie a souligné qu'elle contribue la somme de \$1.13 par semaine pour les cols bleus et les cols blancs à leur usine d'Alexandria, et la somme de \$1.68, en moyenne, pour les cols blancs à leur usine de Drummondville. Pour les employés concernés par la présente convention collective, la Compagnie paie en moyenne la somme de \$3.20 pour les employés considérés comme célibataire et une somme entre \$5.52 et \$5.58 pour des employés considérés comme marié. La moyenne présentement contribué par la Compagnie pour tous ces employés est de \$4.02.

Le Syndicat voulait maintenir les mêmes bénéfices comme ils existent présentement. La Compagnie soutient qu'on ne peut comparer des employés syndiqués avec des employés cadres.

En examinant la clause proposée par le Syndicat, on se rend compte que cette partie propose non seulement que les mêmes bénéfices soient maintenus mais que tout changement aux modalités et bénéfices, ainsi que le choix de l'assureur, ne serait fait qu'avec l'accord du Syndicat. De l'avis du Conseil, cette proposition n'est pas réaliste et les intérêts des autres (à savoir quelques centaines) employés cadres couverts par le plan d'assurance-groupe actuel ne devraient pas être contrôlés par la nécessité d'obtenir, pour tout tel changement, le consentement d'une vingtaine d'employés de bureau syndiqués.

Néanmoins, ce Conseil n'a pas reçu aucune preuve justifiant la diminution de bénéfices présentement offerts par la Compagnie en faveur de cesdits employés de bureau à Cowansville faisant l'objet de la présente convention collective. De l'avis du Conseil, le Syndicat devrait lui-même prendre son propre plan d'assurance-groupe et la Compagnie devrait continuer à contribuer le même taux qu'elle assume présentement et la clause à être insérée à la convention devra se lire tel que suit :

"14.01 Sécurité sociale

- a) La Compagnie consent à contribuer à l'assurance-groupe du Syndicat le montant de \$4.02 par semaine pour chaque employé qui contribue personnellement le montant fixé pour la même semaine;
- b) Il est entendu que la seule responsabilité de la Compagnie sera de faire cette contribution et de déduire la contribution de chaque employé qui l'aurait autorisée par écrit de faire ces déductions;
- c) Seulement les employés qui auront trois (3) mois de service continu ou plus pourront autoriser lesdites déductions. Ces montants seront remis au Syndicat le ou avant le dixième (10e) jour du mois suivant le mois où les déductions ont été faites;

- d) La Compagnie s'engage à remplir la formule d'assurance-groupe du Syndicat indiquant la date de retour de l'employé au travail après que ce dernier se sera absenté pour cause de maladie;
- e) Advenant le cas que le plan d'assurance-groupe rempli les exigences établies par la Loi d'assurance-chômage, la Compagnie consent à faire application pour une ristourne selon la Loi. Tout montant de ristourne reçu du gouvernement à cause dudit plan d'assurance-maladie sera remis au fonds d'assurance-groupe du Syndicat;
- f) Dans le cas d'invalidité à long terme, tel que défini au plan d'assurance-groupe du Syndicat, la Compagnie s'engage à payer à 100% le salaire de cet employé pendant les trente (30) premiers jours de sadite invalidité totale, sur preuve d'acceptation par la compagnie d'assurance-groupe du Syndicat de sa réclamation à ce titre, ces paiements étant dus selon les intervalles de paie réguliers.

d) Catégorie des employés :

MONIQUE TALTY - Le Syndicat demande le transfert de la catégorie III à II de cette employée, commis à l'expédition au sein de la Compagnie depuis dix (10) ans.

La Compagnie s'objecte à ce transfert en donnant comme raison que dans le passé cette employée avait quatre (4) personnes sous sa supervision, i.e. au temps où la Compagnie était connue sous le nom corporatif de Bruck Mills, et qu'en conséquence sa tâche était plus compliquée qu'aujourd'hui.

Par contre, cette employée prétend faire le même travail depuis au moins 1978, quand la Compagnie était connue sous ledit nom de Bruck Mills. Bien qu'il y ait eu l'élimination d'un entrepôt par le transfert de ces opérations à Montréal, elle prétend que ses responsabilités

n'avaient pas diminué. Elle souligna qu'elle avait reçu une augmentation de salaire au mois de janvier 1981, ce qui indiquait que ses tâches n'étaient pas moindres que dans le passé.

La Compagnie, par contre, a soutenu que ladite augmentation de salaire n'était qu'une augmentation générale des employés de bureau reflétant une tentative d'ajuster les salaires de ces employés selon les catégories établies par la Compagnie suite à la demande d'accréditation. De plus, l'augmentation de Monique Talty était inférieure à la moyenne. Donc, bien que ses responsabilités avaient diminué, vu la situation historique, elle n'avait pas subi une baisse de salaire, mais son augmentation n'était que de 14.63% tandis que la moyenne des augmentations était de 19.35%.

En examinant la description des tâches de Monique Talty, il appert qu'elle remplit aujourd'hui les mêmes tâches que dans le passé, sauf qu'elle n'a plus l'aide de personne. Elle voit à la préparation des connaissements et des manifestes accompagnant chaque livraison quittant la Compagnie et elle est rémunérée à la même échelle qu'Odette Pelletier classifiée dans la Catégorie II. Cette dernière prépare les commandes, vérifie les changements avec le bon de commande et les conditions de crédit apparaissant sur ce document pour correspondre aux conditions de crédit établies par le bureau-chef.

Le Syndicat prétend que l'échelle de salaire démontre la complexité et l'importance des tâches de Monique Talty et qu'elle devrait être compensée au même taux qu'Odette Pelletier. Par contre, la Compagnie prétend que le travail de Monique Talty est équivalent

au travail accompli par Shelley Jetté et Lorraine St-Pierre, commis à la facturation sur une machine Burroughs et qui sont classifiées dans la Catégorie III.

