

06087-1

D. 01

Dépôt N°: 81 93 520

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19980-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	81-03-23	81-03-02		80-10-22	82-10-21	140	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat du Textile de Soie 126 rue Brooks Sherbrooke, Qué J1H 4X8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Consoitex Inc 1095 rue Lenoir St-Hyacinthe, Qué. J2E 1L8

Unité de négociation

"Tous les salariés à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau."  
 - Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat du Textile de Soie Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Région	06-04	Activité	612 (S)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Fédération Canadienne des Travailleur  
 du Textile Inc  
 Attn: M. Claude Foucher  
 1259 rue Berri, suite 600  
 Montréal, Qué.  
 H2L 4G7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Mme B. Bourassa	81-03-24

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

'81 MAR -2 15 43

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL  
intervenue  
ENTRE  
CONSOLTEX INC.



ci-après appelée la "Compagnie"

d'une part

ET



ci-après appelé le "Syndicat"

d'autre part

ATTESTE que les parties aux présentes conviennent  
de ce qui suit:

TABLE DES MATIERES

Article	Page
I - Reconnaissance syndicale et employés visés-----	
II - Fonctions réservées à la Direction-----	
III - Représentation syndicale-----	
IV - Pas de discrimination ni d'intimidation-----	
V - Procédure de griefs-----	
VI - Arbitrage-----	
VII - Grèves et contre-grèves-----	
VIII - Ancienneté, mise à pied et rappel-----	
IX - Perte d'ancienneté-----	
X - Salaires-----	
XI - Heures de travail et temps supplémentaire-----	
XII - Fêtes statutaires-----	
XIII - Vacances payées-----	
XIV - Tableau d'affichage-----	
XV - Sécurité et santé-----	
XVI - Correspondance-----	
XVII - Sécurité syndicale-----	
XVIII - Durée de la convention-----	
Annexe "A"-----	
Annexe "B"-----	
Système de boni-----	
Généralités-----	
Entente-----	
Entente-----	
Entente-----	

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYES VISES

1.01 Pour fins de négociations collectives, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation pour tous les employés travaillant à son usine située sur la rue Lemire à St-Hyacinthe.

P.Q., excepté:

- a) les contremaîtres;
- b) ceux au-dessus du rang de contremaître;
- c) le personnel de bureau;
- d) et ceux exclus par le Code du travail de la province de Québec.

1.02 Les mots "employés" ou "employé" partout où ils apparaissent dans cette convention, désignent tous les employés compris dans l'unité de négociation telle que définie précédemment, à moins que le contexte ne le stipule autrement.

1.03 A moins que le contexte ne le stipule autrement, l'emploi du pronom masculin comprend à la fois le pronom féminin. Il en est de même du nom masculin qui comprend à la fois le nom féminin, à moins de dispositions contraires.

## ARTICLE II

### FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît le droit à l'employeur d'administrer et de diriger ses affaires dans tous les domaines en accord avec ses obligations, comprenant le droit de renvoyer pour raison suffisante ou d'augmenter ou réduire le personnel ouvrier selon les demandes de la production. En tout temps, l'exercice de ces droits doit être fait en conformité avec les termes de cette convention collective de travail.

- 2.02
- a) Normalement, les membres de la gérance, tel que les contremaîtres, n'accomplissent pas de travail fait ou qui peut normalement être fait par les employés de l'unité de négociation, sauf quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les employés, ou dans les cas d'urgence, en autant qu'il ne s'agisse pas de travail de production, ou de développement ou d'autres travaux de recherches.
  - b) Un grief prétendant violation des dispositions de cet article pourra être soumis, soit par l'employé ou les employés concernés, soit par le représentant syndical. Le grief suivra les étapes prévues à l'article 5 de cette convention.
  - c) Par un tel grief, l'employé concerné ou le représentant syndical, au nom de l'employé ou des employés concernés, pourra réclamer les indemnités de salaires appropriées pour le travail fait à sa place, en violation des dispositions de cet article.
  - d) De plus, il est entendu que la Compagnie offrira aux employés qui sont aptes à remplir ces fonctions et qui sont membres de l'unité de négociation, l'opportunité de faire du temps supplémentaire, plutôt que de faire travailler un membre de la gérance.

ARTICLE III

PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

3.01 La Compagnie et ses représentants reconnaissent le droit de ses employés d'adhérer au Syndicat et/ou à toute autre organisation ouvrière aux conditions prévues dans le Code du travail de Québec, et ils ne feront rien qui puisse nuire à l'exercice de ce droit.

Il n'y aura aucune distinction, discrimination ou contrainte de la part de la Compagnie et ses représentants contre un employé à cause de ses activités syndicales ou de son adhésion au Syndicat et/ou toute autre organisation ouvrière.

3.02 Il est entendu que sur les lieux de la Compagnie, il n'y aura pas d'autres activités syndicales que celles permises par cette convention.

3.03 Il est bien entendu qu'en aucun temps le Syndicat ou ses membres ne tiendront d'assemblée sur la propriété de la Compagnie sans avoir obtenu au préalable le consentement du gérant de la Compagnie ou de son représentant.

## ARTICLE IV

### REPRESENTATION SYNDICALE

#### 4.01 Comité des griefs:

Le Syndicat nommera un Comité des Griefs permanent de pas plus de trois (3) membres. Les membres de ce Comité jouiront de temps libre raisonnable afin de tenir les réunions nécessaires avec la gérance et cela sans perte de salaire. Le Comité des Griefs peut être accompagné d'un Conseiller Syndical, représentant la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. ou de la C.S.D.

4.02 Seuls les employés de la Compagnie, membres du syndicat, pourront être nommés et agir comme membres du Comité des Griefs. Ces membres du Comité des Griefs doivent être à l'emploi de la Compagnie depuis douze (12) mois au moins.

4.03 Le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie, les noms des membres du Comité des Griefs et de tout changement parmi eux avant que la Compagnie ne soit tenue de les reconnaître.

4.04 Il est entendu que les membres du Comité des Griefs ont leur travail régulier à accomplir pour la Compagnie et que, s'il est nécessaire qu'ils s'occupent d'un grief durant les heures de travail, ils doivent au préalable aviser leur contremaître avant de quitter leur travail, ainsi que celui du département dans lequel ils vont.

4.05 Lorsqu'un membre du Comité des Griefs doit se rendre ou demeurer à l'usine en dehors de ses heures normales de travail, pour assister à une réunion convoquée par les parties, l'employeur devra le rémunérer selon le taux horaire moyen à temps et demi, de l'employé concerné, pour le temps qu'il aura assisté à cette réunion.

5.05 A toutes les étapes de la Procédure des Griefs, y compris l'arbitrage, les parties aux présentes peuvent obtenir le concours de l'employé ou des employés intéressés et de tous les témoins requis.

5.06 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches, des congés statutaires, des vacances annuelles et les jours de fermeture des opérations de production lorsqu'il s'agira d'établir les délais prévus au présent article et à l'article VI. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par l'article VI peuvent être prolongées par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

5.07 Toute décision prise sous la Procédure des Griefs et convenue entre la Compagnie et les représentants du Syndicat, sera finale et obligatoire pour la Compagnie, le Syndicat et le ou les employés concernés.

#### CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

5.08 Les nouveaux employés seront considérés comme des employés à l'essai durant les premiers quarante-cinq (45) jours travaillés depuis leur emploi. Le Syndicat ne mettra pas obstacle au congédiement d'un employé à l'essai et un tel congédiement ne pourra être l'objet de grief.

5.09 Si un employé permanent juge qu'il a été congédié ou suspendu injustement, ce cas sera considéré comme un grief si un avis écrit à cet effet est signifié au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours de travail après que l'employé a été suspendu ou congédié, et l'on omettra l'étape No 1 de la Procédure des Griefs pour ce genre de grief.

5.10 Ce genre de grief peut être réglé suivant la Procédure des Griefs de la manière suivante:

- a) en confirmant l'action prise par la Compagnie;
- b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour le temps perdu; ou
- c) par tout autre arrangement qui serait jugé juste et équitable.

5.11 Discipline:

La Compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, suivant les circonstances. La Compagnie adoptera la procédure suivante:

- a) Dans le cas d'une première offense, avertissement écrit à l'employé par le surintendant, son assistant ou le contremaître, selon que la situation l'exige;

## ARTICLE V

### PROCEDURE DE GRIEFS

5.01 Les deux parties contractantes désirent corriger les plaintes des employés dans le plus court délai possible et il est entendu qu'un employé n'aura pas de grief à moins qu'il n'ait donné l'occasion à son contremaître de corriger sa plainte en dedans de trois (3) jours ouvrables.

5.02 Si un employé a une plainte qu'il n'a pu régler avec son contremaître, le cas pourra, dans les quatre (4) jours entiers de travail qui suivent la période de temps prévue au paragraphe précédent, être soumis comme un grief, de la manière suivante et dans l'ordre indiqué:

#### Etape No 1

Entre l'employé qui a un grief et le contremaître en chef. S'il le désire, l'employé pourra être accompagné d'un membre du Comité des Grieffs. Après avoir reçu le grief par écrit, le contremaître en chef devra rendre sa décision par écrit à l'employé au cours des deux (2) jours ouvrables complets qui suivront. Dans le cas où le grief ne serait pas réglé, il pourra être soumis à:

#### Etape No 2

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la décision prévue à l'étape No 1: Une réunion sera tenue entre le Comité des Grieffs et le gérant de l'usine, et toute autre personne ou personnes désignées par eux. Le grief sera présenté par écrit et la décision de la Compagnie sera donnée au Comité des Grieffs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réunion.

