

No.

17944-01

NOM

*Les tissus Geo. Sheard (Canada) Ltée*

---

17944-01  
(17127-01)  
52

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

26-01-79  
02-12-80

INTERVENUE

ENTRE: LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE  
84 RUE MERRILL - COATICOOK (QUE.)

"LA COMPAGNIE", partie d'une part

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE DE COATICOOK (CSD)

"LE SYNDICAT", partie de seconde part

\* \* \* \* \*

DU 3 DECEMBRE 1978 AU 2 DECEMBRE 1980.

MINISTERE DU  
TRAVAIL  
AVR 24 11 22 AM '79  
GESTION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

POSTE

79 JAN 29 11 26

BUREAU DE DONNÉES  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

Microfilmé

1.-

ARTICLE 1.- BUTS

1.01 Cette convention est conclue entre les parties aux présentes afin que les relations entre la Compagnie, le Syndicat et les employés, en matière de négociations collectives, se poursuivent dans l'ordre. Les deux parties désirent par leur collaboration, continuer à maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les employés et régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps en temps.

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 ET DELIMITATION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés tel que dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 3 juin 1974 pour tout ce qui a trait aux matières proprement couvertes par cette convention dans ou à l'égard de son usine à Coaticook.

2.02 EMPLOYE

Le mot "employé" ou "employés" qui se rencontre dans cette convention, désigne un ou tous les employés qui font partie de l'unité de négociation telle que définie ci-après: "Tous les employés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et de ceux automatiquement exclus par la Loi."

2.03 TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE PERSONNEL DES CADRES

Les contremaîtres et tous autres membres de la gérance n'accomplissent pas de travail fait ou qui peut normalement être fait par les employés de l'unité de négociation excepté dans les cas d'urgence, d'entraînement, de travail expérimental et de recherche. Il est entendu qu'ils peuvent, en tout temps, aider les employés dans leur travail, lorsque nécessaire.

ARTICLE 3.- DROIT DE GERANCE

3.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention et de la Loi, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction, soit prévoir, organiser, commander, coordonner et contrôler, sont du ressort

2.-

- 3.01 ... de l'Employeur et que ces fonctions comprennent mais, sans s'y limiter:
- a) le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;
  - b) déterminer les produits à fabriquer et les procédures de fabrication;
  - c) déterminer les méthodes, procédés et instruments avec lesquels les travaux ou les opérations sont exécutés et introduire du nouvel équipement, de nouveaux procédés de fabrication et de nouvelles méthodes de travail;
  - d) le droit de limiter, suspendre ou de cesser les opérations;
  - e) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, l'entreprise et l'équipement;
  - f) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre.

3.02

RECOURS DE L'EMPLOYE

Un employé qui se croit lésé par l'application d'un des droits ci-haut mentionnés, peut formuler un grief conformément aux dispositions de l'article 8 de la présente convention collective.

ARTICLE 4.-

REGIME SYNDICAL

4.01

- a) Tous salariés, membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- b) Tous nouveaux salariés doivent devenir membres du Syndicat à compter de son premier (1er) jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

4.02

Tous les employés à l'emploi de la Compagnie doivent comme condition du maintien de leur emploi payer au Syndicat un montant égal aux cotisations syndicales ceci dès qu'ils ont complété une (1) semaine d'emploi avec la Compagnie.

4.03

Il est en outre convenu qu'il n'y aura pas d'activités du Syndicat sur les lieux de la Compagnie en aucun temps sans l'autorisation écrite de la Compagnie au préalable.

3.-

4.04 Durant la période où la présente convention est en vigueur, la Compagnie s'engage à déduire du salaire de tous les employés assujettis au présent contrat, la cotisation syndicale exigée par le Syndicat; la déduction est faite sur chaque paie et remise des montants ainsi perçus est faite par la Compagnie au trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) jours du mois suivant.

4.05 Lorsque la Compagnie fait remise des cotisations syndicales au trésorier du Syndicat, elle y attache une liste indiquant les noms des employés pour qui elle a perçu ces cotisations. Elle donne également les noms des employés absents et les raisons des absences.

ARTICLE 5.- GREVE ET CONTRE-GREVE

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

ARTICLE 6.- COMITE DE BONNE ENTENTE

6.01 COMPOSITION

- a) Les parties conviennent de former, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, un comité de bonne entente composé de quatre (4) membres, deux (2) étant désignés par la Compagnie et les deux (2) autres par le Syndicat.
- b) Chacun de ces membres doit avoir complété un minimum de six (6) mois de service avec la Compagnie.
- c) Chacune des parties convient de communiquer à l'autre partie, par écrit, le nom de ses représentants au comité de bonne entente.

6.02 REPRESENTANT EXTERIEUR

Il est convenu que si la Compagnie ou le Syndicat a retenu le service d'un représentant extérieur, ce dernier peut être l'un des représentants de la Compagnie ou du Syndicat.

6.03 FONCTIONS

Le comité de bonne entente a pour fonction d'assister les parties dans l'étude et le règlement des griefs.

4.-

6.03 ... Il peut aussi aborder l'étude et la discussion d'un sujet d'intérêt commun soumis à son attention par les représentants de l'une ou l'autre des parties.

6.04 REUNIONS

Toute réunion aura lieu dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la communication écrite de la demande de l'une ou l'autre des parties, accompagnée d'un ordre du jour.

6.05 PROCES-VERBAUX

L'un des membres du comité de bonne entente agit comme secrétaire; il rédige et conserve les procès-verbaux des délibérations du comité.

Par entente mutuelle, une personne non-membre du comité peut assister aux réunions dans le seul but de rédiger ces procès-verbaux. Ce procès-verbal dûment signé par un représentant du Syndicat et de la Compagnie est officiel et copie est transmise aux deux parties dans les dix (10) jours de la tenue de la réunion du comité de bonne entente.

6.06 Toute partie impliquée dans un grief peut, sur invitation, assister à la discussion du grief, lors de son étude par le comité de bonne entente. S'il y a plus d'un grief de soumis à l'agenda, le signataire de chacun des griefs peut assister à tour de rôle. Dans le cas d'un grief collectif, un des signataires peut assister à la discussion du grief.