Le Conseil d'arbitrage, après avoir pris en considération les arguments ci-haut, est d'avis que Monique Talty doit être classifiée dans la Catégorie II étant donné qu'en fait elle accomplit les mêmes tâches qu'auparavant, sauf qu'elle fait le travail seule. La Compagnie a toujours considéré ces tâches comme étant importantes et l'unique vraie base de comparaison (vu que son travail ne correspond pas exactement à un autre) est l'échelle de salaire payée par la Compagnie à cette employée dans le passé par rapport aux autres employés de bureau. Son salaire est équivalent à celui payé à Odette Pelletier et cette dernière est classifiée par les parties dans la Catégorie II.

CONSTANCE DOUCET, commis au laboratoire de teinturerie. Le Syndicat demande son transfert de la Catégorie IV, proposée par la Compagnie, à la Catégorie II.

Cette personne a la responsabilité d'un inventaire de trois cents qualités de tissu qu'elle doit identifier, peser et enregistrer, selon les résultats de teinture dans une solution qu'elle mélange d'après une formule préparée par quelqu'un d'autre. Elle prépare de 40 à 43 pots de teinture par jour et si les résultats au point de vue de couleur sont acceptés par son superviseur, elle doit récupérer le tissu et en découper des échantillons lesquels sont placés sur un carton qu'elle doit enregistrer et identifier par un code pour la couleur

et par numéro. Dans ses moments libres, elle fait du travail général de bureau tel que le classement, de la dactylographie et aussi de temps en temps remplace une assistante au laboratoire sur une "spectrobre"

L'endroit où elle travaille, i.e. à la teinturerie, est un endroit chaud et sujet à des odeurs désagréables. En fait, Constance Doucet est responsable de la teinture des échantillons et bien qu'elle travaille selon des formules préparées à l'avance il en demeure qu'elle est responsable pour les calculs selon la pesanteur des tissus.

D'après la Compagnie, ce travail en est un de routine et elle ne surveille personne. De plus, aucun entraînement spécial n'est requis et la période d'apprentissage pour se qualifier dans ce travail est de quinze (15) jours. Le travail est répétitif et les conséquences des erreurs commises sont minimales.

Pour le Syndicat, les cols bleus de la cuisine de teinturerie sont rémunérés d'après la plus haute catégorie et les opérations sont similaires sauf que les cuves sont plus larges pour accommoder un volume plus substantiel.

En tranchant ce différend, le Conseil d'arbitrage a pris note que, même si elle est la seule personne à faire ce genre de travail, il y a d'autres commis au laboratoire de contrôle qui travaillent sur des tissus finis en faisant d'autres tests comme les effets de rétrécissement, de tension/extension et résistance aux effets de la lumière et du soleil, et il semble bien

que le travail fait par Constance Doucet en est un du laboratoire.

Donc, étant donné que tous les autres commis du laboratoire sont classifiés dans la Catégorie IV, et le fait que le travail de Constance Doucet n'est pas différent à un tel point pour justifier un changement de catégorie, la catégorie de Constance Doucet est maintenue à IV.

SUZANNE MAILHOUX. Le Syndicat demande le transfert de cette employée de la Catégorie IV à II. Cette demande est basée sur le fait que cette employée accomplit le même travail qu'Odette Pelletier qui est classée dans la Catégorie II. Le travail de cette dernière est fait par Suzanne Mailhoux lorsqu'elle est absente.

D'autre part, la Compagnie prétend que seulement cinquante à soixante pour cent (50 à 60%) du temps de Suzanne Mailhoux est occupé en faisant le même travail qu'Odette Pelletier et étant donné qu'elle possède moins d'expérience que cette dernière, la Compagnie a offert un transfert de la Catégorie IV à la Catégorie III.

Le Conseil, après avoir considéré les prétentions des parties, est de l'avis que le transfert de Suzanne Mailhoux à la Catégorie III, tel qu'offert par la Compagnie, est raisonnable. En fait, ladite employée n'occupe qu'une partie de son temps en remplissant le même travail qu'Odette Pelletier et la balance du temps

elle fait le travail d'un commis général de bureau que l'on retrouve dans la Catégorie IV. Donc, le compromis de Catégorie III est bien fondé et plus particulièrement que les autres commis à la facturation sont classifiés également dans cette catégorie.

e) Taux de base :

Le Syndicat a soumis que les fonctions décrites pour les quatre catégories des employés de bureau à l'usine de Drummondville sont équivalentes à celles des employés de bureau à Cowansville. Le salaire le plus bas en vigueur au 1er novembre 1981 à Drummondville, selon S-3, excède dans trois des quatre catégories les demandes faites par les employés de bureau de Cowansville. Pour ce qui est de la quatrième catégorie, la demande est égale. De plus, les demandes dans trois des quatre catégories sont égales au salaire payé aux employés de bureau de la Compagnie à Alexandria.

Dans les circonstances, le Syndicat prétend que ses demandes étaient raisonnables et bien fondées, étant donné que l'article 93.6 du Code du Travail stipule que le Conseil d'arbitrage " ... peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires. "

Selon le Syndicat, les meilleurs exemples de ces similitudes se retrouvent dans les usines régies par le même employeur où le même travail est effectué. Les demandes du Syndicat par rapport aux taux de salaires

pour les autres usines de la Compagnie à Drummondville
et à Alexandria sont les suivantes :

- Demandes du Syndicat pour les employés
de bureau à Cowansville :-----

Catégorie I - \$270/par semaine

Catégorie II - \$265/par semaine

Catégorie III - \$255/par semaine

Catégorie IV - \$250/par semaine.