5.03 Tout grief concernant l'interprétation ou une supposée violation de cette convention qui n'aura pas été réglé d'après la procédure ci-haut mentionnée, pourra être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article VI. Si aucune demande écrite n'est faite dans les quinze (15) jours de travail complets suivant la décision à l'étape No 2, le grief sera considéré comme étant réglé ou abandonné.

### GENERALITES

5.04 Tout grief commun à plus d'un (1) employé pourra être soumis par écrit par l'une ou l'autre partie à l'étape No 2. Tout grief qui vise l'ensemble des employés sera considéré comme un grief entre la Compagnie et le Syndicat et, dans un tel cas, l'étape No 1 sera omise.

Lorsqu'un article de la convention n'est pas respecté, un représentant du Syndicat peut signer le grief pour l'employé concerné.

- b) Dans le cas d'une deuxième offense: suspension sans paye pour une période de un (1) jour, selon la gravité de l'offense;
- c) Dans le cas d'une troisième offense: suspension sans paye pour une période de un (1) à trois (3) jours, selon la gravité de l'offense;
- d) Dans le cas d'offenses majeures: la Compagnie adoptera les mesures disciplinaires qui s'imposent;
- e) Toute réprimande écrite donnée à un employé est annulée après neuf (9) mois de sa date d'émission;
- f) Nonobstant les dispositions de cet article, la Compagnie pourra en tout temps faire des avertissements verbaux d'une façon normale à ses employés. Cependant, ils ne feront pas partie du dossier de l'employé et ne seront pas considérés comme une mesure disciplinaire au sens du présent article. Il est entendu que les avertissements verbaux seront donnés avec courtoisie et privément entre le contremaître et l'employé(e) concerné(e).
- g) La Compagnie transmettra au secrétaire du Syndicat copie de toute réprimande écrite à un employé. Le Syndicat devra signer et dater les copies des réprimandes comme preuve de réception.
- h) Les parties conviennent que cet article sera sujet aux dispositions de l'article V "Procédure de Griefs" et que dans un tel cas, il incombe à l'employeur de prouver le bien fondé de la réprimande.

5.12 Sujet aux dispositions applicables de l'article VI, les cas de suspension ou congédiement seront soumis à un arbitre unique choisi par les parties aux présentes. A défaut d'accord sur un arbitre unique, les procédures prévues au paragraphe 6.01 seront suivies.

## ARTICLE VI

### ARBITRAGE

6.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 5.03 ci-haut, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la convention, et ladite partie désignera en même temps son arbitre. Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivants, l'autre partie désignera son arbitre. Les deux (2) arbitres ainsi désignés tenteront de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agira comme Président du Conseil d'Arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur le choix d'un président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un président.

6.02 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par tous les stades requis à la Procédure des Griefs.

6.03 Le Tribunal d'arbitrage n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelle qu'elle soit de cette convention.

6.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures du Tribunal d'Arbitrage soient expéditives, et la décision de la majorité des membres du Tribunal ou de l'Arbitre unique donnée, si possible, dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après la dernière audition, sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que l'employé ou les employés concernés.

6.05 Si les parties à cette convention conviennent que des services sténographiques ou autres sont requis en ce qui concerne les procédures d'arbitrage, le coût de ces services sera défrayé à parts égales par les parties.

ARTICLE VII

GREVES ET CONTRE-GREVES

7.01 Vu la procédure ordonnée pour le règlement des griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de contre-grève sous quelque forme que ce soit, et le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève sous quelque forme que ce soit.

7.02 Les mots "grève" ou "contre-grève" ici employés ont la signification que leur donne le Code du travail de la Province de Québec.

## ARTICLE VIII

### ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté sera reconnue et sera calculée d'après la durée de service continu de l'employé pour la Compagnie, à l'intérieur de l'unité de négociation depuis son dernier embauchage. Dans le cas où deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, l'âge de l'employé déterminera son rang d'ancienneté.

8.02 Un employé sera considéré comme étant à l'essai et ne fera pas partie de la liste d'ancienneté à moins qu'il n'ait été à l'emploi de la Compagnie pour un total de quarante-cinq (45) jours travaillés alors que son ancienneté comptera à partir de la date de son dernier embauchage.

8.03 Dans les deux (2) mois qui suivent la signature de cette convention, une liste d'ancienneté montrant la durée du service de chaque employé sera affichée et maintenue affichée sur le tableau d'affichage. L'ancienneté de chaque employé sera considérée exacte à moins d'être contestée par griefs; un grief de cette nature peut être déposé en tout temps pendant la durée de cette convention. Une copie des listes d'ancienneté sera fournie au Syndicat à tous les mois. De plus, la Compagnie fournira également au Syndicat la liste des employés surnuméraires, temporaires et des étudiants.

#### 8.04 Mise-à-pied et Rappel

1. Dans le cas de mise-à-pied, les employés ont droit à un des avis suivants:

a) Mise-à-pied temporaire ou de moins de six (6) mois:  
cinq (5) jours ouvrables

b) Mise-à-pied permanente ou de six (6) mois et plus:  
deux (2) mois

Note: Dans le cas de mise-à-pied permanente, l'avis sera donné par écrit.

A défaut d'un tel avis, l'employé a droit à une indemnité équivalente selon la moyenne de ses gains habituels. Toutefois, ces avis ne s'appliquent pas dans le cas de panne d'électricité ou vapeur, incendie, inondation, faute grave de l'employé, ou de cas fortuit.

2. a) Dans le cas de mise-à-pied temporaire ou de moins de six (6) mois, l'employé qui a le moins d'ancienneté sera le premier mis-à-pied et, inversement, le dernier mis-à-pied sera le premier à être réengagé, à moins que l'employé ayant plus d'ancienneté soit nettement incompetent au moment de la mise-à-pied ou du rappel. Il incombera à la Compagnie de prouver l'incompétence de l'employé qui aura le plus d'ancienneté. Pour les fins de ce paragraphe, l'application de l'ancienneté, au cas où il est nécessaire de rétrograder les employés, se fera en tenant compte du graphique qui apparaît à l'Appendice qui forme partie intégrante de cette convention.

- b) En cas de mise-à-pied permanente ou de six (6) mois et plus, les employés possédant le moins d'ancienneté seront les premiers à être mis-à-pied et la Compagnie fera l'entraînement nécessaire afin que les employés qui possèdent plus d'ancienneté puissent demeurer au travail: dans ce cas, les déplacements se feront de la façon suivante:
  - i) si l'employé doit changer de ligne de promotion, il peut déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur une tâche et équipe de son choix située à un niveau égal ou inférieur, en autant que cet employé possède moins d'ancienneté que lui.
  - ii) si l'employé demeure dans sa ligne de promotion, il peut déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur une occupation inférieure et équipe de son choix, en autant que cet employé possède moins d'ancienneté que lui, ou demander l'affichage d'une promotion sur l'occupation immédiatement supérieure s'il s'y trouve un employé possédant moins d'ancienneté.
- 3. A mesure que les opérations reprendront, les employés pourront retourner à leur occupation antérieure par affichage selon leur ancienneté; lorsqu'un employé est revenu sur son occupation antérieure, il peut également, dans les douze (12) mois suivant sa mise-à-pied ou son déplacement, retourner à sa section et à son équipe antérieure s'il s'y produit une ouverture ou un rappel.

8.05 Dans le cas de poste vacant ou nouveau qui entraîne une promotion ou permutation de caractère permanent (quatre (4) semaines ou plus), la procédure suivante s'applique:

- 1. Le poste sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables;
- 2. En même temps que le poste sera affiché, la Compagnie fera parvenir copie de l'affichage aux employés absents qui ont le droit de faire application pour le poste, afin que chacun des employés intéressés puisse postuler. La Compagnie enverra cette lettre par poste recommandée;
- 3. La préférence sera donnée au postulant qui a le plus d'ancienneté, aux conditions suivantes:
  - a) que les lignes de progression décrites au graphique de l'Appendice soient suivies étape par étape. Toutefois, si un employé veut rétrograder, il sera transféré à un poste pour lequel il a déjà reçu un entraînement et dont il n'a pas été enlevé pour raison d'incompétence. Le tout sujet à ce qu'un seul employé puisse rétrograder en même temps et que celui-ci puisse le faire une seule fois et, dans ce cas, l'expérience qu'il a acquise sur l'occupation qu'il a laissée ne sera pas reconnue s'il fait application à nouveau sur la même occupation.

Toutefois, un employé qui a rétrogradé pour changer d'équipe peut retourner à son occupation et son équipe de laquelle il a rétrogradé, selon son ancienneté, s'il perd l'équipe sur laquelle il a rétrogradé pour des raisons qui lui sont incontrôlables;

- b) les dispositions de ce paragraphe sont sujettes aux qualifications prévues au paragraphe 8.04;
- c) un employé qui doit changer d'occupation ne sera effectivement transféré que lorsque son remplaçant aura été suffisamment entraîné, le tout pour une période maximale égale à la période d'apprentissage prévue à l'Annexe "A" pour l'opération visée;

Après cette période, l'employé sera transféré à sa nouvelle occupation et les dispositions de l'article 10.09 s'appliqueront. Il est convenu que la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté et des qualifications dans le cas de promotion à la position de réparateur de métiers en chef.