ARTICLE 7.- DELEGUE SYNDICAL

7.01 Les délégués du Syndicat peuvent aider les employés dans leurs départements ou groupes de départements respectifs, à présenter leurs griefs aux représentants désignés par la Compagnie, le tout conformément à la procédure des griefs. Un (1) délégué, à moins de spécifications au contraire, représente chacune des équipes dans les départements ou groupe de départements suivants et doit être un employé du département ou groupe de départements qu'il représente:

<u>DEPARTEMENTS</u>	<u>NOMBRE DE DELEGUES</u>
Picking, carding, spinning	1
Winding, warping, coning, twisting & mending	1
Weaving	1
Cloth finishing, dyehouse	1
Equipe de nuit	2

5.-

7.01 ... Cependant, dans le cas de réorganisation, la représentation du Syndicat peut être modifiée d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.

7.02 AVIS

Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du choix de ses délégués et du département ou groupe de départements que chacun représente et, de tout changement dans la désignation ou le personnel des délégués, avant que la Compagnie ne soit tenue de les reconnaître.

7.03 ELIGIBILITE

Les employés ne sont pas éligibles à agir comme délégué à moins qu'ils n'aient six (6) mois de service avec la Compagnie.

7.04 FONCTION

Ce délégué a pour seule fonction d'aider les employés à présenter et discuter les griefs ou difficultés dont il est saisi par les employés de son équipe et il conforme ses actions à la procédure décrite à l'article 8.

7.05 PERMISSION D'ABSENCE

Il est entendu que chaque délégué d'atelier doit effectuer son travail pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant ses heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle permission ne lui est pas refusée arbitrairement. Si les exigences urgentes du travail obligent le contremaître à retarder cette permission, elle est accordée aussitôt que possible après. Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué d'atelier doit aviser son contremaître de son retour et s'il semble qu'il y a eu abus de sa part, il doit à la demande de son contremaître, motiver son absence au travail.

ARTICLE 8.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

8.01 Toute question relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention et toute question qu'un employé veut discuter avec la Compagnie, au sujet de cette interprétation ou application est d'abord discutée avec son contremaître. A défaut d'un règlement satisfaisant, la question est alors considérée comme un grief et doit être discutée et réglée conformément à la procédure suivante:

PREMIERE ETAPE

Tout grief, sauf ceux couverts par l'article 13, est soumis par écrit au contremaître d'équipe concerné, soit par le délégué d'équipe concerné, ou, si ce dernier est absent, par l'officier désigné, soit par l'employé en cause, seul ou accompagné du délégué ou de l'officier désigné dans les vingt (20)\*jours ouvrables suivant la date de la discussion prévue au paragraphe 8.01. Le contremaître d'équipe doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de tel grief.

\* Trente (30) jours durant la première année qui suit la signature de la présente convention.

DEUXIEME ETAPE

Si le contremaître ne rend pas une décision satisfaisante dans le délai ci-haut prévu, le grief est alors référé par écrit au surintendant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant, lequel doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

TROISIEME ETAPE

- a) Si le surintendant ne rend pas une décision satisfaisante dans les délais ci-haut prévus, le grief doit alors être référé par écrit au comité de bonne entente dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- b) Le grief est entendu au comité de bonne entente dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- c) A la suite de cette rencontre, la Compagnie donne conformément aux dispositions du paragraphe 6.06, une réponse écrite de sa décision. Cette réponse fait partie intégrante du procès-verbal.

QUATRIEME ETAPE

- a) A défaut de règlement d'un grief par le comité de bonne entente dans les délais prévus, le grief peut alors être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties à cette convention dans les quatorze (14) jours ouvrables de la date de la communication aux parties des minutes de la réunion du comité de bonne entente.
- b) Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, elle doit en même temps en aviser l'autre partie par lettre recommandée.

8.03

PRESCRIPTION

- a) Si un grief n'est pas soumis dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes, par l'employé ou par l'intermédiaire du délégué syndical ou du Syndicat, la dernière décision écrite telle que communiquée, règle le grief de manière définitive.
- b) Si la réponse écrite de la Compagnie n'est pas soumise dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes, soit par le contremaître de département, soit par le contremaître d'équipe ou le surintendant ou le gérant d'usine, le grief est considéré comme accepté et réglé de manière définitive tel que soumis.

8.04

La Compagnie peut aussi soulever un grief selon les dispositions du présent article et le soumettre à l'arbitrage si nécessaire. Dans un tel cas, le comité de bonne entente est présidé par le représentant extérieur syndical. Cependant, les griefs soulevés par la Compagnie sont soumis directement à la troisième (3e) étape et le représentant extérieur syndical rend sa décision dans les quinze (15) jours de la date où le grief a été entendu.

8.05

Si le grief n'est pas réglé, la Compagnie peut si elle le désire, porter le grief à l'arbitrage, suivant la procédure d'arbitrage établie. Si la demande d'arbitrage n'est pas faite dans les quinze (15) jours qui suivent la date de l'envoi par poste recommandée de la décision du président du comité de bonne entente, le grief est considéré comme réglé et abandonné.

ARTICLE 9.-ARBITRAGE

9.01

ARBITRE UNIQUE

Lorsque, conformément aux dispositions de l'article 8 qui précède, l'une ou l'autre des parties reçoit un avis de référence à l'arbitrage, le grief est dès lors considéré comme soumis à l'arbitre des griefs. Les parties s'entendent pour désigner comme arbitre, selon leur disponibilité:

Me J.-P. Lalancette, Boucherville  
Me Claude Lauzon, St-Jean

9.02

Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir dûment passé par toutes les étapes antérieures de la procédure de griefs à moins qu'il en soit prévu autrement dans cette convention.

9.03

DECISION

La décision motivée de l'arbitre doit être communiquée

8.-

9.03 ... par écrit à chacune des parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.

9.04 HONORAIRES

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

9.05 POUVOIR DE L'ARBITRE

- a) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les deux parties de même que les employés en cause.
- b) Cependant, l'arbitre est limité à l'interprétation et à l'application de la convention. Il est lié par les termes de la convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.
- c) Dans le cas de discipline, les parties reconnaissent à l'arbitre la juridiction nécessaire pour maintenir, modifier ou renverser la décision de l'Employeur et d'établir la compensation pécuniaire qu'il juge équitable dans les circonstances jusqu'à concurrence de la somme des salaires effectivement perdue par l'employé à l'usine, comme conséquence de la décision de l'Employeur.
- d) Dans le cas d'un grief relatif à une mise à pied, un rappel ou une promotion, l'arbitre en plus de disposer du mérite du grief en conformité avec la clause d'ancienneté prévue aux présentes, a juridiction pour établir la compensation pécuniaire, sur la base des dispositions prévues au sous-paragraphe c) ci-haut.