- Salaires payés à Alexandria :

Laboratoire - \$264/par semaine

Bureau - \$262^(*)/par semaine

(*) Prime de service- 1 an - \$0.10/hre ou \$4.00/par semaine
2 ans- \$0.20/hre ou \$8.00/par semaine

1er commis de bureau
(imprimerie) - \$270/par semaine

Dactylographe/labora-
toire et finition des
"strike off" - \$270/par semaine

Magasinier - \$291/par semaine.

- Salaires payés à Drummondville :

Classe 1 :-surveillant aux commandes \$292/par sem.

Classe 2 :-assistant surveillant aux commandes \$286/par sem.
- commis à la paie
- premier commis à la facturation
- téléphoniste et opératrice de Telex
- premier commis responsable à l'imprimerie
- commis préposé à l'établissement de
données sur les coûts de production

Classe 3 :-commis aux laboratoires \$276/par sem.
- commis de bureau à la teinture
et laboratoire
- commis aux commandes

Classe 4 :-commis à la facturation \$270/par sem.
- premier commis au bureau de l'imprimerie
- dactylo au laboratoire et finition des
strike-offs

(*)magasinier

(*) premier commis facturation plus \$10.00 \$291/par sem.
attaché à la personne

Les salaires à Alexandria et à Drummondville sont ceux en vigueur au 1er novembre 1981 respectivement et les demandes du Syndicat sont, en fait, basées sur une rétroactivité au 2 novembre 1981, date de la deuxième accréditation pour les employés de bureau de l'usine de finition située au 400 de la rue Willard, à Cowansville.

Cette échelle de salaires est demandée pour une période d'un (1) an et le Syndicat demande une augmentation générale de trente-quatre dollars (\$34.00), par semaine, pour chaque catégorie pendant la deuxième année de la convention.

D'autre part, la Compagnie a prétendu que dans sa dernière offre globale du 26 janvier 1982, elle était prête à augmenter les salaires en moyenne par 9.25%. Cette offre, d'après la Compagnie, était généreuse et compte tenu des pertes substantielles cumulatives de près de six (6) millions de dollars subséquentement subies pendant les neuf mois de janvier 1982 à septembre 1982 inclusivement, la Compagnie n'entendait pas changer sa position sur le sujet. De plus, le 28 juin 1982, il y eut un gel de salaires partout dans la Compagnie et ce gel de salaires était encore en vigueur lors des séances d'arbitrage. Donc, la Compagnie maintenait son offre tel que suit :

Catégorie I	: \$250/par semaine
Catégorie II	: \$247/par semaine
Catégorie III	: \$240/par semaine
Catégorie IV	: \$235/par semaine.

Questionnée par ce Conseil concernant l'impact de l'augmentation demandée par les employés de bureau, la Compagnie a admis que les demandes salariales du Syndicat ne mettait pas la rentabilité de la Compagnie en jeu. Comme question de fait, la différence entre le montant offert par la Compagnie et l'augmentation demandée par le Syndicat (tel que calculé par le Conseil) totalise \$23,400.00 pour la première année de la convention collective.

La Compagnie a aussi admis que les normes et barèmes qu'elle voulait établir à l'intérieur de toutes ses usines étaient ceux existant à son usine d'Alexandria.

Questionnée encore par le Conseil, quels seraient, extrapolés au 1er novembre 1983, les salaires par semaine des employés de laboratoire et de bureau de leur usine à Alexandria, la Compagnie a répondu que les salaires seraient tel que suit :

- a) Laboratoire : \$286.40
- b) Catégorie bureau : \$294.00.

Faisant le même exercice en se basant sur la demande syndicale pour les employés de bureau à Cowansville, les montants gagnés par ces employés au 1er novembre 1983, si leur demande salariale était accordée par le présent Conseil, seraient tel que suit :

- Catégorie I - \$304/par semaine
- Catégorie II - \$299/par semaine
- Catégorie III - \$289/par semaine
- Catégorie IV - \$284/par semaine.

A la lumière de ce qui précède, le Conseil est de l'avis que les demandes syndicales sont raisonnables même si les augmentations pour la première année de la convention représentent entre 14.9% et 17.8% d'augmentation. Ces augmentations placeraient ces employés dans la même situation que les employés de bureau des autres usines de la Compagnie pour le même genre de travail, et il est justifiable et équitable de les accorder.

En ce qui concerne la perte de six millions de dollars subie par la Compagnie, la différence entre l'offre patronale et la demande syndicale se chiffre à \$23,4000 pour la première année. Cette somme nous semble minimale et ne contribuerait certes pas à la rentabilité ou à la non rentabilité de la Compagnie ni à mettre son avenir en danger. De plus, si la Compagnie n'avait pas traîné cet état des choses pour aussi longtemps, et s'il y avait eu entente dans les mêmes délais que ceux pour la signature du contrat de travail avec les cols bleus des usines à Cowansville, il est probable que lesdites augmentations auraient été accordées. Le fait que les affaires de la Compagnie soient devenues temporairement difficiles ne change pas la situation et ce petit nombre d'une vingtaine d'employés ne devrait pas à avoir à supporter seul les conséquences de cette situation.

Donc, l'article 10.01(a) se lira tel que suit :

"10.01(a) Tout employé régi par la présente convention a droit selon sa classification à la rémunération hebdomadaire prévue à l'annexe "A" ci-attachée et faisant partie intégrante de cette convention."

L'Annexe "A" mentionnée à l'article 10.01(a)
se lit tel que suit :

<u>"Classification"</u>	<u>Du 2 novembre 1981 au 1er novembre 1982</u>	<u>Du 2 novembre 1982 au 1er novembre 1983</u>
Catégorie I	\$270/par semaine	\$304/par semaine
Catégorie II	\$265/par semaine	\$299/par semaine
Catégorie III	\$255/par semaine	\$299/par semaine
Catégorie IV	\$250/par semaine	\$294/par semaine "

f) Durée de la convention :

Le Syndicat a proposé une durée de deux (2) ans pour la convention collective commençant au 1er novembre 1981, tandis que la Compagnie a proposé une durée d'un (1) an.