Il incombera à la Compagnie de prouver les qualifications moindres de l'employé qui a le plus d'ancienneté.

- d) si l'employé à qui le poste revient est absent au moment de l'affichage, il y aura quand même droit s'il revient à l'ouvrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage et s'il a fait application dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis envoyé par la Compagnie;
- e) dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision de la Compagnie, celle-ci affichera le nom de l'employé à qui le poste a été donné de façon permanente sous réserve des dispositions du paragraphe "c".

- 4. En autant que possible, la Compagnie prendra les dispositions nécessaires afin qu'il n'y ait pas plus d'une tâche affichée en même temps, sauf dans le cas où les postes vacants sont dans la même ligne de progression.
- 5. Dans le cas d'une ouverture à des positions qui requiert des licences tel que Electricien, Plombier, etc., la Compagnie affichera la position selon les dispositions de cet article, et le poste sera accordé aux employés qui possèdent les cartes de compétence requises par ordre d'ancienneté.

8.06 Une promotion à un poste en dehors de l'unité contractuelle ne sera pas soumise aux dispositions de cette convention.

8.07 Si un employé accepte un poste en dehors de l'unité de négociation et revient en dedans de six (6) mois à un poste compris dans ladite unité, il conservera son ancienneté et le temps qu'il a agi en dehors de l'unité de négociation sera crédité à son ancienneté. Dans un tel cas, l'employé doit payer sa cotisation syndicale en arrérages depuis son départ de l'unité de négociation.

8.08 Quand il y a plus d'une équipe en vigueur sur une opération, l'ancienneté prévaudra dans le choix de l'équipe quand il y a ouverture au sens du paragraphe 8.05 ci-haut, pourvu que:

1. l'employé puisse remplir le poste de façon satisfaisante;
2. le changement soit fait sur la même occupation que celle de l'employé concerné à moins qu'un employé possédant plus d'ancienneté veut rétrograder suivant le paragraphe 8.05 3 a);
3. que l'employé concerné puisse être effectivement permuté à l'équipe de son choix seulement quand une autre personne aura été suffisamment formée pour prendre sa place sans que l'efficacité des opérations en souffre, cette période de formation ne devant pas dépasser la période d'apprentissage prévue à l'Annexe "A" pour l'opération visée.

8.09 S'il est établi que les droits d'ancienneté d'un employé n'ont pas été respectés et que, de ce chef, il a été mis à pied, le Conseil d'Arbitrage peut déterminer s'il y a lieu qu'une compensation lui soit payée pour un montant ne dépassant pas les gains perdus.

8.10 Un employé qui a été promu à une position et qui doit en être enlevé, au cours de la période d'apprentissage prévue, parce qu'il ne remplit pas les exigences normales de la tâche, ne perdra pas pour autant le droit de postuler le même emploi, si une ouverture se produit six (6) mois ou plus tard après qu'il a été enlevé du poste en question. Il est entendu que tous les employés auront une chance égale d'apprendre le travail pour lequel ils ont postulé.

## ARTICLE IX

### PERTE D'ANCIENNETE

- 9.01 Un employé perdra son ancienneté si:
- a) il quitte volontairement son emploi à la Compagnie;
  - b) il est justement congédié;
  - c) à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours suivant son rappel par la Compagnie, ou néglige d'aviser la Compagnie dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de retourner au travail, de son intention de revenir;
  - d) il a été mis-à-pied pendant une période de temps égale à son ancienneté s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté, et pendant une période de dix-huit (18) mois consécutifs s'il a douze (12) mois et plus d'ancienneté;
  - e) s'il ne revient pas à l'ouvrage dans les douze (12) mois qui suivent sa mutation à une autre usine de la Compagnie;
  - f) s'il travaille à un poste en dehors de l'unité de négociation pour plus de six (6) mois.

9.02 Tout employé doit avertir la Compagnie le plus tôt possible de tout changement d'adresse, et du numéro de téléphone, s'il en a un. Si un employé néglige de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable au cas où elle ne pourra le rejoindre.

- 9.03 Un employé ne perdra aucune ancienneté à cause d'absence par maladie ou accident vérifiés et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant une période de temps ici prévue par rapport à son ancienneté:
- moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté: Période égale à l'ancienneté acquise.
  - dix-huit (18) mois à cinq (5) ans d'ancienneté: Dix-huit (18) mois consécutifs.
  - cinq (5) ans et plus d'ancienneté: Vingt-quatre (24) mois consécutifs.

Ces employés ne perdront pas l'ancienneté acquise au moment où elle cesse de s'accumuler, excepté par entente mutuelle.

Toutefois, un employé absent à cause d'un accident du travail continue d'accumuler son ancienneté tant qu'il ne l'a pas perdue en vertu du paragraphe 9.01.

9.04 La Compagnie peut donner à tout employé un permis d'absence pour raison personnelle valable. Toute personne qui a obtenu un permis écrit de s'absenter ne sera pas considérée comme étant mise-à-pied et son ancienneté s'accumulera durant son absence. La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat une liste des personnes à qui un congé d'absence écrit a été accordé, et un employé qui a reçu à son départ l'indemnité prévue au paragraphe 13.04 ne sera pas considéré comme étant en congé d'absence. Un tel congé sera accordé aux employés possédant le plus d'ancienneté et qui auront fait la demande aux conditions suivantes:

1. Qu'il n'y ait pas plus d'un employé par occupation à la fois;
2. a) Que dans le cas de permis d'absence de moins d'une (1) semaine, la Compagnie en soit avisée le plus tôt possible. Si un employé fait sa demande moins de deux (2) semaines avant le début de son absence, la Compagnie peut lui refuser cette absence si un autre employé de la même occupation a fait une demande d'absence pour la même période, deux (2) semaines d'avance;
- b) Que l'employé avise la Compagnie le plus tôt possible en cas d'absence d'une (1) semaine et plus, mais pas plus tard que quatre (4) semaines avant le début du congé. La Compagnie avisera les autres employés d'une telle demande par affichage d'une durée de trois (3) jours, après quoi le permis d'absence sera accordé par écrit durant la semaine suivante (mais pas plus tard que deux (2) semaines suivant la demande) à l'employé qui y a droit en vertu du paragraphe 9.04;
3. Que cette absence ne dure pas plus de deux (2) mois consécutifs, à moins d'entente contraire entre les deux parties;
4. Qu'un employé qui a obtenu un permis d'absence dans les douze (12) mois précédents n'ait pas préséance sur un autre employé qui en a fait la demande;
5. Qu'un seul long congé (une (1) semaine et plus) soit accordé par employé par période de six (6) mois consécutifs;
6. Qu'aucun congé spécial ne soit accordé la semaine qui précède ou qui suit la période de vacances annuelles.

La Compagnie ne refusera pas une demande de permis d'absence conforme aux conditions énoncées ci-haut, à moins de raisons majeures. Si la Compagnie a des raisons majeures de refuser un tel permis, le Comité de Bonne Entente se réunira pour trouver une solution juste et équitable.

9.05 Tout permis d'absence sera donné par écrit et ce congé n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé quand il utilisera son congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. Si un employé travaille ailleurs durant son congé autorisé, il perdra son ancienneté à moins qu'il n'ait une permission écrite de la Compagnie à cet effet.

9.06 La Compagnie accordera des permissions d'absences nécessaires à pas plus de trois (3) membres du Syndicat, qui sont délégués pour assister aux conventions de la Centrale des Syndicats Démocratiques, à des journées d'études, à des cours de formation syndicale, aux assemblées du Centre Régional des Syndicats Démocratiques, pour des réunions du Bureau Fédéral, et à des congrès de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile. Il est convenu que dans le cas de réunions du Bureau Fédéral, la Compagnie sera avisée au moins une (1) journée ouvrable à l'avance que la présence de ces délégués est nécessaire. Dans les autres cas, en autant que possible, un avis au préalable d'au moins une (1) semaine sera donné à la Compagnie.

Le Syndicat peut désigner comme délégué plus d'un tisserand ou arrangeur de métiers, mais pas plus de trois (3) de la même occupation sur la même équipe.

Il est entendu qu'une telle absence n'aura pas pour but d'entraver la bonne marche de l'usine.

## ARTICLE X

### SALAIRES

10.01 La Compagnie s'engage de payer et le Syndicat d'accepter, pour la durée de cette convention, la cédule des taux minimaux de salaires en vigueur à la présente date, et qui fait partie intégrante de cette convention comme Annexe "A". Sujet aux dispositions du paragraphe 10.06 les taux qui pourraient être plus élevés ne seront pas réduits.

#### 10.02 Allocation pour manque de travail:

Tout employé qui se présente au travail au début de sa journée régulière de travail sans avoir été avisé que ses services ne sont pas requis sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux régulier, à condition, toutefois, que si la Compagnie le demande, il accomplisse le travail qui pourrait lui être assigné. De plus, il est entendu que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas dans le cas d'une panne d'électricité ou de vapeur, d'incendie, d'inondation ou pour toute autre cause considérée comme "Acte de Dieu".

10.03 Tout employé requis par la direction de la Compagnie de faire temporairement un autre travail que son travail régulier, recevra le taux de salaire de l'opération la mieux rémunérée.