9.06 PROLONGATION DES DELAIS

Les parties peuvent, par entente mutuelle et par écrit, prolonger les délais de la procédure du règlement de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 10.- DISCIPLINE

10.01 Pour procéder au maintien de la discipline et du bon ordre, la Compagnie et le Syndicat conviennent d'adopter les méthodes et procédures suivantes et conviennent que ces méthodes et procédures seront appliquées d'une façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible. Les parties conviennent aussi que les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et peuvent entraîner l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes: la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement.

10.01 ... Il est entendu que toute réprimande sera donnée d'une façon normale avec courtoisie et privément entre le contremaître et l'employé concerné. De même, l'employé à qui le contremaître s'adresse se fera un devoir de répondre à toute question concernant son ouvrage avec courtoisie et respect.

10.02 DOSSIER

Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après six (6) mois de sa commission.

10.03 COMPENSATION

Dans le cas de discipline, les parties reconnaissent à l'arbitre la juridiction nécessaire pour maintenir, modifier ou renverser la décision de l'Employeur et d'établir la compensation pécuniaire qu'il juge équitable dans les circonstances jusqu'à concurrence de la somme des salaires effectivement perdue par l'employé à l'usine, comme conséquence de la décision de l'Employeur.

10.04 INFORMATIONS

Sur demande, un salarié peut toujours obtenir des informations concernant les offenses disciplinaires qui lui sont reprochées.

ARTICLE 11.- HEURES DE TRAVAIL

11.01 Selon la décision de la Compagnie quant à la disponibilité de main-d'oeuvre et les exigences de la production, l'une ou l'autre de ses occupations peut fonctionner avec une (1) équipe ou deux (2) équipes ou encore trois (3) équipes. Les employés concernés travaillent d'après la cédule qui suit.

11.02 CEDULE DES HEURES DE TRAVAIL NORMALES -- DU 3 DECEMBRE 1978  
AU 2 DECEMBRE 1979

a) PREMIERE EQUIPE

Du lundi au jeudi inclusivement de 7:00 hres a.m. à 5:00 hres p.m. et le vendredi de 7:00 hres a.m. à 4:00 hres p.m., comprenant une interruption du travail d'une (1) heure pour chaque repas.

b) DEUXIEME EQUIPE

Du lundi au mercredi inclusivement de 6:00 hres p.m. à 4:00 hres a.m. et le jeudi de 6:00 hres p.m. à 3:00 hres a.m., comprenant une interruption du travail d'un temps approprié pour chaque repas; vendredi de 5:00 hres p.m. à 10:00 hres p.m.

11.02 ... c) TROISIEME EQUIPE

Du lundi soir au mercredi inclusivement de 9:00 hres p.m. à 7:00 heures a.m. et le jeudi soir de 10:00 hres p.m. à 7:00 hres a.m., comprenant une interruption du travail d'un temps approprié pour chaque repas. Vendredi de 5:00 hres p.m. à 10:00 hres p.m.

DU 3 DECEMBRE 1979 AU 2 DECEMBRE 1980

a) PREMIERE EQUIPE

Du lundi au mercredi inclusivement de 7:00 hres a.m. à 5:00 hres p.m. et le jeudi et vendredi de 7:00 hres a.m. à 4:00 hres p.m., comprenant une interruption du travail d'une (1) heure pour chaque repas.

b) DEUXIEME EQUIPE

Le lundi et mardi de 6:00 hres p.m. à 4:00 hres a.m. et le mercredi et jeudi de 6:00 hres p.m. à 3:00 hres a.m., comprenant une interruption du travail d'un temps approprié pour chaque repas. Vendredi de 5:00 hres p.m. à 10:00 hres p.m.

c) TROISIEME EQUIPE

Les lundi et mardi soirs de 9:00 hres p.m. à 7:00 hres a.m. et les mercredi et jeudi soirs de 10:00 hres p.m. à 7:00 hres a.m., comprenant une interruption du travail d'un temps approprié pour chaque repas. Vendredi de 5:00 hres p.m. à 10:00 hres a.m.

d) HEURES DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS - GARDIENS

1- Première équipe

Mardi }  
Mercredi } de 5 hres p.m. à 7:00 hres a.m. le  
Jeudi } lendemain

Dimanche: de 7:00 hres a.m. à 6:00 hres p.m.

N.B. L'employé travaillant sur cette équipe est rémunéré 55 heures pour les heures ci-haut mentionnées.

2- Deuxième équipe

Vendredi }  
Samedi } de 5:00 hres p.m. à 7:00 hres a.m.  
Lundi } le lendemain

Dimanche: de 6:00 hres p.m. à 7:00 hres a.m.

N.B. L'employé travaillant sur cette équipe est rémunéré 55 heures pour les heures ci-haut mentionnées.

11.-

11.02 ...

d) 3- Troisième équipe

Samedi: de 7:00 hres a.m. à 5:00 hres p.m.

N.B. L'employé travaillant sur cette équipe est rémunéré 10 heures pour les heures ci-haut mentionnées selon les conditions prévues au paragraphe 11.03 d) de la présente convention.

- e) Nonobstant ce qui précède, il est convenu que les employés peuvent quitter leur travail cinq (5) minutes avant la fin de la première et la deuxième partie de leur équipe, pour leurs besoins personnels.
- f) Pour la durée de cette convention, les heures de travail demeurent les mêmes que celles décrites ci-dessus. S'il devient nécessaire de changer les heures de travail, le changement est négocié et appliqué seulement après entente avec le Syndicat.

11.03

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) Le temps supplémentaire sera d'abord offert aux employés de l'occupation où le temps supplémentaire est requis par ordre d'ancienneté et s'ils le refusent, la Compagnie l'offrira aux employés du département par ordre d'ancienneté en autant qu'ils sont qualifiés pour faire le travail.