CONCLUSION :

Le Conseil considère que cette convention doit être d'une durée de deux (2) ans, rétroactif au 2 novembre 1981. Etant donné les difficultés à conclure une première entente et le passage du temps dans l'intervalle, d'imposer une convention collective pour une durée d'un (1) an, i.e. déjà expirée, serait un exercice en futilité et n'est pas justifiable.

Donc, la durée de la présente convention collective imposée sera de deux (2) ans commençant, avec effet rétroactif quant aux clauses monétaires, le 2 novembre 1981 au 1er novembre 1983 et cette clause de la convention se lit tel que suit :

"14.04 Durée de la convention et
rétroactivité

- a) La présente convention collective aura une durée de deux (2) ans, commençant le 2 novembre 1981 pour se terminer le 1er novembre 1983 inclusivement et entre en vigueur au moment de la signature. ...26/

- b) Tout employé couvert par la présente convention a droit, à titre de rétro-activité, à un montant d'argent égal à la différence entre le traitement qu'il a reçu et le montant qu'il aurait eu droit de recevoir par l'application des dispositions de l'article 10.01(a) de la présente convention collective, calculé selon le nombre de semaines régulières payées.
- c) Le surtemps sera compilé et payé selon le nouveau taux de traitement tel que stipulé à l'article 10.01(a) à compter du 2 novembre 1981 et chaque employé, ayant travaillé en surtemps tel que défini à l'article 10.02(a) et (b), devra recevoir un montant d'argent égal à la différence entre le montant payé et le montant qu'il aurait eu droit de recevoir par l'application desdites dispositions.
- d) Toute somme due à titre de rétroactivité sera versée dans les trente (30) jours de la date de la signature de la décision arbitrale.

CONCLUSION :

Pour les motifs ci-haut énoncés, le Conseil d'arbitrage a déterminé le contenu de la première convention collective entre les parties aux présentes.

MONTREAL, le 7 février 1983

(S) GILLES PICARD

Gilles Picard,
arbitre syndical

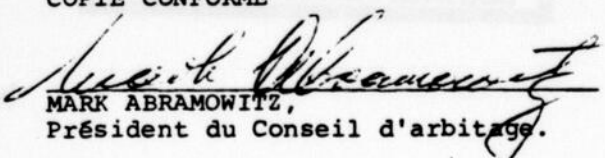
(S) PIERRE HEBERT (dissident)

Me Pierre Hébert,
arbitre patronal

(S) MARK ABRAMOWITZ

Me Mark Abramowitz,
président du Conseil d'arbitrage.

COPIE CONFORME


MARK ABRAMOWITZ,
Président du Conseil d'arbitrage.

PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE
pour les employés de bureau

ENTRE : CONSOLTEX INC.

- usine de tissage
201, rue des Textiles
Cowansville, Québec

-et-

- usine de finition
400, rue Willard
Cowansville, Québec

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

Me Pierre Hébert,
arbitre patronal

M. Gilles Picard,
arbitre syndical

Me Mark Abramowitz,
président du Conseil
d'arbitrage.

COPIE CONFORME
<i>André Plante</i>
GREFFIER
DATE: 73-12-12
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

NO DOSSIER:

DATE DEPOT:

SA 83 03 053

TABLE DES MATIERES

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

ARTICLE 6 - GREVES ET CONTRE-GREVES	
6.01	13
ARTICLE 7 - DISCIPLINE	
7.01	14
7.02	14
7.03	14
ARTICLE 8 - ANCIENNETE	
8.01	15
8.02	15
8.03	15
8.04	16
8.05	16
8.06	18
8.07	19
ARTICLE 9 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	
9.01	20
9.02	20
9.03	20
9.04	20
ARTICLE 10 - SALAIRES	
10.01	21
10.02	21
10.03	21
10.04	22
10.05	22
10.06	22
ARTICLE 11 - CONGES STATUTAIRES	
11.01	23
ARTICLE 12 - CONGE D'ABSENCE	
12.01	25
12.02	26
12.03	26
12.04	29
12.05	30
ARTICLE 13 - VACANCES ET SALAIRE DE VACANCES	
13.01	31
13.02	31
13.03	32
13.04	32
13.05	32

ARTICLE 14 - DIVERS

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

ANNEXE "A" :

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

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION :

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE :

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

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA GERANCE :

3.01 La gérance, la direction, l'opération et l'administration de ses affaires et opérations, restera la prérogative exclusive de la gérance, à moins que limitée ou modifiée par des stipulations de la présente convention.

3.02 Tout grief résultant d'une décision de la Compagnie concernant les conditions de travail sera réglé conformément à la procédure de griefs et à la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL :

4.01 Discrimination :

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

4.02 Sollicitation :

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

4.03 Tableaux d'affiches :

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

4.04 Liste des employés :

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

...4.05/

4.05 Information :

La Compagnie fournira chaque mois au Syndicat :

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

4.06 Délégué syndical :

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

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

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

4.07 Fonction du délégué syndical :

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

...4.08/

4.08 Comité de griefs :

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

4.09 Comité de négociation :

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

4.10 Fonctions des officiers du Syndicat :

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

4.11 Agent d'affaires :

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

4.12 Liste des noms :

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

4.13 a) Syndicat de bureau modifié:

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

b) Déduction des cotisations syndicales :

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

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

5.01 a) Règlement des mécontentes et procédure de griefs.