10.04 Les salaires seront payables chaque semaine, par chèque ou en monnaie canadienne. A moins de circonstances incontrôlables, le jour de paye sera le mercredi pour l'équipe du soir et de nuit et le jeudi pour l'équipe de jour. Si une fête se produit le jeudi, la paye sera distribuée le jour précédent. Toute erreur reconnue dans la paye d'un employé devra être rectifiée dans les sept (7) jours qui suivent celui où la Compagnie a été prévenue de l'erreur.

La Compagnie installera un système de distribution des cartes de poinçon pour donner des renseignements supplémentaires.

Les détails suivants apparaîtront sur le bordereau de paye:

- Le nom de l'employé;
- Le taux de salaire;
- Boni de la semaine;
- Prime d'équipe;
- Salaire total cumulatif une fois par mois;
- Nombre d'heures régulières;
- Les déductions;
- Nombre d'heures supplémentaires;
- Les déductions cumulatives une fois par mois;
- Le montant net.

10.05 Tous les employés seront rémunérés à l'heure. Il est entendu que tout délai stipulé à l'Annexe "B" et considéré comme perte de temps hors du contrôle de l'employé et pour lequel il n'est pas responsable et dont la fréquence et la durée sont imprévisibles est calculé de la façon suivante:

Il rapporte ces délais et pertes de temps aussitôt et les fait signer et approuver par son contremaître ou par son assistant; ces temps sont séparés du temps de travail afin que l'employé ne subisse aucune perte de son boni déjà gagné.

Dans le but d'assurer l'opération efficiente de l'usine et d'utiliser de façon efficace le temps des employés, la Compagnie a le droit de changer ses méthodes d'opération ou en introduire des nouvelles, de changer ses méthodes de fabrication ou en introduire des nouvelles, de faire des études de temps et des prescriptions de travail, de déterminer des taux horaires de salaire et/ou primes au rendement, le tout basé sur des normes et procédures reconnues en génie industriel. Les employés visés et la Direction de la Compagnie ont le devoir et la responsabilité de collaborer en donnant aux charges de travail une épreuve honnête durant les périodes d'essai. Quand les changements se feront pour réaliser ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit:

1. En tenant compte des dispositions du paragraphe ci-dessus, les standards de production établis par la Compagnie contiendront une allocation d'au moins quinze pour cent (15%) pour fatigue, repos et besoin personnel et d'accord avec ce principe, le facteur d'utilisation sera de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) pour un employé travaillant à une allure normale.
2. Il est entendu que tout système employé par la Compagnie respectera les critères et normes reconnus de génie industriel selon le système 100/et dans le cas de litige dans l'interprétation de définitions ou terminologies, le manuel d'étude de temps du Bureau International du Travail servira de guide (B.I.T.).
3. L'allure normale qui prévaudra, sera le rythme (ou la vitesse effective) qu'un exécutant moyen, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement, pourra maintenir sans fatigue exagérée. Comme point de repère, on prendra le rythme d'un homme de force physique moyenne, marchant sans charge, en ligne droite, sur un sol uni, à la vitesse de trois milles à l'heure.
4. Journée normale 100%:  
C'est la quantité de travail produite au rythme qu'un exécutant moyen pourra maintenir à l'allure normale décrétée au paragraphe 3, le tout sujet aux conditions prévues au paragraphe 1.
5. a) Si un employé d'expérience moyenne travaillant à une allure normale standard a de sérieuses raisons de croire que son facteur d'utilisation excède quatre-vingt-cinq pour cent (85%), il peut demander qu'une étude soit faite pour déterminer la charge actuelle de travail.

- b) Si l'étude indique qu'il y a une différence de plus de quatre pour cent (4%) en plus ou en moins dans la charge de travail, cette charge de travail sera augmentée ou diminuée selon le cas.
  - c) Toutefois, si l'étude indiquait que la charge de travail rencontre le standard établi pour la tâche et si l'employé est toujours d'avis qu'il y a de sérieuses raisons de douter des résultats de l'étude de la Compagnie, la Compagnie, sur demande du Syndicat, permettra à un technicien en étude de temps de la Fédération à laquelle est affilié le Syndicat, de faire des études de l'opération en litige. Dans ses études, ce technicien ainsi que l'arbitre devront tenir compte des techniques pour le mesurage de l'ouvrage, à condition que ces techniques ne soient pas incompatibles avec les méthodes habituellement employées en génie industriel. Au cas où, la Compagnie se servirait d'un technicien, le technicien du Syndicat devra se servir des techniques établies par la Compagnie et les études qu'il fera seront faites conjointement avec le technicien de la Compagnie.
6. Un avis au préalable d'au moins quinze (15) jours sera donné par la Compagnie au Syndicat précisant le changement de taux et, s'il y a lieu, le changement dans la tâche.
  7. Le taux nouveau ou modifié ainsi que la tâche nouvelle ou modifiée, s'il y a lieu, seront appliqués pendant une période d'essai minimale de trente (30) jours ou pour une période plus longue après accord entre les parties. Si dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent immédiatement cette période d'essai, un employé soumet une plainte à la Compagnie, sa plainte peut faire l'objet d'un grief, auquel cas l'étape No 1 de la Procédure des Grievs sera omise.
  8. Pendant la période d'essai, les employés visés seront payés aux taux déterminés par la Compagnie, avec entente que leurs taux horaires ne seront pas inférieurs à leur taux horaire, à temps simple des trois (3) mois précédant le commencement de la période d'essai, si ce n'est dans le cas des employés en formation.
  9. Les taux de salaire déterminés par la Compagnie demeureront en force jusqu'à ce qu'un règlement final soit convenu sous la Procédure des Grievs ou déterminé par arbitrage. La décision arbitrale sera rétroactive et prendra effet au moment de l'inauguration de la période d'essai dans le délai prévu plus haut et sera considérée finale et acceptée par les parties. Toutefois, dans le cas où un grief est porté à l'arbitrage, l'employé ou les employés visés par les changements ne seront pas obligés d'opérer selon la nouvelle description de tâche tant et aussi longtemps que l'arbitre n'aura pas rendu sa décision.

10. Rien de ce qui est dit précédemment n'empêchera l'employé visé, le Syndicat ou son Comité des Grievs de faire des représentations à la Compagnie durant la période d'essai, dans le but de corriger immédiatement toute erreur ou injustice qui pourrait exister dans la détermination de taux faite par la Compagnie.
  11. Si un cas est soumis à l'arbitrage en vertu des dispositions qui précèdent, cet arbitrage se fera devant un arbitre unique qui sera un ingénieur industriel choisi et rémunéré à parts égales par les parties et désigné par l'une ou l'autre des sociétés suivantes:
    - Dufresne, McLagan & Ass. Reg'd
    - Bélanger, Ouellette, Associés
    - Werner Management Consultants
  12. Une fois qu'un taux a été établi par entente entre les parties ou par arbitrage, il ne sera pas réduit, si ce n'est à cause d'une erreur cléricale ou d'un changement de méthodes, de machinerie ou de matériaux ou à moins que le temps établi soit incorrect par rapport à des opérations comparables.
- 10.06 a) Sous les systèmes de travail à deux (2) équipes ou à trois (3) équipes, les employés qui travaillent sur la deuxième équipe recevront vingt-cinq cents (25) par heure travaillée en plus des taux réguliers de jour, et ceux qui travaillent sur la troisième équipe recevront quarante-cinq cents (45) par heure travaillée.
- b) Tout employé qui reçoit une prime d'équipe et travaille en temps supplémentaire, continue de recevoir la prime d'équipe prévue au sous-paragraphe précédent.
- 10.07 Tout employé qui, sur demande de la Compagnie, est rappelé à l'ouvrage en dehors des heures régulières de son équipe, recevra un minimum de quatre (4) heures de travail à temps simple ou à taux de temps et demi pour les heures effectivement travaillées, le plus haut des deux.
- 10.08 L'employé promu à une occupation comportant un taux de salaire supérieur, débutera au taux de l'occupation d'où il a été transféré et recevra pendant la période d'apprentissage prévue pour cette occupation, une augmentation répartie comme suit:
- lère demie de la période d'apprentissage:
- La moitié de la différence entre le taux de son occupation précédente et celui de sa nouvelle occupation.

2ième demie de la période d'apprentissage:

La différence du taux qui reste répartie également sur le nombre de mois qui restent pour compléter son apprentissage. Toutefois, si l'employé rencontre les exigences normales de la tâche ou remplit sa nouvelle occupation avant la fin de sa première ou de sa deuxième demie de sa période d'apprentissage, il recevra immédiatement le taux de sa nouvelle occupation.

10.09 En autant qu'ils sont qualifiés pour instruire, le travail d'instructeur sera offert aux employés de l'occupation et de l'équipe visées, par ancienneté. Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, accepte de travailler comme instructeur, recevra, pour sa journée complète, en plus de son salaire régulier, 7% de son taux standard de son occupation pour chaque journée qu'il agit comme instructeur.