Tous les employés régis par les termes de cette convention ont droit, pour les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes ou hebdomadaires spécifiées dans cette convention, à une prime de cinquante pourcent (50%) de leur taux horaire.

b) TRAVAIL DU SAMEDI

Tous les employés ont droit, pour tout travail exécuté le samedi, à une prime de cinquante pourcent (50%) de leur taux horaire.

e) TRAVAIL DU DIMANCHE

Tous les employés ont droit, pour tout travail exécuté le dimanche, à une prime de cent pourcent (100%) de leur taux horaire; cependant, le travail du dimanche est permis qu'après entente avec le Syndicat.

11.04

PAUSES

Tous les employés jouissent des deux (2) pauses de dix (10) minutes par période de neuf (9) heures et une pause de dix (10) minutes par période de cinq (5) heures.

ARTICLE 12.- ANCIENNETE12.01 DEFINITION

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

a) PERIODE D'ESSAI

Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation et alors son ancienneté commence à courir à la date de son embauchage.

b) Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, le transfert, la démotion ou la mise à pied d'un employé en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires, cet employé jouit des autres droits et privilèges prévus dans la présente convention.

c) LISTE D'ANCIENNETE

Une liste d'ancienneté est affichée dans chaque atelier indiquant le nom de chaque employé avec la durée de son service pour la Compagnie. Cette liste est révisée tous les six (6) mois.

Copies de ces listes affichées sont remises au Syndicat sans délai. Toute liste devient finale, après avoir été affichée, en ce qui concerne les employés désignés, à l'exception de tout employé qui se plaint de l'exactitude de sa date d'ancienneté.

d) TEMPS PERDU

Sujet au paragraphe 12.01 a), le temps perdu en excédant de six (6) mois dans le cas de mise à pied ou dans le cas de maladie ou d'accident, n'est pas compté en établissant l'ancienneté d'un employé; toutefois, dans les cas régis par la Loi des Accidents du Travail, le temps perdu pendant la période de compensation est compté.

e) PERTE D'ANCIENNETE

Un employé perd son ancienneté s'il:

a) Laisse volontairement l'emploi de la Compagnie;

b) Est congédié pour juste cause;

12.01 ... e) PERTE D'ANCIENNETE (suite..)

- c) Fait défaut de se rapporter au travail dans les neuf (9) jours de calendrier qui suivent un avis de rappel donné par la Compagnie par poste recommandée, à sa dernière adresse connue. Si dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent un tel avis, un employé informe la Compagnie de son intention de revenir au travail dans les neuf (9) jours de calendrier qui suivent la réception de son avis de rappel mais, qu'il est incapable de se rapporter à la date et au temps spécifiés pour des raisons hors de son contrôle, son nom sera laissé sur la liste d'ancienneté;
- d) A été mis à pied pendant douze (12) mois consécutifs, s'il a moins de dix (10) ans d'ancienneté ou s'il a été mis à pied pendant dix-huit (18) mois consécutifs, s'il a dix (10) ans ou plus d'ancienneté;
- e) Est absent sans permission pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs sans excuse valable.

f) MAINTIEN DE L'ANCIENNETE

Un employé ne perd pas son ancienneté pour absence au travail parce qu'il est malade ou parce qu'il a subi un accident, à la condition que cette absence ne dépasse pas douze (12) mois dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'un employé ayant un (1) an d'ancienneté ou plus. Ces dispositions d'avertissement ne s'appliquent pas pour la période de compensation prévue par la Loi des Accidents du Travail et l'ancienneté n'est pas alors rompue durant cette période de compensation.

## 12.02

APPLICATION DE L'ANCIENNETE

L'ancienneté est appliquée sur la base de l'usine et de la façon ci-après décrite:

MISE A PIED

- a) Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation, l'employé de l'usine qui possède le moins d'ancienneté est mis à pied et la Compagnie doit alors effectuer les transferts d'occupations ou d'équipes nécessaires de façon à ce que les employés ayant le moins d'ancienneté soient mis à pied les premiers et que les employés qui demeurent au travail soient qualifiés pour accomplir le travail. L'employé qui doit chan-

14.-

12.02 ...

ger d'occupation à la suite d'une réduction de personnel a le droit de déplacer l'employé possédant moins d'ancienneté à une occupation qu'il peut remplir de façon satisfaisante.

- b) S'il est nécessaire de faire une réduction du nombre d'employés, la Compagnie fera, si possible, une mise à pied de façon à ce que les employés qui demeurent au travail, grâce à leur ancienneté, puissent faire une semaine complète, en autant qu'il y ait assez de travail.

13.03

REORGANISATION DES OPERATIONS

Cependant, il est entendu que l'employé déplacé à cause d'une mise à pied retourne à son ancienne occupation et équipe lorsque la réorganisation des opérations dans cette occupation survient en dedans de trois (3) mois de sa mise à pied.

12.04

OCCUPATIONS DISCONTINUEES DE FACON PERMANENTE

Un employé dont l'occupation est discontinuée de façon permanente et qui ne peut être maintenu au travail en vertu des dispositions de cette convention, a le droit de déplacer l'employé possédant moins d'ancienneté à une occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante ou à une occupation équivalente ou inférieure pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail après une période de réentraînement d'un maximum de trois (3) semaines.

12.05

RAPPEL

La Compagnie rappelle au travail les employés mis à pied dans l'ordre inverse de leur mise à pied. Les employés se font un devoir d'avertir immédiatement la Compagnie de tout changement dans leur adresse et leur numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de le faire, la Compagnie n'est pas responsable si un avis ne lui parvient pas.