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

b) Grief collectif :

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

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

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

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

5.02 1ère étape :

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

...5.02(b) /

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

5.03 2e étape :

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

5.04 3e étape :

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

5.05 4e étape :

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

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

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

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

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

5.10 Arbitrage :

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

5.11 Arbitre unique :

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

...5.11(suite)/

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

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

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

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

...5.17(suite)/

- d'argent que l'employé lésé aurait pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs; dans chaque cas, la Compagnie avisera la Commission d'Assurance-chômage de toute telle décision surtout si l'employé est appelé à faire un remboursement de prestations à ladite Commission;

c) soit prévoir tout autre mode d'arrangement qui peut sembler juste et équitable dans les circonstances.

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

ARTICLE 6 - GREVES ET CONTRE-GREVES :

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

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

ARTICLE 7 - DISCIPLINE :

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 - ANCIENNETE :

8.01 Définition :

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

8.02 Période de probation :

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

8.03 Listes d'ancienneté :

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

...8.04/

8.04 Perte d'ancienneté :

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

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

8.05 Promotions :

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

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

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

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

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

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

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

8.06 Réduction du personnel :

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

c) Avis de séparation :

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

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

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

...8.06 (e) /

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

8.07 Rappel au travail :

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

ARTICLE 9 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL :

9.01 Semaine normale :

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

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

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

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

9.04 Périodes de repos :

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

ARTICLE 10 - SALAIRES :

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

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

10.02 Rémunération du travail supplémentaire :

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

10.03 Congé de maladie :

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

...10.03(d) /

- d) Pour toute absence à cause de maladie, la Compagnie peut demander à l'employé de se soumettre à un examen médical, le coût d'un tel examen et du transport étant la responsabilité de la Compagnie.

10.04 Paie hebdomadaire :

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

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

10.05 Rémunération pour une occupation temporaire :

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

10.06 Taux d'embauche :

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

Pour être éligible pour un congé statutaire payé, il est exigé que l'employé devra avoir travaillé la dernière jour de travail précédant le congé statutaire et la première jour de travail suivant le congé à être observé.

ARTICLE 11 - CONGES STATUTAIRES :

11.01 a) Droit aux congés statutaires :

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

b) Nombre de congés statutaires :

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

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Lundi de Pâques
5. La Fête de Dollard
6. St-Jean-Baptiste
7. Jour du Canada
8. Fête du Travail
9. Action de Grâces
10. La Veille de Noël
11. Noël
12. Lendemain de Noël
13. Veille du Jour de l'An;

c) Eligibilité :

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

...11.01(d)/

d) Employé absent :

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

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

ARTICLE 12 - CONGE D'ABSENCE :

12.01 a) La Compagnie convient d'accorder des congés d'absence dans les cas spéciaux, tels que définis ci-après, sans perte d'ancienneté, lesquels - devront être donnés par écrit.

b) Si un employé est incapable de se rapporter au travail à la suite d'un accident, de maladie ou d'autres raisons valables, il doit avertir le superviseur en devoir ou le bureau du personnel avant le commencement de son équipe. S'il lui est impossible de donner un tel avis avant le commencement de son équipe, il le fera aussitôt que possible après mais pas plus tard qu'une (1) heure après le début de son équipe à moins d'empêchement majeur. Cet avis doit être donné par l'employé personnellement si possible, ou autrement par une personne responsable agissant en son nom.

c) La Compagnie ne sera pas obligée de réinstaller un employé qui a été absent pour deux (2) jours ouvrables ou plus dans son emploi régulier, ou de lui trouver un emploi avant le prochain jour ouvrable après son retour si un remplaçant a été embauché durant son absence à moins que l'employé ait signifié son intention de revenir à l'ouvrage en avisant son superviseur ou le bureau du personnel avant 17h00 le jour ouvrable qui précède immédiatement le jour qu'il revient au travail.

d) Heures d'absence :

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

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

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

12.02 Absence par maladie et accident :

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

12.03 Congé de maternité :

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

...12.03(2)suite/

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

3. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée aura droit à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'aura pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

4. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Compagnie pourra exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

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

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

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

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

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

...12.03(15)/

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

12.04 Absence pour affaires du Syndicat :

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

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

...12.04(c)/

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

12.05 Congé de deuil :

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

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

ARTICLE 13 - VACANCES ET SALAIRE DE VACANCES :

- 13.01 a) La Compagnie convient d'accorder deux (2) semaines de vacances à tous les employés couverts par la présente convention et qui sont à l'emploi de la Compagnie au commencement de la période de vacances régulières.
- b) Les employés qui sont à l'emploi de la Compagnie pour une période de huit (8) ans et plus au 30 avril de l'année de vacances concernées, peuvent se prévaloir d'une troisième semaine de vacances et pour ceux qui sont à l'emploi de la Compagnie pour une période de dix-huit (18) ans et plus au 30 avril de l'année de vacances concernées, peuvent se prévaloir d'une troisième et quatrième semaine de vacances. Voulant se prévaloir de ce droit, ces employés aviseront la Compagnie au plus tard le 30 avril de l'année de vacances concernées. Ces employés seront avisés avant le 15 mai de l'année des vacances à savoir si leur demande a été acceptée ou refusée.
- c) Il est entendu que l'employé ayant le plus d'ancienneté aura préséance quant au choix et que ce choix lui sera accordé si le département dans lequel il travaille n'est pas désorganisé par cette demande.
- 13.02 La durée de service continu d'un employé avec la Compagnie servira à calculer le montant total de la paie de vacances auquel a droit chaque employé éligible, le tout en conformité avec le tableau de calcul de la paie de vacances qui apparaît ci-dessous :

TAUX DE LA PAIE DE VACANCES :

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

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

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

...13.02(suite)

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

13.03 Rémunération :

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

13.04 Attribution des congés annuels :

La période de vacances normale s'étendra du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Cependant, tous les employés seront tenus de prendre leurs vacances annuelles pendant la période de fermeture estivale annuelle de l'usine.