ARTICLE XI

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 a) La semaine régulière de travail sera, excepté pour les gardiens et les chauffeurs de bouilloires, de quarante (40) heures, et la journée régulière de travail sera de huit (8) heures. La semaine régulière pour les chauffeurs de bouilloires sera de quarante-deux (42) heures en moyenne sur un cycle de quatre (4) semaines.
- b) La semaine régulière de travail se répartit comme suit:
- 1) Les occupations qui opèrent sur l'équipe de jour seulement. Du lundi au vendredi, comprenant huit (8) heures de travail par jour avec période de repas non payée. Les parties s'entendront sur les heures de travail en vertu de 11.01 c). Si les parties ne peuvent en venir à une entente, les heures de travail seront de 7:00 heure à 12:00 heure, 13:00 heure à 16:00 heure.
  - 2) Les occupations qui opèrent sur deux équipes: Les parties s'entendront sur les heures de travail en vertu de 11.01 c) si les parties ne peuvent en venir à une entente, les heures de travail seront:  
Du lundi au vendredi  
1ère équipe:  
De 7:00 heure à 15:00 heure incluant  $\frac{1}{2}$  heure de repas payée.  
2ième équipe:  
De 15:00 heure à 23:00 heure incluant  $\frac{1}{2}$  heure de repas payée  
ou  
De 23:00 heure à 7:00 heure incluant  $\frac{1}{2}$  heure de repas payée quand on voudra couvrir deux équipes sur trois.
  - 3) Les occupations qui opèrent sur trois équipes incluant une période de repas payée d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ):  
1ère équipe:  
Du lundi au vendredi  
de 7:00 heure à 15:00 heure  
2ième équipe:  
Du lundi au vendredi  
de 15:00 heure à 23:00 heure  
3ième équipe:  
Du lundi au samedi matin inclusivement  
de 23:00 heure à 7:00 heure
- c) Les heures de travail pourront être changées par entente mutuelle entre les parties. Les parties sont d'accord pour qu'il n'y ait pas d'équipe rotative pendant la durée de cette convention.

11.02 Bien que le paragraphe 11.01 définisse la semaine régulière de travail, il ne doit pas être interprété comme une garantie par la Compagnie d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

Dans le cas où il est nécessaire de réduire la production à cause de fluctuations du marché ou dans la demande de la clientèle, la Compagnie procédera par voie de mises à pied de façon que les employés qui demeurent à l'ouvrage à cause de leur plus grande ancienneté puissent, si possible, bénéficier d'une semaine complète de travail.

- 11.03
- a) Tout travail autorisé ou requis fait par un employé en dehors des heures régulières de travail convenues entre les parties aux présentes, sera payé au taux d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) son taux horaire moyen.
  - b) Les chauffeurs de bouilloires seront payés au taux de surtemps après quarante (40) heures en moyenne, même si la semaine de travail normale reste à quarante-deux (42) heures. Le surtemps n'est pas payable en cas d'échange de temps entre employés.

- 11.04
- a) Le temps supplémentaire sera volontaire.
  - b) La Compagnie ne cédulera pas à l'avance des heures supplémentaires pendant la période des deux dernières semaines de juin à la Fête du Travail. Si pendant la balance de l'année, la Compagnie cédule des heures de travail supplémentaires, l'employé qui croit ne pas pouvoir être capable de travailler toutes les heures supplémentaires cédulées par la Compagnie, devra en aviser la Compagnie au moins trois (3) jours avant le commencement de ces heures supplémentaires et la Compagnie devra lui trouver un remplaçant. Si l'employé ne donne pas l'avis ici prévu, il devra téléphoner à l'usine le plus tôt possible pour aviser la Compagnie s'il ne peut se présenter au travail pour faire le temps supplémentaire pour lequel il a été cédulé. Il est entendu que pour la troisième équipe, la Compagnie ne cédulera des heures de travail supplémentaires qu'une (1) fois par quinze (15) jours.  
Les heures supplémentaires cédulées pour la troisième équipe se feront de 00:01 minute à 7:00 heure lundi matin, et pour la première et la deuxième équipe les heures supplémentaires cédulées se feront le samedi de 7:00 heure à 15:00 heure.
  - c) Pour tous les départements à l'exception de la chambre du tissage:  
Le temps supplémentaire sera d'abord offert aux employés de l'occupation par ancienneté et s'ils le refusent, la Compagnie l'offrira aux employés ayant le plus d'ancienneté dans le département en autant qu'ils sont qualifiés pour faire le travail.

Chambre du tissage:

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

- d) Le travail du dimanche (15:00 heure, le samedi à 24:00 heure le dimanche) durant toute l'année et les samedis entre les deux (2) dernières semaines de juin et la Fête du Travail, se fera sur une base strictement volontaire parmi les employés réguliers de l'usine sans que la Compagnie ait le droit d'installer des équipes de fin de semaine seulement. Toutefois, si après avoir eu l'opportunité d'accepter le temps supplémentaire volontaire, certains employés le refusent, la Compagnie aura le droit de compléter les équipes en engageant d'autres personnes.

11.05 Tout travail autorisé et/ou requis, exécuté le dimanche (24:00 heure le samedi à 24:00 heure le dimanche) sera payé à temps double aux conditions prévues au paragraphe 11.03.

Toutefois, il est entendu qu'il n'y aura pas de travail de production le dimanche pendant la durée de cette convention, à moins d'ententes écrites entre les parties.

11.06 Les employés ont droit à une période de dix (10) minutes par demi-équipe, et aussi après quatre (4) heures consécutives de surtemps. Les employés qui acceptent de travailler en temps supplémentaire pour trois (3) heures et plus, avant ou après leur journée normale de travail, ont droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée pour prendre un repas.

Pour un employé qui, à la demande de la Compagnie, doit faire trois (3) heures de travail supplémentaire après sa journée de travail sans avoir été avisé avant le début de son équipe, recevra quatre (4) dollars en argent pour repas. Dans un tel cas, l'employé a la permission de téléphoner.

## ARTICLE XII

### FETES STATUTAIRES

12.01 Sujet aux dispositions applicables du présent article, les employés jouiront de douze (12) fêtes statutaires payées, et les parties s'entendront au début de chaque année contractuelle pour en déterminer les dates.

12.02 Les employés à l'heure seront payés à leur taux horaire régulier, et les employés à la pièce seront payés à leurs gains horaires moyens, sur-temps exclu, pour la période de paye en cours.

12.03 A l'exception de la Fête Nationale où l'employé doit avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin, pour être éligible au paiement d'une fête, il est entendu qu'un employé doit:

- a) avoir complété sa période de probation, sous réserve que toute fête qui se produirait durant sa période de probation lui sera payée s'il devient employé régulier et rencontre les autres conditions prévues plus bas;
- b) travailler toute l'équipe cédulée pour le jour qui précède et qui suit immédiatement la fête statutaire, excepté si:
  - 1) l'employé est en retard pour moins de deux (2) heures, toutefois si l'employé est en retard pour deux (2) heures et plus avec une raison valable dont la preuve lui incombe, il aura quand même droit au congé payé;
  - 2) l'employé est absent avec permission, en autant que sa permission n'excède pas dix (10) jours ouvrables;
  - 3) l'employé a été mis-à-pied pour une période ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables;
  - 4) l'employé n'a pu se présenter à l'ouvrage la veille de la fête parce que c'était le dernier jour d'une suspension dont il a été l'objet, ou n'a pu travailler toute son équipe le lendemain de la fête parce qu'on lui a infligé une suspension cette journée-là;
  - 5) l'employé est absent à cause d'une maladie vérifiée, en autant que cette absence n'excède pas dix (10) jours ouvrables;
  - 6) l'employé est en congé d'absence selon les dispositions du paragraphe 12.06;
  - 7) l'employé a subi un accident de travail dans les quatre (4) mois qui précèdent une fête, auquel cas il sera payé la différence entre ses gains à temps simple et la compensation qu'il reçoit de la Commission de Santé et Sécurité au Travail, le tout aux fins d'avoir une paye complète pour la ou les fêtes qui tombent dans cette période de quatre (4) mois.

Pour fins d'application de ce paragraphe, un employé qui prend ses vacances tel que stipulé à l'article XIII, est considéré comme un employé au travail;

- 8) L'employé se prévaut d'un droit de refus justifié en vertu de la loi de Santé et Sécurité au Travail. Il est aussi entendu que dans un tel cas, le travailleur qui a exercé son droit de refus demeurera disponible sur les lieux du travail et peut être affecté temporairement à une autre tâche qu'il peut accomplir.

12.04 La Période de temps reconnue comme jour de fête chômé sera une période de vingt-quatre (24) heures commençant au début de la première équipe le jour même de la fête et finissant la même heure le lendemain, excepté pour le 25 décembre et le premier janvier.

12.05 Tout travail autorisé fait durant l'un des jours de fête mentionnés au paragraphe 12.01 sera rémunéré conformément au paragraphe 11.03, en plus du paiement de la fête auquel l'employé peut avoir droit.

- 12.06 a) La Compagnie convient d'accorder à ses employés un congé d'absence sans perte de salaire pendant une période de cinq (5) jours ouvrables au cas de décès de son conjoint, concubin ou de son enfant et de trois (3) jours ouvrables au cas de décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou de sa soeur, et deux (2) jours seront accordés à l'employé, au cas de décès de son beau-frère, belle-soeur, du gendre ou de la bru, du grand-père ou de la grand-mère.
- b) L'employé qui a droit à un congé d'absence de trois (3) jours peut également prendre une quatrième journée à ses frais.

12.07 Congé pour Mariage, Naissance

Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Un de ces deux (2) jours d'absence sera payé, en autant que le jour de la naissance soit un jour ouvrable.