12.06

POSTE VACANT OU NOUVEAU

Dans le cas de nouveaux emplois ou d'emplois vacants pour plus de trois (3) jours ouvrables, la procédure suivante s'applique:

- a) La Compagnie affiche aussitôt un avis de l'emploi visé pendant trois (3) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage de l'usine de façon que les employés intéressés au poste fassent application;
- b) Le poste est donné au postulant de l'usine qui a le plus d'ancienneté à condition que, compte-tenu des

12.06 ...

b) ...

facteurs nécessaires à l'accomplissement de la tâche, il soit capable de remplir le poste après une période de temps raisonnable lui permettant de s'adapter aux conditions nouvelles;

c) Dans le cas où aucun postulant ne rencontre les conditions ci-haut et s'il est nécessaire pour la Compagnie de former un employé, la préférence est donnée au postulant qui a le plus d'ancienneté à condition que, compte-tenu des facteurs nécessaires à l'accomplissement de la tâche, il soit capable d'acquérir la formation exigée;

d) Il est entendu que, si après une période de temps raisonnable mais, ne dépassant pas trente (30) jours, un employé s'avère incapable de remplir la tâche qui lui a été confiée en vertu du sous-paragraphe b), ou pour fins de formation en vertu du sous-paragraphe précédent, il retourne à son ancien poste.

e) Emploi vacant pour plus de six (6) jours:

Tout emploi temporairement vacant pour six (6) jours de travail ou plus, par suite de maladie, accident, congé d'absence ou autres cas convenus entre les parties, sera comblé temporairement de la façon suivante:

1- Le poste sera offert aux employés de l'usine par ordre d'ancienneté; de plus, compte-tenu des facteurs nécessaires à l'accomplissement de la tâche, l'employé choisi devra être capable de remplir le poste après une période de temps raisonnable lui permettant de s'adapter aux conditions nouvelles.

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

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

4- Tout employé temporairement déplacé devra être réinstallé à leur assignation et équipe antérieures dès le retour de l'employé régulier. Cependant, dès que l'absence temporaire devient permanente, les dispositions traitant des postes vacants ou nouveaux s'appliqueront.

12.07

#### ENTRAINEMENT

S'il devient nécessaire pour la Compagnie de former un employé pour un besoin futur, la Compagnie affiche aussitôt un avis de cours de formation pour une occupation

16.-

12.07 ...

visée. Les postulants sont choisis par ordre d'ancienneté et sont retournés à leur assignation régulière jusqu'à la fin de leur entraînement et/ou ouverture d'emploi sur l'occupation ou les occupations pour lesquelles un employé a été formé.

Il est entendu qu'un employé à l'entraînement ne doit en aucune occasion être appelé à travailler à une tâche sans être accompagné et surveillé par l'employé régulier de l'occupation en cause.

12.08

EXCEPTION

La Compagnie et le Syndicat peuvent, par consentement mutuel, déroger aux dispositions du présent article.

ARTICLE 13.-

TACHES ET PRODUCTIVITE

13.01

CHARGE DE TRAVAIL ET ALLURE NORMALE DE TRAVAIL

a) LA CHARGE DE TRAVAIL

La charge maximum de travail exigible par la Compagnie est de 100%, incluant 15% de majoration minimum pour les besoins personnels et repos, le tout selon les normes reconnues par le Bureau International du Travail.

b) L'ALLURE NORMALE DE TRAVAIL

L'allure normale est le rythme de travail d'un exécutant moyen, travaillant sous la surveillance de cadres capables, mais, sans le stimulant d'une rémunération au rendement. Cette allure doit pouvoir être soutenue aisément jour après jour, sans fatigue exagérée, ni physique, ni mentale et, elle est caractérisée par l'accomplissement d'un effort raisonnable et régulier.

c) JURIDICTION DE L'ARBITRE

Les arbitres désignés ont seulement juridiction pour maintenir ou corriger de façon équitable les mesures disciplinaires ou les griefs concernant la charge de travail.

13.02

CHANGEMENT DANS LE CONTENU D'UN EMPLOI

REVISION DES TAUX

Lorsqu'un changement survient dans le contenu d'un emploi et qu'il devient nécessaire de reviser le taux horaire de l'emploi, ce taux est fixé d'une façon équitable pour toutes les parties, en tenant compte de la structure salariale convenue entre les parties dans la présente convention.

TECHNICIEN

Dans les cas de revision mentionnés ci-dessus, les parties conviennent que leurs techniciens spécialisés doivent discuter du nouveau taux à être fixé dans un délai de trente (30) jours à compter des changements dans le contenu de l'emploi.

ARBITRAGE

A défaut d'entente entre les techniciens spécialisés des parties sur le nouveau taux, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas directement à l'arbitrage en faisant parvenir sa demande à l'arbitre désigné. Une copie de cette demande est expédiée en même temps à l'autre partie.

JURIDICTION

L'arbitre a juridiction seulement pour déterminer la nécessité du changement de taux ainsi que le nouveau taux qui fait l'objet du désaccord.

L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou altérer en aucune façon les dispositions de la présente convention.

ARBITRE

L'arbitre doit être un ingénieur industriel ayant de l'expérience dans l'industrie du textile.

Pour la durée de la présente convention, les arbitres désignés par les parties pour entendre exclusivement les griefs découlant des clauses sur les charges de travail, changements dans le contenu d'un emploi et évaluation des tâches sont:

- Réjean Parent
- Marcel Guilbert.

Si l'arbitre désigné ne peut pas agir, les parties conviennent de demander au Ministre du Travail de désigner seulement comme arbitre un ingénieur industriel ayant de l'expérience dans l'industrie du textile.

HONORAIRES DE L'ARBITRE

Chacune des parties à cette convention supporte ses propres dépenses d'arbitrage. Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique sont payés sur la base d'un demi par la Compagnie et d'un demi par le Syndicat.

ARTICLE 14.- MACHINES OPERANT DE FACON CONTINUE

- 14.01 Les parties conviennent que les Cardes et les Dye Tubs peuvent être opérées sans arrêt pour les repas et les périodes de repos.

REPLACEMENT DES OPERATEURS

Afin de permettre aux opérateurs des machines précitées de prendre leurs repas et leurs périodes de repos, la Compagnie les remplacera par des employés volontaires de l'unité de négociation; lorsqu'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de volontaires, la Compagnie peut compléter en utilisant des contremaitres.

ARTICLE 15.- SALAIRES

- 15.01 CEDULE DES TAUX

Sauf dans le cas d'une occupation nouvelle ou modifiée, les taux de salaires contractuels sont ceux qui apparaissent à la cédule des salaires de l'Annexe "A".

- 15.02 JOUR DE PAYE

Les salaires sont déposés au compte personnel de banque de l'employé, avant 10:00 heures a.m., le jeudi de chaque semaine.

PAYE DE VACANCES

La paye de vacances est payée de la même façon ci-dessus décrite mais, le dernier mercredi précédant les vacances annuelles.