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

13.05 a) Départ de l'employé :

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

b) Décès de l'employé :

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

ARTICLE 14 - DIVERS

14.01 Sécurité sociale :

- a) La Compagnie consent à contribuer à l'assurance-groupe du Syndicat le montant de Quatre dollars et deux sous (\$4.02), par semaine, pour chaque employé qui contribue personnellement le montant fixé pour la même semaine;
- b) Il est entendu que la seule responsabilité de la Compagnie sera de faire cette contribution et de déduire la contribution de chaque employé qui l'aurait autorisée par écrit de faire ces déductions;
- c) Seulement les employés qui auront trois (3) mois de service continu ou plus pourront autoriser lesdites déductions. Ces montants seront remis au Syndicat le ou avant le dixième (10e) jour du mois suivant le mois où les déductions ont été faites;
- d) La Compagnie s'engage à remplir la formule d'assurance-groupe du Syndicat indiquant la date de retour de l'employé au travail après que ce dernier se sera absenté pour cause de maladie;
- e) Advenant le cas que le plan d'assurance-groupe remplit les exigences établies par la Loi d'assurance-chômage, la Compagnie consent à faire application pour une ristourne selon la Loi. Tout montant de ristourne reçu du gouvernement à cause dudit plan d'assurance-maladie sera remis au fonds d'assurance-groupe du Syndicat;
- f) Dans le cas d'invalidité à long terme, tel que défini au plan d'assurance-groupe du Syndicat, la Compagnie s'engage à payer à 100% le salaire de cet employé pendant les trente (30) premiers jours de sadite invalidité totale, sur preuve d'acceptation par la compagnie d'assurance-groupe du Syndicat de sa réclamation à ce titre, ces paiement étant dus selon les intervalles de paie réguliers.

...14.02/

14.02 Sécurité et hygiène :

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

14.03 Changement technologique :

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

14.04 Durée de la convention et rétroactivité :

- a) La présente convention collective aura une durée de deux (2) ans, commençant le 2 novembre 1981 pour se terminer le 1er novembre 1983, et entre en vigueur au moment de la signature.
- b) Tout employé couvert par la présente convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence entre le traitement qu'il a reçu et le montant qu'il aurait eu droit de recevoir par l'application des dispositions de l'article 10.01(a) de la présente convention collective, calculé selon le nombre de semaines régulières payées.
- c) Le surtemps sera compilé et payé selon le nouveau taux de traitement tel que stipulé à l'article 10.01(a) à compter du 2 novembre 1981 et chaque employé, ayant travaillé en surtemps tel que défini à l'article 10.02(a) et (b), devra recevoir un montant d'argent égal à la différence entre le montant payé et le montant qu'il aurait eu droit de recevoir par l'application desdites dispositions.
- d) Toute somme due à titre de rétroactivité sera versée dans les trente (30) jours de la date de la signature de la décision arbitrale.

...Annexe "A"/

ANNEXE "A"

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

- Division finition :

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

- Division tissage :

- Commis à la production	II	1 mois
- Commis à la paye (temps partiel)	III	3 semaines
- Commis aux fréquences de production	III	3 semaines
- Commis généraliste	IV	2 semaines
- Commis au laboratoire	IV	2 semaines

2) Rémunération selon catégorie en vigueur :

<u>Classification</u>	<u>Du 2 novembre 1981 au 1er novembre 1982</u>	<u>Du 2 novembre 1982 au 1er novembre 1983</u>
Catégorie I	\$270/par semaine	\$304/par semaine
Catégorie II	\$265/par semaine	\$299/par semaine
Catégorie III	\$255/par semaine	\$289/par semaine
Catégorie IV	\$250/par semaine	\$284/par semaine

3) Liste des employés et leur classification respective :

- Division finition :

<u>NOM</u>	<u>CATEGORIE</u>
Kay White	I
Alice Champeau	II
Odette Pelletier	II
Monique Talty	II
Shelley Jetté	III
Lorraine St-Pierre	III
Joan Chagnon	III
Joan Pagé	III
Suzanne Mailhox	III
Joanne Drennan	III
Constance Doucet	IV
France Roy	IV
Winnie Holiday	IV
Colombe Daigle	IV
Francine Paquette	IV
Jeannette Caron	IV
Sandra Olson	IV
Francine Loiselle	IV
Norman Gordon	IV
Pauline Beauregard	IV

- Division tissage :

Henriette Enright	II
Jocelyne Dumont	III
Michel Hamel	III
Linda Robinson	IV
France Dragon	IV
Nicole Daudelin	IV
Claudette Duchesneau	IV
Carmen Ouellette	IV
M. Brown	IV

L'arbitre soussigné pour les raisons ci-après exposées se déclare dissident de la décision de la majorité du Conseil quant à l'imposition de certaines clauses non réglées.

Avant d'exposer les motifs de cette dissidence, nous ne pouvons passer sous silence quelques passages de l'opinion de la majorité du Conseil.

Lors de la première séance de médiation/arbitrage tenue à Cowansville le 21 juin 1982, il avait été convenu que la première question devant être résolue par le Conseil serait la suivante: compte tenu des dispositions de l'article 93.4 du Code du travail, y avait-il eu mauvaise foi de la part de la Compagnie? A l'époque, la réponse à cette question devenait essentielle en raison de la teneur de la lettre du Syndicat adressée au Ministre du travail en date du 28 janvier 1982 (pièce C-1) laquelle, alléguant "aucune bonne foi" de la Compagnie, invitait le Ministre à nommer un Conseil d'arbitrage. De plus, la jurisprudence presque unanime jusqu'à ce jour ayant reconnue qu'un Conseil d'arbitrage ne pouvait imposer une convention collective que s'il était convaincu par une prépondérance

COPIE CONFORME
<i>André Plante</i>
GREFFIER
DATE: 17-12-82
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

de preuve que l'une ou l'autre des parties n'avait pas négocié avec diligence et bonne foi, l'on comprendra alors pourquoi les deux premières séances de médiation/arbitrage soient les 21 et 28 juin 1982, furent consacrées à cette question.