12.08 Congé de Maternité

Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions des lois de la province de Québec. Le recours, s'il y a violation des dites lois, sera fait en vertu de la procédure prévue par la loi, ou en vertu de la Procédure des Grievs prévue dans cette convention.

ARTICLE XIII

VACANCES PAYEES

13.01 La durée des vacances et le montant de paye de vacances auquel chaque employé éligible a droit seront basés sur la durée de ses états de services continus avec la Compagnie, le tout en conformité avec le tableau suivant:

<u>Durée de service continu au 31 mai</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de rémunération</u>
Moins de 1 an	2 semaines	4.0% des gains totaux de l'employé pendant les douze (12) mois qui se terminent à et comprennent la dernière période de paye en mai.
1 an, mais moins de 3 ans	2 semaines	5%
3 ans, mais moins de 5 ans	2 semaines	5½%
5 ans, mais moins de 10 ans	3 semaines	6½%
10 ans, mais moins de 15 ans	3 semaines	7½%
15 ans, mais moins de 20 ans	4 semaines	8½%
20 ans, mais moins de 25 ans	4 semaines	9½%
25 ans et plus	4 semaines	10½%

"Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux (2) ou trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, si cela a comme effet de lui donner une paye supérieure au calcul ci-haut mentionné".

13.02 La Compagnie fermera l'usine pour les vacances annuelles la dernière semaine de juillet et la première semaine d'août de chaque année, à moins d'entente au contraire entre la Compagnie et le Syndicat.

Il est toutefois entendu que les employés ayant droit à une troisième semaine de vacances pourront les prendre consécutivement s'ils le désirent, soit la semaine précédant ou suivant les deux semaines précitées au paragraphe précédent. Si la Compagnie peut se permettre de fermer une troisième semaine, il y aura entente entre le Syndicat et la Compagnie pour déterminer si ce sera la précédente ou la suivante et tous les employés ayant droit à une troisième semaine la prendront à la date convenue. La Compagnie avisera au moins deux (2) mois d'avance de son intention de fermer trois (3) semaines consécutives, sinon les employés qui ont déjà décidé de prendre leur troisième semaine en un autre temps pourront prendre leurs vacances à la date qu'ils ont choisie en plus des trois (3) semaines de fermeture.

L'employé qui a droit à des vacances additionnelles aux semaines de fermeture peut prendre ces vacances additionnelles à un temps convenu avec la Compagnie.

13.03 La paye de vacances due à chaque employé sera remise le dernier jour de paye qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances, sous réserve que les employés qui ont droit à une troisième semaine de vacances et qui la prennent entre le 1er janvier et la date prévue au paragraphe 13.02 pour la fermeture de l'usine, recevront, s'ils le demandent, un montant d'argent équivalent à une paye hebdomadaire régulière.

13.04 L'employé qui quitte volontairement son emploi pour la Compagnie, ou qui est congédié, recevra une indemnité de vacances conforme au tableau qui apparaît au paragraphe 13.01.

ARTICLE XIV

TABLEAU D'AFFICHAGE

14.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage qui serviront uniquement aux affaires du Syndicat, à condition qu'ils ne servent que pour les avis qui seront signés par le président du Syndicat ou toute autre personne autorisée par le Syndicat, et que ces avis aient reçu au préalable l'approbation du gérant de l'usine ou de toute autre personne autorisée par lui.

La Compagnie fournira également un tableau à l'usage des employés aux conditions ci-haut énoncées.

ARTICLE XV

SECURITE ET SANTE

15.01 La Compagnie s'engage de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail.

15.02 La Compagnie convient de payer à la Compagnie d'assurance choisie par le Syndicat la somme de trois dollars (\$3.00) par semaine par employé sans restriction. La contribution de la Compagnie sera remise au Syndicat au moyen d'un chèque fait payable à l'ordre de la Compagnie d'assurance choisie par le Syndicat, et toute l'administration du plan sera faite par le Syndicat.

ARTICLE XVI

CORRESPONDANCE

16.01 Toute correspondance ou communication écrite entre la Compagnie et le Syndicat doit être envoyée par lettre recommandée, excepté dans les cas autrement stipulés, aux adresses suivantes:

A la Compagnie:

Le Gérant de l'usine,  
Consoltex Inc.,  
1095, rue Lemire,  
St-Hyacinthe, Qué.  
J2T 1L8

Au Syndicat:

A l'adresse fournie par le Syndicat.

Toutes communications données d'après cette convention seront considérées comme ayant été données et reçues le 3ième jour d'affaire suivant la date de l'envoi.

## ARTICLE XVII

### SECURITE SYNDICALE

17.01 La Compagnie convient que, comme condition du maintien d'emploi de l'employé qui est membre du Syndicat à la signature de cette convention, celui-ci le demeurera pendant toute la durée d'icelle. Comme condition d'emploi, les nouveaux employés deviendront membres du Syndicat dans les trente (30) jours travaillés qui suivent leur embauchage, mais paieront immédiatement les cotisations syndicales.

Il est entendu, cependant, qu'à moins qu'un employé n'ait pas payé ses cotisations syndicales, la Compagnie ne sera pas obligée de le renvoyer s'il est expulsé du Syndicat.

17.02 Tous les employés non membres du Syndicat à la présente date, aussi bien que ceux qui en sont membres devront, comme condition du maintien de leur emploi, remettre à la Compagnie une formule autorisant celle-ci à retenir sur leur paye hebdomadaire leurs cotisations syndicales ou un montant y équivalant et à remettre ladite somme au Syndicat. Il est entendu, toutefois, dans le cas des employés non membres du Syndicat, que ce prélèvement ne s'applique qu'aux cotisations syndicales et ne comprend pas des prélèvements spéciaux ou amendes que le Syndicat pourrait imposer.

En cas d'absence autre que pour maladie ou accident, l'employé devra rembourser la cotisation syndicale non payée durant son absence et la Compagnie déduira le double de la cotisation syndicale jusqu'au remboursement total. Si l'employé quitte son emploi ou est congédié, le montant dû sera prélevé sur sa dernière paye.

17.03 Le Syndicat donnera à la Compagnie un avis préalable d'au moins quinze (15) jours dans le cas où il surviendrait un changement dans le montant de la cotisation syndicale.

Les sommes d'argent perçues en conformité avec cet article seront remises le ou avant le 15 du mois suivant le mois dans lequel les déductions ont été faites.

17.04 Au moment de faire la remise mensuelle au Syndicat, la Compagnie fournira au Syndicat une liste des noms de chaque employé indiquant pour chacun d'eux la ou les payes hebdomadaires desquelles elle a fait la retenue. La Compagnie fournira aussi une liste des nouveaux employés et leur date d'engagement, de même que ceux ayant quitté le service et leur date de départ.

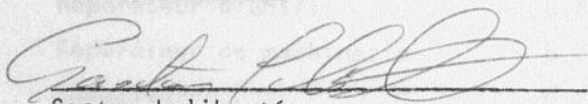
ARTICLE XVIII

DUREE DE LA CONVENTION

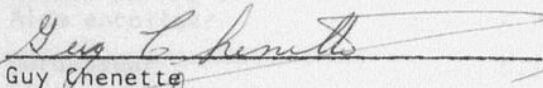
18.01 Cette convention sera en vigueur pour une durée de deux (2) ans, à compter du vingt-deux octobre 1980.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés, ce vingt-troisième jour de février 1981

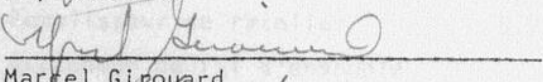
Pour le Syndicat:




Gaston Laliberté



Guy Chenette

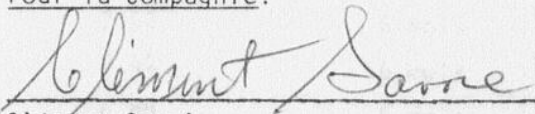


Marcel Girouard



Claude Faucher

Pour la Compagnie:



Clément Savoie



Gilles Langlois

## ANNEXE "A"

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>Taux le 22 oct. 1980</u>	<u>Taux le 22 oct. 1981</u>	<u>Période d'apprentissage</u>
Réparateur de métier en chef	7.17	7.82	6 mois
Réparateur de métier	6.92	7.57	12 mois
Poseur d'ensouple	6.15	6.80	4 mois
Passeur de fil de chaîne	6.05	6.70	6 mois
Passeur de fil de chaîne supplémentaire	6.30	6.95	6 mois
Réparateur d'unifil	6.87	7.52	6 mois
Réparateur de machinerie	6.79	7.44	6 mois
Encolleur	6.24	6.89	6 mois
Aide encolleur	5.74	6.39	3 mois
Ourdisseur	6.24	6.89	6 mois
Remplisseur de ratelier	5.73	6.38	6 semaines
Attacheur de fil d'ensouple, poseur de lamelles et maintenance	6.24	6.89	7 mois
Attacheur de fil d'ensouple et poseur de lamelles	6.15	6.80	7 mois
Chef de passage en lame	6.03	6.68	6 semaines
Passeur de brin et de ros	5.78	6.43	3 mois
Passage en lame ouvrage général	5.72	6.37	6 semaines
Ramasseur et nettoyeur de bobines	5.70	6.35	6 semaines
Aide général	5.73	6.38	6 semaines
Nettoyeur de métiers	5.73	6.38	6 semaines
Huileur	5.73	6.38	6 semaines
Nettoyeur d'unifil	5.73	6.38	6 semaines
Passeur de fil de trame	5.73	6.38	6 semaines
Enleveur de pièce de tissu	5.73	6.38	6 semaines
Balayeur	5.71	6.36	6 semaines
Inspecteur en chef de tissu	5.90	6.55	6 semaines
Inspecteur de tissu	5.80	6.45	3 mois
Opérateur d'enrouleuse de tissu	5.80	6.45	6 semaines