- 15.03 INFORMATION CONCERNANT LE SALAIRE DE L'EMPLOYE

Les renseignements suivants apparaissent sur le talon de chèque de paye de l'employé:

- 1- Période de paye
- 2- Heures: régulières,  
de surtemps,  
totales
- 3- Gains: réguliers,  
prime d'équipe,  
ajustement,  
prime de rendement,  
totaux
- 4- Retenues: impôt fédéral,  
impôt provincial,  
régime de rentes,  
assurance-groupe,  
cotisation syndicale,  
caisse d'économie,  
assurance-maladie,  
assurance-chômage

19.-

- 15.03 ...      5- Gains nets  
\* 6- Accumulation à date: gains,  
  impôt fédéral,  
  impôt provincial  
7- Taux contractuel de paye.

\* Ces renseignements apparaîtront sur les talons de chèque de l'employé lorsque la réserve actuelle de talons sera épuisée.

15.04            TACHE COMBINEE

Un employé qui travaille concurremment sur plus d'une (1) occupation dans une équipe quelconque est payé pour l'équipe complète ce jour-là au taux contractuel pour la tâche qu'il exécute qui est le plus rémunérateur.

15.05            TRANSFERT TEMPORAIRE

Tout employé qui est transféré temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, doit recevoir pour la journée complète le taux horaire de l'occupation à laquelle il est transféré ou de son occupation régulière, selon ce qui est le plus élevé.

ARTICLE 16.- QUATRE (4) HEURES DE PAIE

16.01            Tout employé qui se présente au travail à l'heure normale sans avoir été avisé d'avance que ses services ne sont pas requis, reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier pourvu qu'il accomplisse tout travail disponible que la Compagnie lui assigne. Ceci, toutefois, ne s'applique pas dans les cas où le manque de travail est dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie (act of God).

16.02            Si, à la demande de la Compagnie, un employé est retenu à l'usine pour travailler et si la Compagnie ne peut lui fournir du travail, l'employé a le droit d'être payé selon son taux régulier pour le temps pendant lequel il a été retenu.

ARTICLE 17.- PRIMES D'EQUIPES

17.01            Sauf les chauffeurs-gardiens, les employés travaillant entre 6:00 heures p.m. et 7:00 heures a.m. reçoivent une prime de vingt sous (\$0.20) l'heure.

ARTICLE 18.- CONGES DE DEUIL

18.01            a) La Compagnie accorde trois (3) jours de congé à tout employé dans le cas du décès du mari, de l'épouse, des enfants, du père, de la mère, frères et soeurs et un (1) jour dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur.

18.01 ... b) Rémunération

Il est entendu que les jours cités plus-haut sont payés à la condition que ces jours soient pour l'employé concerné des jours ouvrables et qu'ils constituent pour lui un manque à gagner.

ARTICLE 19.- JOURS FERIES

19.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

Le Premier de l'An,  
Le lendemain du Premier de l'An,  
Vendredi-Saint,  
Le 24 mai,  
Le 24 juin,  
Le 1er juillet,  
Fête du Travail,  
Action de Grâces,  
Noël,  
Lendemain de Noël.

19.02 REMUNERATION

Il est entendu que pour avoir droit d'être payé pour un jour de congé tel que mentionné au paragraphe 19.01 ci-dessus, un employé doit:

a) Travailler son équipe régulière complète le jour déclaré ouvrable qui précède le jour de congé en cause et son équipe régulière complète le jour déclaré ouvrable qui suit ledit congé.

b) Chaque employé éligible reçoit neuf (9) heures au taux horaire de son occupation régulière.

c) Chauffeurs-gardiens

Les jours fériés ci-haut mentionnés ne seront pas chômés par les chauffeurs-gardiens et ne seront pas rémunérés pour le travail de ces jours à temps et demi (150%) mais à temps simple (100%) en plus de la paye pour le jour férié.

19.03 EMPLOYEE ABSENT

Si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour de congé pour cause de mise à pied, maladie dûment attestée, congé sans solde, décès spécifié à l'article 18 ou suspension disciplinaire, il a droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la Compagnie durant l'un des cinq (5) jours ouvrables précédant et suivant celui du congé.

21.-

19.04 Nonobstant les dispositions de cet article, il est entendu que les jours de congés mentionnés seront observés durant une journée normale de travail selon le voeu de l'assemblée générale du Syndicat.

ARTICLE 20.- VACANCES ANNUELLES

20.01 La Compagnie ferme l'usine pour fins de vacances en aucun temps entre le 24 juin et la fête du Travail et ce, durant une période consécutive de deux (2) semaines. La Compagnie affiche dans l'usine, au moins trois (3) mois à l'avance, un avis de la date exacte du début de la période annuelle de vacances.

Les chauffeurs-gardiens prendront leurs vacances à un autre temps que celui prévu au paragraphe précédent mais pourront, après entente entre la Compagnie, l'employé concerné et le Syndicat, prendre leurs vacances à une autre période.

20.02 Les employés de la Compagnie ont droit à une période de vacances suivant la durée de service continu accompli dans l'année de référence qui est déterminée selon le tableau qui suit:

<u>Durée de service au 30 avril précé- dant les vacances</u>	<u>Gains</u>	<u>Semaines de vacances</u>
Moins de 4 ans	4% des gains totaux de l'employé durant les 12 mois se termi- nant le 30 avril	2
Moins de 7 ans	5% "	2
Moins de 10 ans	6% "	3
Moins de 15 ans	7% "	3
Moins de 20 ans	8% "	4
20 ans et plus	9% "	4

20.03 a) Lors de la période de vacances, les employés sont payés suivant un pourcent (%) de leurs gains bruts réalisés durant l'année de référence, le pourcentage variant suivant la durée de service continu avec la Compagnie.

b) Choix des 3e et 4e semaines

L'employé possédant le plus d'ancienneté d'usine sur une occupation quelconque a préséance sur un employé possédant moins d'ancienneté d'usine sur la même occupation quant au choix de la date de sa troisième et/ou quatrième semaines de vacances. L'employé ayant le premier choix suivant son ancienneté doit faire connaître son choix avant le 1er mai. Ce choix sera signifié

20.03 ...

par écrit sur la formule que la Compagnie aura distribuée aux employés en deux (2) exemplaires, en même temps que la paye qui précède le 1er mai.

c) Calcul du service continu

La durée de service continu de l'employé avec la Compagnie est calculée au trente (30) avril précédant les vacances. C'est également à compter de cette date que les paies de vacances sont calculées sur les gains bruts réalisés au cours des douze (12) mois qui ont précédé.

d) Paye

La paye de vacances qui est due à chaque employé est disponible le dernier mercredi précédant les vacances.

e) Un employé qui est congédié ou qui quitte volontairement son emploi, reçoit la paye de vacances à laquelle il a droit selon ses années de service.