Le Conseil procéda ainsi n'étant pas informé de la décision de la Cour d'appel du Québec rendue le 26 mai 1982 dans l'affaire C.A.E. Electronis Ltd. -c- l'Association des ingénieurs et scientifiques de C.A.E. -et- Jean Massicotte, ès qualité, -et- Claude Daoust, ès qualité, -et- Roger G. Martin, ès qualité (C.A.M. 500-09-000814-814). Cette décision du plus haut tribunal de notre province semble être à l'effet que le comportement de l'une ou l'autre des parties n'est pas une condition préalable à l'exercice de la juridiction du Conseil. En d'autres termes, il appert qu'un Conseil d'arbitrage est habilité à imposer une convention collective alors même que les deux parties sont de bonne foi, si, de l'avis du Conseil, la conclusion d'une première convention serait impossible à défaut d'une telle imposition.

Fort de cette décision et après avoir été avisé que les deux parties n'avaient pu en arriver à une entente lors de la séance de négociation ultime du 29 juin 1982, le Conseil d'arbitrage, et ce de façon unanime, par le biais de son président le 29 septembre 1982, annonçait viva voce aux deux parties en présence, qu'aucune d'entre elles n'avaient été de mauvaise foi et que le Conseil se devait donc d'imposer une convention collective sinon un règlement n'interviendrait jamais. Cette décision fut d'ailleurs communiquée au Ministre du travail sous la signature du président du Conseil en date du 20 octobre 1982.

Malgré

Malgré que le Conseil ait reconnu qu'aucune des parties n'était de mauvaise foi, nous estimons que certains extraits de la décision de la majorité du Conseil semble à l'effet contraire. Comment pourrait-on en conclure autrement lorsque la majorité du Conseil se réfère au témoignage de madame Odette Pelletier, selon laquelle monsieur Roger Normandin aurait déclaré "que le Syndicat ne pouvait avoir de la confiture sur les deux côtés d'une tranche de pain". Comment pourrait-on en conclure autrement lorsque la majorité du Conseil cite encore madame Pelletier pour qui "la Compagnie diminuait les bénéfices déjà acquis et qu'elle n'était pas vraiment intéressée à négocier de bonne foi". Comment peut-on en conclure autrement lorsque la majorité du Conseil se réfère aux déclarations de monsieur Séguin selon lequel "les intérêts des employés étaient mieux servis dans un groupe d'employés organisés mais non syndiqués". Comment peut-on en conclure autrement lorsque le Conseil met en relief le fait que "la Compagnie s'interrogeait sur l'insistance du Syndicat à vouloir syndiquer un si petit nombre d'employés". Comment peut-on finalement en conclure autrement lorsque la majorité du Conseil déclare que "si la Compagnie n'avait pas traîné cet état des choses pour aussi longtemps, et s'il y avait eu entente dans les mêmes délais que ceux pour la signature du contrat de travail avec les cols bleus des usines à Cowansville, il est probable que lesdites augmentations auraient été accordées".

Nous

Nous ne croyons pas utile de refuter chacune de ces allégations mais nous nous contenterons simplement de mentionner ce qui suit: si, de l'avis de tous, les deux parties ont été de bonne foi, la décision du Conseil devrait être au même effet et ne devrait pas laisser planer de doute sur le comportement de l'une ou l'autre des parties. De plus, nous nous expliquons mal comment la Compagnie a pu laisser "traîné cet état des choses pour aussi longtemps" quand il a été prouvé que soixante-et-huit (68) clauses ont été réglées à l'intérieur de quatre séances de négociation et de deux séances de conciliation. En effet, lors de la deuxième séance de négociation en date du 27 novembre 1981, les parties s'entendaient sur cinquante-deux (52) clauses et lors de la première séance de conciliation il se mettait d'accord sur seize (16) autres textes précis.

Ceci étant dit, nous commenterons maintenant la décision de la majorité du Conseil sur les clauses non réglées.

a) Congés de maladie (article 10.03)

Nous croyons que l'offre de la Compagnie de trois (3) jours de congés de maladie payés par année est équitable. En effet, selon monsieur G. Thomas, surintendant de l'usine de finition de l'Employeur, il y n'avait pas de pratique selon laquelle un employé pouvait s'absenter pour maladie jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année tout en étant rémunéré pour les jours en question. Selon

monsieur

monsieur Thomas la moyenne d'absence pour maladie des cols blancs était de 2.1 jours par année.

Nous soumettons également que l'argument de la Compagnie selon lequel l'on ne peut comparer la situation des cols blancs de Drummondville à celle des cols blancs de Cowansville, est bien fondée puisqu'à Drummondville la Compagnie était lié par une convention collective négociée par l'ancien propriétaire de l'usine, soit la Bruck Mills. Il demeure donc que les dix (10) jours de congés de maladie accordés à Drummondville n'ont pas été concédés par l'actuel Employeur. L'arbitre retient également que les cols bleus de Cowansville ne bénéficient pas de congés de maladie payés.

L'arbitre soussigné tout en n'étant pas d'accord avec le libellé de l'article 10.03 a) pour les raisons ci-avant mentionnées, est d'accord avec les autres membres du tribunal sur le texte des articles 10.03 b), 10.03 c) et 10.03 d) tels que reproduits dans la décision de la majorité du Conseil.

b) Congés statutaires (article 11.01 a))

Nous souscrivons ici à l'opinion de la majorité du Conseil.

c) Sécurité sociale (article 14.01)

Nous sommes d'accord avec les raisons invoquées par la majorité du Conseil concernant les faits suivants:

Le Syndicat devra prendre son propre plan d'assurance-groupe.