<u>OCCUPATIONS ( Suite )</u>	<u>Taux le 22</u> <u>oct. 1980</u>	<u>Taux le 22</u> <u>oct. 1981</u>	<u>Période</u> <u>d'apprentissage</u>
Expéditeur de tissu	5.76	6.41	6 semaines
Opérateur de levier	5.76	6.41	6 semaines
Receveur en chef	6.06	6.71	8 semaines
Commis aux pièces	5.79	6.44	6 semaines
Aide à la maintenance	5.73	6.38	6 semaines
Réparateur de ros	6.26	6.91	6 mois
Surveillant	5.63	6.28	
Electricien	8.43	9.08	
Plombier et soudeur	6.51	7.16	
Mécanicien d'entretien	6.36	7.01	
Taux d'embauchage	5.54	6.19	
Tisserand	6.30	6.95	
Chauffeur de bouilloire			
Classe 4	6.26	6.91	
Classe 3	6.65	7.30	

## SYSTEME DE BONI

### Efficacité d'Usine

87%	-	Standard
88%	-	plus 10¢ l'heure
89%	-	plus 20¢ l'heure
90%	-	plus 30¢ l'heure
91%	-	plus 36¢ l'heure
92%	-	plus 42¢ l'heure
93%	-	plus 48¢ l'heure
94%	-	plus 54¢ l'heure
95%	-	plus 60¢ l'heure
96%	-	plus 66¢ l'heure
97%	-	plus 72¢ l'heure
98%	-	plus 78¢ l'heure
99%	-	plus 84¢ l'heure
100%	-	plus 90¢ l'heure

Mode de calcul pour les tisserands:

#### Métier à navettes

$$\frac{\text{Total des duites produites} \times 100\%}{\text{Total d'heures de métiers programmés} \times 60 \text{ minutes} \times \text{par la vitesse des métiers en "picks" par minute}} = \text{Efficacité}$$

Ce système est basé sur toute l'équipe de tissage (réparateur de métier en chef, réparateur de métier, réparateur d'unifil, poseur d'ensouple, passeur de fil de chaîne) et le boni sera calculé sur l'efficacité de toute la chambre de tissage.

Le boni des tisserands sera calculé par individu sur chaque section de métiers, en employant la formule précédemment donnée.

La Compagnie convient que toute efficacité qui se situe dans l'échelle, à la demie ou plus, sera automatiquement augmentée à l'efficacité du prochain échelon pour fins de calcul.

ANNEXE "B"

COMPENSATION POUR PERTE DE PRODUCTION PAYEE SELON LA  
MOYENNE DE L'EMPLOYE POUR LA SEMAINE EN CAUSE

- I TROUBLE ELECTRIQUE: ( Moteur):
  - 1- Lorsque l'électricien est à l'usine: Nous payons seulement si plusieurs métiers sont arrêtés pour un trouble général.  
Ex: Une rangée de métiers.
  - 2- Lorsque l'électricien n'est pas à l'usine: Nous payons pour tous les troubles électriques.
  
- II ROS BRISES:
  - 1- Lorsque le réparateur de ros est à l'usine: Nous ne payons jamais pour un ros brisé.
  - 2- Lorsque le réparateur de ros n'est pas à l'usine: Nous payons pour un ros qui ne peut être réparé par un employé sur place.
  
- III MANQUE DE PIECES:

Nous payons toujours.
  
- IV MANQUE D'ENSOUPLE:

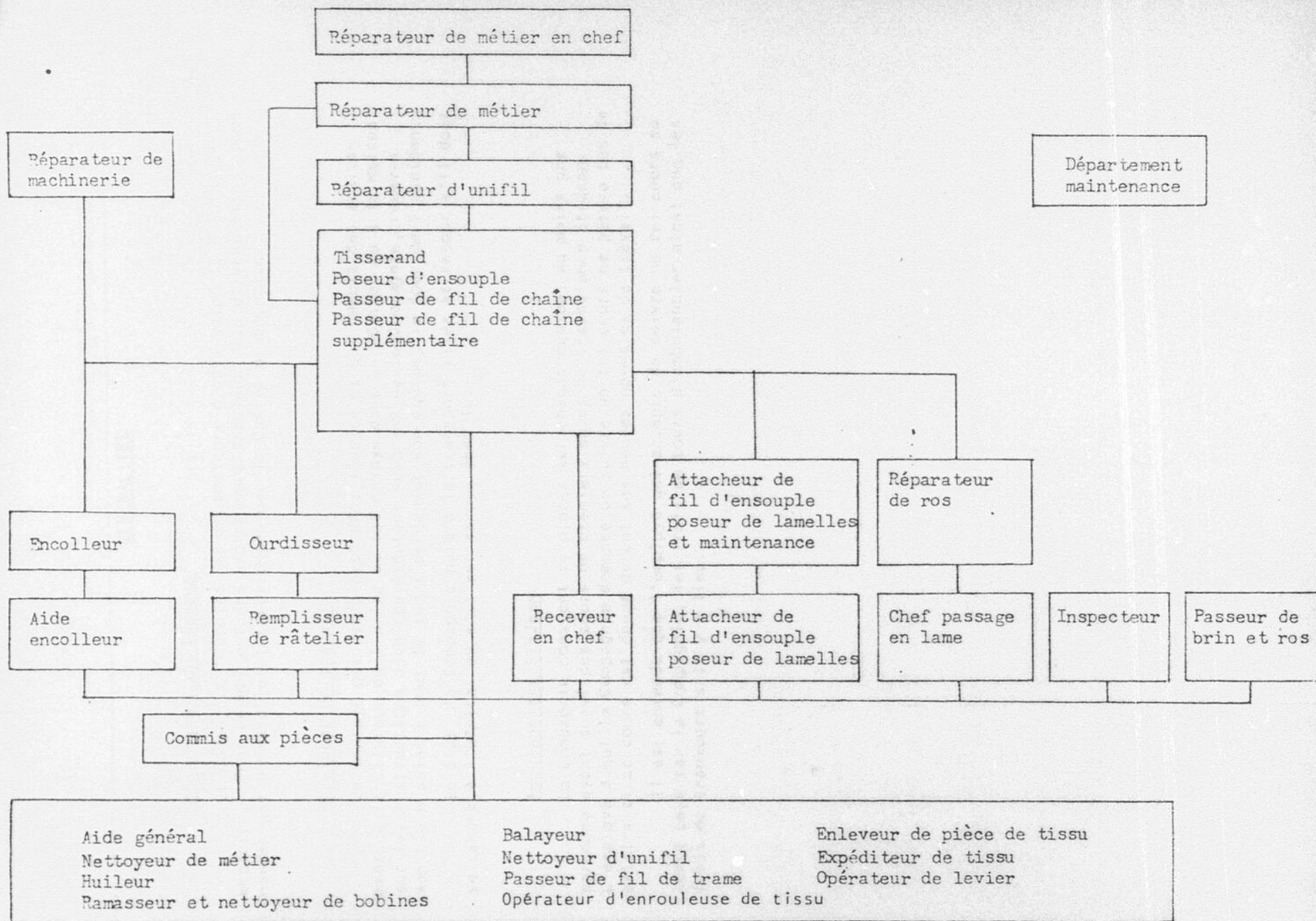
Nous payons après 12 heures.
  
- V SORTIE D'ENSOUPLE:

Nous payons après 12 heures. Toutefois, aussitôt que le poseur d'ensouple a signé la carte, nous cessons de payer.
  
- VI ESSAI:

Nous payons toujours. Ne perd pas de temps.
  
- VII ECHIFFAGE:

Nous ne payons que si l'échiffage entraîne une sortie d'ensouple dans lequel cas on paye à partir du moment où l'échiffage a lieu.
  
- VIII COMPTEUR:

Nous payons. Inscrire le plus précisément possible l'heure où il se brise et l'heure où il est réparé. Pour un compteur, nous ne donnons jamais d'heures, nous ajoutons des duites.



## GENERALITES

### Département du Tissage:

La Compagnie fournira des protecteurs d'ouïe selon le besoin des employés. Pour ce qui est des protecteurs spéciaux, ils doivent être recommandés par un médecin et sanctionnés par le Comité de Sécurité.

### Accident de travail:

Un employé qui est blessé dans l'usine et qui reçoit des traitements à la clinique de l'usine ou est envoyé dans un hôpital ou à la maison sur les instructions d'un représentant autorisé de la Compagnie, recevra son plein salaire pour le temps perdu sur son équipe, le jour de l'accident.

De plus, la Compagnie paiera le transport aller et retour s'il doit se rendre à l'hôpital ou s'il est envoyé chez lui.

### Ambulanciers St-Jean:

La Compagnie convient de placer sur chaque équipe, au moins une personne ayant suivi des cours de premiers soins de l'ambulance St-Jean. L'employé à qui la Compagnie demande de suivre un tel cours ne perdra pas de salaire si ce cours est donné durant ses heures normales de travail.