ARTICLE 21.- BIEN-ETRE

21.01

ASSURANCE-GROUPE

- a) La Compagnie convient que, pour la durée de cette convention, tous ses employés sont couverts par un plan d'assurance-groupe. Le coût est partagé à 50% par la Compagnie et 50% payé par les employés. Tout employé doit être membre du plan d'assurance-groupe.
- b) Tout changement futur relatif aux bénéficiaires, choix de l'assureur et contributions de part et d'autre, est fait seulement après entente mutuelle des parties. Il est entendu toutefois que toute décision relative à l'augmentation de la contribution de l'employé est du ressort de la partie syndicale. Les bénéficiaires d'assurance, dont l'employé en reçoit copie, sont inscrits dans le certificat d'assurance. Le contrat d'assurance est émis au nom des parties signataires de cette convention collective de travail.
- c) La contribution de l'employé sert à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime de l'assurance salaire.

21.02

PLAN PENSION

La Compagnie s'engage à maintenir aux conditions actuelles le régime actuel de pension pendant la durée de la convention.

21.03 LA CAISSE D'ECONOMIE

La Compagnie s'engage à déduire hebdomadairement de la paie d'un employé tout montant pour lequel cet employé l'aura autorisé par écrit et à remettre ces montants à la Caisse d'Economie désignée par le Syndicat durant la semaine qui suit et elle fournira à la Caisse d'Economie la liste des personnes pour lesquelles ces déductions auront été faites avec les montants ainsi déduits.

Le Syndicat s'engage à aviser par écrit la Compagnie au préalable, du nom de la Caisse d'Economie concernée. Les parties se rencontreront dans les dix (10) jours suivant cet avis afin de s'entendre sur les modalités de mise en application des déductions à la source.

ARTICLE 22.- TABLEAUX D'AFFICHAGE

22.01 Le Syndicat peut afficher sur des tableaux installés par l'Employeur à des endroits appropriés, tous genres d'avis ou documents émis par le Syndicat à l'adresse de ses membres pourvu que de tels documents soient signés par un représentant dûment autorisé du Syndicat et qu'ils aient été approuvés par un représentant de l'Employeur nommé à cette fin. Cette approbation ne doit pas être refusée, sauf pour des raisons graves telles qu'atteinte à la discipline ou à l'ordre public.

ARTICLE 23.- ENTENTE ECRITE

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

ARTICLE 24.- CORRESPONDANCE

24.01 Excepté les cas prévus autrement, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat doivent être données par lettre, comme suit:

A la Compagnie: Monsieur Jean-Paul Fecteau,  
Les Tissus Geo. Sheard (Canada) Limitée

Au Syndicat: A l'adresse fournie par le Syndicat.

ARTICLE 25.- DUREE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de deux (2) ans à compter du 3 décembre 1978 pour se terminer le 2 décembre 1980.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à COATICOOK, ce.....26.....ième jour de...Janvier... 1979.

LES TISSUS GEO, SHEARD (CANADA) LIMITEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE COATICOOK (CSD)

*Jean Paul Stevan*

*Yvonne Labege*  
*Michel St Pierre*  
*Raymond Fullen*

ARTICLE 25.-

25.01

ARTICLE 25.-

25.01

excepté les cas prévus par les conventions collectives officielles sous forme de modifications pour la partie relative au syndicat des travailleurs du textile.

à la Commission Monnaie et Commerce de la région des Tissus Geo, Sheard (Canada) Limitée

au syndicat A l'adresse suivante par le Syndicat.

## ANNEXE "A"

CEDULE DES SALAIRES

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>03-12-78</u>	<u>03-06-79</u>	<u>03-12-79</u>	<u>03-06-80</u>
<u>WARPING DEPARTMENT</u>				
Stock Handler				
Coning				
Warper Helper				
II Spring Coning	4.66	4.86	5.14	5.31
Winding				
Twisting				
Mending				
Colleuse				
IV Mechanic (occ.)	5.08	5.28	5.57	5.74
V Mechanic	5.28	5.48	5.78	5.95
<u>WEAVING DEPARTMENT</u>				
Warping operator				
III Weaving	4.91	5.11	5.40	5.57
Warp tying				
IV Drawin-in	5.08	5.28	5.57	5.74
Mechanic (occ.)				
V Mechanic	5.28	5.48	5.78	5.95
<u>CARDING DEPARTMENT</u>				
Rag picking				
Blending				
II Card Hopper Tending	4.66	4.86	5.14	5.31
Spinning				
III Carding operator	4.91	5.11	5.40	5.57
IV Mechanic (occ.)	5.08	5.28	5.57	5.74
V Mechanic	5.28	5.48	5.78	5.95

OCCUPATIONS ...                      03-12-78                      03-06-79                      03-12-79                      03-06-80

DYEING - FINISHING DEPT.

	Shipping Raw Stock				
	General Helper				
	Squeeze roll				
	Stock Drying				
	Stamping				
	Wasking				
II	Decating	4.66	4.86	5.14	5.31
	Bonding Helper				
	Cloth Drying				
	Cutting Machine				
	Napping				
	Fulling Mill				
	Lift Truck				
	Roll-up inspection				
	Hydro machine				
III	Dyeing operator	4.91	5.11	5.40	5.57
	Bonding				
IV	Colour weighing	5.08	5.28	5.57	5.74
	Mechanic (occ.)				

MAINTENANCE & GENERAL DEPT.

	Chef shipper	5.08	5.28	5.57	5.74
IV	Truck driver	5.08	5.28		
	Expéditeur	4.82	5.02	5.31	5.48
VI	Chauffeur-gardien	5.39	5.59	5.89	6.06
VII	Maintenance	5.59	5.79	6.09	6.26
	Chef mécanicien				
	Chef entretien & méca-				
IX	nique	5.85	6.05	6.36	6.53
	Chef entretien en bâti-				
	ment				

Apprenti-mécanicien

0 à 30 jours:	Moins \$0.50 que le taux de l'occupation
30 à 60 jours:	Moins \$0.40 que le taux de l'occupation
60 jours à 6 mois:	Moins \$0.20 que le taux de l'occupation
6 mois et plus:	Le taux de l'occupation.