La

La Compagnie devra contribuer \$4.02 par semaine pour chaque employé col blanc contribuant à ladite assurance-groupe.

Les bénéfices présentement offerts par la Compagnie en faveur des cols blancs ne devraient pas être réduits.

C'est donc dire que nous sommes en accord avec les articles 14.01 a), 14.01 b), 14.01 c), 14.01 d) et 14.01 e) tels qu'imposés par le Conseil. Nous croyons cependant que le texte de l'article 14.01 f) peut porter préjudice à la Compagnie car la définition de ce que constitue "invalidité à long terme" peut varier d'un plan d'assurance à un autre. Or, si la Compagnie est appelée à payer les trente (30) premiers jours lors d'une telle invalidité, nous croyons qu'elle devrait avoir son mot à dire sur la signification de ces expressions et, pour cette raison, nous ne pouvons souscrire au texte de 14.01 f).

d) Catégorie des employés

Constance Doucet

Nous sommes d'accord avec la conclusion de la majorité du Conseil de maintenir cette employée à la catégorie IV.

Suzanne Mailhoux

Nous sommes d'accord avec l'opinion de la majorité du Conseil à l'effet que cette employée devrait être transférée à la catégorie III.

Monique

Monique Talty

Nous estimons que cette employée devrait être assignée à la catégorie III et non à la catégorie II et ce pour les raisons suivantes.

A l'époque de Bruck Mills cette personne avait quatre (4) employés sous sa supervision ce qui n'est pas le cas présentement.

Selon le témoignage de monsieur Ronald Séguin, la complexité de la tâche accomplie par Monique Talty est équivalente à la complexité de la tâche accomplie par Shelley Jetté et Johanne Drennan lesquelles ont été assignées à la catégorie III. Or, le Syndicat n'a pas contesté la catégorie de ces deux (2) employées.

Les catégories ont été établies par la Compagnie non pas en fonction du salaire payé actuellement mais bien en tenant compte de la complexité de chaque poste. Nous soumettons que le Syndicat a implicitement reconnu ce fait et, à titre d'exemple, nous nous permettons de citer le cas de Geertye White. En effet, cette salariée reçoit actuellement \$5.73 de l'heure (voir pièce C-10) donc elle est rémunérée selon le taux horaire le plus bas. Or, un examen de la proposition de la Compagnie en ce qui concerne cette personne, démontrera qu'elle a été incluse dans la catégorie I soit la catégorie la mieux rémunérée et le Syndicat n'a pas contesté la catégorie assignée à madame White.

e) et f) Taux de base et durée de la convention

Nous ne pouvons acquiescer aux augmentations salariales imposées aux parties car il nous apparaît que la

majorité

majorité du Conseil a ignoré certains faits fort importants.

En premier lieu, nous tenons à préciser que les cols blancs en date du 1er janvier 1981 recevaient des augmentations de salaires représentant en moyenne 19.5%, soit \$34.75 par employé.

En second lieu, en imposant des augmentations de l'ordre de 16.8% pour la première année, le Conseil n'a sûrement pas tenu compte du taux d'inflation annualisé au Canada qui, pour l'année 1982, a été de 10.8%.

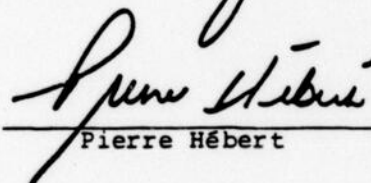
En troisième lieu, nous croyons que la situation économique au Canada ainsi que la situation financière de la Compagnie (perte de \$6,000,000) méritaient plus de considérations. Il est vrai que les cols blancs n'ont pas à supporter seuls les conséquences de cette situation. Cependant, il a été mentionné que tous les employés de la Compagnie avaient à faire leur part et, à cet effet, la preuve a démontré qu'il y eut gel de salaire partout dans la Compagnie (voir pièce C-15). En particulier, les employés syndiqués de l'usine d'Alexandria, représentés d'ailleurs par le même syndicat que les cols blancs, ont accepté un tel gel pour les six premiers mois d'une nouvelle convention et 3% d'augmentation pour les six mois suivants.

En quatrième lieu, l'augmentation de \$34.00 par semaine par employé ordonnée par le Conseil pour la deuxième année représente en moyenne une augmentation de 13.05% alors que les experts en matière économique s'entendent pour dire que le taux d'inflation annualisé au Canada pour l'année 1984 se situera aux environs de 6%.

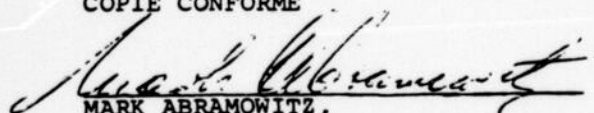
Pour

Pour toutes les raisons ci-avant expliquées, nous pensons que l'augmentation de 9.25% suggérée par la Compagnie est raisonnable. Pour la deuxième année de ladite convention, nous aurions octroyé une augmentation de 6% se basant ainsi sur l'augmentation convenue avec les employés syndiqués d'Alexandria et ce, pour la deuxième année de leur convention collective. Selon nous, ces augmentations auraient dû être intégrées à l'intérieur d'une convention collective de deux ans devant entrer en vigueur à compter de la date de signature de la décision du Conseil. Nous aurions toutefois accordé une rétroactivité sur les salaires, une telle rétroactivité couvrant la période du 1er juillet 1982 à la date de la présente décision, notre expérience ayant démontré qu'une première négociation de convention collective en général nécessite une période de six à sept mois avant que les parties puissent parvenir à s'entendre. C'est donc dire que le syndicat ayant été accrédité en novembre 1981, un contrat de travail, selon nous, aurait dû être conclu normalement pour la fin du mois de juin 1982.

MONTREAL, le 7 juin 83


Pierre Hébert

COPIE CONFORME


MARK ABRAMOWITZ,
Président du Conseil d'arbitrage.