APPRENTISSAGE

Excepté si autrement prévu dans cette convention, tout employé qui transfère d'occupation d'une façon permanente, reçoit le taux de sa nouvelle occupation après quarante-cinq (45) jours de son transfert.

LEAD-HAND

Tout employé qui, sur les instructions de l'Employeur, est requis de faire du travail de "lead-hand", reçoit une prime additionnelle de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure. Il est entendu qu'un "lead-hand" ne fait pas partie des cadres et ne représente pas l'Employeur dans ses relations avec les salariés.

Nonobstant les dispositions de la convention collective de travail, les taux pour tous les employés qui seront embauchés après la signature de la convention seront les suivants:

Taux à l'embauchage: salaire minimum.

Taux après soixante (60) jours ouvrables avec la compagnie: une augmentation de 50% de la différence entre le taux à l'embauchage et le taux de l'occupation.

Taux après cent-vingt (120) jours ouvrables avec la compagnie: le taux de l'occupation.

LETTRE D'ENTENTE

SUJETS INTERVENUES

ENTRE: LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE  
84 MERRILL - COATICOOK (QUE.)

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE DE COATICOOK (CSD)

\* \* \* \* \*

ARTICLE 4.- REGIME SYNDICAL

Nonobstant l'article 4.01 de la présente convention, il est convenu qu'un employé assujéti à la convention collective, suspendu ou expulsé comme membre du Syndicat, ne perd pas pour autant son emploi. Cependant, il doit payer au Syndicat un montant égal aux cotisations syndicales. Le prélèvement de ce montant sera fait en conformité avec les dispositions des alinéas 4.02 et 4.04 de l'article 4 de la convention collective de travail.

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à COATICOOK,  
ce.....26.....ième jour de...Janvier.....  
1979.

LES TISSUS GEO. SHEARD  
(CANADA) LIMITEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE DE COATICOOK (CSD)

ANNUAL REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS  
(SEE ATTACHED REPORT)

GENERAL AND SECRETARY  
MEMBERS (CANADA)

Jean-Louis  
Jean-Louis

Michel St-Pierre  
Raymond Filion  
Yolande Labegee

LETTRÉ D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE  
84 MERRILL, - COATICOOK (QUE.)

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE DE COATICOOK (CSD)

\* \* \* \* \*

Les parties conviennent que la Compagnie fera im-  
primer des copies de la convention collective en  
nombre suffisant pour tous les employés.

Le coût sera réparti à part égale entre la Com-  
pagnie et le Syndicat.

La Compagnie fera la traduction anglaise de la  
convention et en assumera tous les frais.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à COATICOOK,  
ce 26<sup>e</sup> ième jour de Janvier  
1979.

LES TISSUS GEO. SHEARD  
(CANADA) LIMITEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE DE COATICOOK (CSD)

*Jean-Louis Hébert*  
*Jean-Louis Hébert*

*Yolande Labeysse*  
*Raymond Feller*

LETTRE D'ENTENTEINTERVENUE

ENTRE: LES TISSUS GEO. SHEARD (CANADA) LIMITEE

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE DE COATICOOK (CSD)

\* \* \* \* \*

SUJET: HEURES DE TRAVAIL

Parce qu'à l'avenir, il sera peut-être nécessaire de partager le travail en trois (3) équipes, les deux parties consentent pour le présent à signer l'entente suivante sur les heures de travail.

(1) Première équipe (jour)

Les employés de l'équipe de jour pourront, pour la deuxième année de la convention collective, (3 décembre 1979 au 2 décembre 1980), changer les heures de travail de la façon suivante:

Lundi: 7:00 a.m. à 12:00, 1:00 p.m. à 5:00 p.m.  
Mardi: 7:00 a.m. à 12:00, 1:00 p.m. à 5:00 p.m.  
Mercredi: 7:00 a.m. à 12:00, 1:00 p.m. à 5:00 p.m.  
Jeudi: 7:00 a.m. à 12:00, 1:00 p.m. à 5:00 p.m.  
Vendredi: 7:00 a.m. à 12:00, 1:00 p.m. à 3:00 p.m.

(2) Deuxième équipe (nuit)

Les employés de l'équipe de nuit pourront, pour la première année de la convention collective, (3 décembre 1978 au 2 décembre 1979), changer les heures de travail de la façon suivante:

Lundi: 6:00 p.m. à 5:00 a.m.  
Mardi: 6:00 p.m. à 5:00 a.m.  
Mercredi: 6:00 p.m. à 5:00 a.m.  
Jeudi: 6:00 p.m. à 5:00 a.m.

Les employés de l'équipe de nuit pourront, pour la deuxième année de la convention collective, (3 décembre 1979 au 2 décembre 1980), changer les heures de travail de la façon suivante:

Lundi: 6:00 p.m. à 5:00 a.m.  
Mardi: 6:00 p.m. à 5:00 a.m.  
Mercredi: 6:00 p.m. à 5:00 a.m.  
Jeudi: 6:00 p.m. à 4:00 a.m.

Dans ce cas, tout travail exécuté en dehors des heures mentionnées sera considéré comme surtemps au sens de la présente convention.

Il est convenu qu'il n'y aura pas de pause de dix (10) minutes les vendredis après-midi selon l'article 11.04 de la convention collective. A la place, le travail se terminera à 3:50 p.m. pour la première année, (3 décembre 1978 au 2 décembre 1979) et à 2:50 p.m. pour la deuxième année, (3 décembre 1979 au 2 décembre 1980), sans les cinq (5) minutes normalement données selon l'article 11.02 e).

Il est aussi convenu que l'une ou l'autre des parties peut annuler cette entente après avis de sept (7) jours de calendrier à l'autre partie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à COATICOOK, ce....24.....ième jour de...Janvier..... 1979.

LES TISSUS GÉO. SHEARD  
(CANADA) LIMITEE

*Jean Paul Gesteau*  
\_\_\_\_\_  
*Jean Paul Gesteau*  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE DE COATICOOK (CSD)

*Yolande Labrecq*  
\_\_\_\_\_  
*Michel St Pierre*  
\_\_\_\_\_  
*Raymond Feltus*  
\_\_\_\_\_