Il est entendu que l'employé qui accepte de suivre un tel cours se verra payé par la Compagnie, les frais du cours d'ambulancier ainsi que les frais de transport s'il y a lieu.

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA COMPAGNIE

CONSOLTEX INC.

ET

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

Re: Comité de Sécurité

A) La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'un comité conjoint de six (6) membres, trois (3) nommés par le Syndicat, trois (3) nommés par la Compagnie, soit formé pour formuler les politiques et règlements qui peuvent être nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être des employés, aussi bien que pour établir des pratiques qui contribuent à une opération plus économique de l'usine. La fonction de ce Comité sera de faire des recommandations à la gérance sur les matières ici prévues, mais il n'aura aucun pouvoir de s'occuper des griefs. Des minutes seront prises aux réunions de ce Comité et copies en seront remises au Syndicat.


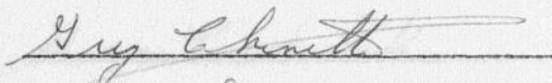
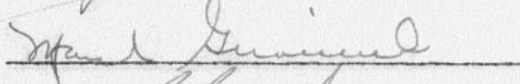
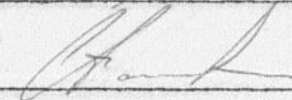
B) Les membres de ce Comité jouiront de temps libre raisonnable afin de tenir les réunions nécessaires avec la gérance et cela, sans perte de salaire.

Lorsqu'un membre du Comité, à la demande du Syndicat doit rester ou se rendre à l'usine en dehors de ses heures normales de travail, pour assister à une réunion convoquée par les parties, l'employeur devra le rémunérer selon le taux horaire moyen à temps et demi de l'employé concerné pour le temps qu'il aura assisté à cette réunion.

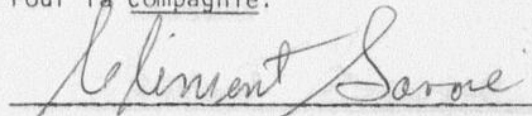

C) Au début de l'été 1979, les parties feront une étude conjointe aux fins de déterminer dans chaque département, en tenant compte tant de la chaleur que de l'humidité, à quel point se situe la zone de manque de confort.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés,

Pour le Syndicat:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Pour la Compagnie:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA COMPAGNIE

CONSOLTEX INC.

ET

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

Re: Comité de Bonne Entente

La Compagnie et le Syndicat nommeront un Comité de Bonne Entente permanent de pas plus de trois (3) membres nommés par le Syndicat et trois (3) membres nommés par la Compagnie.

1. Le but de ce comité est de discuter et de régler si possible, tous problèmes qui ne sont pas des griefs au sens de la convention.

2. Les membres de ce comité jouiront de temps libre raisonnable afin de tenir les réunions nécessaires avec la gérance et cela sans perte de salaire. Le Comité de Bonne Entente peut être accompagné d'un Conseiller Syndical, représentant la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. ou de la C.S.D..

3. Seuls les employés de la Compagnie, membres du Syndicat, pourront être nommés et agir comme membres du Comité de Bonne Entente. Ces membres du Comité de Bonne Entente doivent être à l'emploi de la Compagnie depuis douze (12) mois au moins.

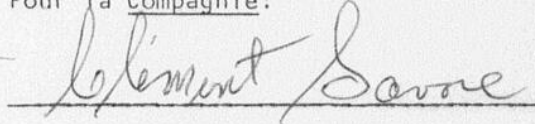
4. Lorsqu'un membre du Comité de Bonne Entente doit se rendre ou rester à l'usine en dehors de ses heures normales de travail, pour assister à une réunion convoquée par les parties, l'employeur devra le rémunérer selon le taux horaire moyen à temps et demi, de l'employé concerné, pour le temps qu'il aura assisté à cette réunion.

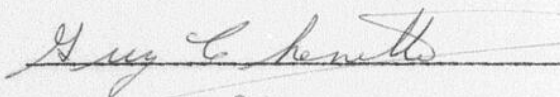
EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés,

Pour le Syndicat:


Pour la Compagnie:











\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

St-Hyacinthe le 23 février 1981

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA COMPAGNIE

CONSOLTEX INC.

ET

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

A moins de problèmes occasionnels, les apprentis mécaniciens feront leur apprentissage à plein temps, huit (8) heures par jour et cinq (5) jours par semaine et seront promus mécaniciens à la fin de leur entraînement.

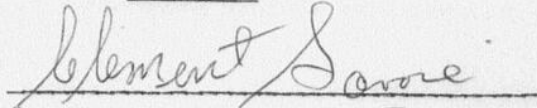
En autant que possible, la première phase de l'apprentissage se fera avec un instructeur et en plus, la deuxième phase de l'apprentissage se fera sur la section sur laquelle l'employé devrait normalement être assigné.

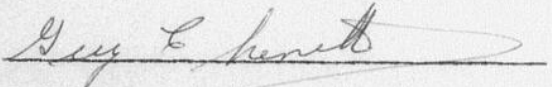
EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés,

Pour le Syndicat:

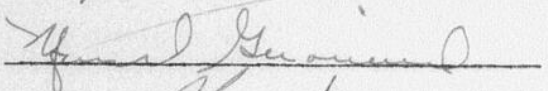
Pour la Compagnie:











\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

CONSOLTEX INC.

ET

LE SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE  
DE ST-HYACINTHE INC.

La Compagnie s'engage à payer, à tous les employés, une allocation pour vêtements de .05¢ l'heure applicable au 22 octobre 1980, pour la durée de la convention. Cette allocation s'appliquera sur le temps supplémentaire et les bénéfices marginaux comme si elle était incorporée dans le taux prévu à l'Annexe "A" de la présente convention.

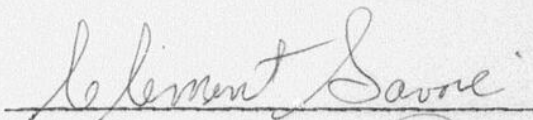
N.B. Cette lettre d'entente n'apparaîtra pas dans le livret de convention collective.

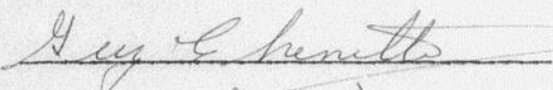
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE  
DE ST-HYACINTHE

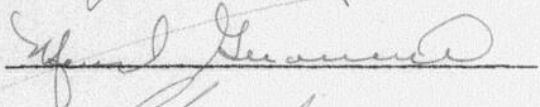
CONSOLTEX INC.



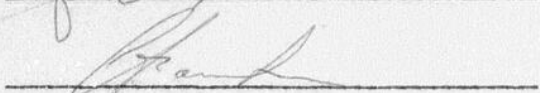








\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

06087-1

D. 01

Dépôt N°: 81 93 520

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19980-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	81-03-23	81-03-02		80-10-22	82-10-21	140	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat du Textile de Soie 126 rue Brooks Sherbrooke, Qué J1H 4X8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Consoltox Inc 1095 rue Lenoir St-Hyacinthe, Qué. J2E 1L8

Unité de négociation

"Tous les salariés à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau."  
 - Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat du Textile de Soie Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Région	06-04	Activité	612 (S)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Fédération Canadienne des Travailleur du Textile Inc  
 Attn: M. Claude Foucher  
 1259 rue Berri, suite 600  
 Montréal, Qué.  
 H2L 4G7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Mme B. Bourassa	81-03-24

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

'81 MAR -2 15 43

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL  
intervenue  
ENTRE  
CONSOLTEX INC.



ci-après appelée la "Compagnie"

d'une part

ET



ci-après appelé le "Syndicat"

d'autre part

ATTESTE que les parties aux présentes conviennent  
de ce qui suit:

TABLE DES MATIERES

Article	Page
I - Reconnaissance syndicale et employés visés-----	
II - Fonctions réservées à la Direction-----	
III - Représentation syndicale-----	
IV - Pas de discrimination ni d'intimidation-----	
V - Procédure de griefs-----	
VI - Arbitrage-----	
VII - Grèves et contre-grèves-----	
VIII - Ancienneté, mise à pied et rappel-----	
IX - Perte d'ancienneté-----	
X - Salaires-----	
XI - Heures de travail et temps supplémentaire-----	
XII - Fêtes statutaires-----	
XIII - Vacances payées-----	
XIV - Tableau d'affichage-----	
XV - Sécurité et santé-----	
XVI - Correspondance-----	
XVII - Sécurité syndicale-----	
XVIII - Durée de la convention-----	
Annexe "A"-----	
Annexe "B"-----	
Système de boni-----	
Généralités-----	
Entente-----	
Entente-----	
Entente-----	

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET EMPLOYES VISES

1.01 Pour fins de négociations collectives, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation pour tous les employés travaillant à son usine située sur la rue Lemire à St-Hyacinthe.

P.Q., excepté:

- a) les contremaîtres;
- b) ceux au-dessus du rang de contremaître;
- c) le personnel de bureau;
- d) et ceux exclus par le Code du travail de la province de Québec.

1.02 Les mots "employés" ou "employé" partout où ils apparaissent dans cette convention, désignent tous les employés compris dans l'unité de négociation telle que définie précédemment, à moins que le contexte ne le stipule autrement.

1.03 A moins que le contexte ne le stipule autrement, l'emploi du pronom masculin comprend à la fois le pronom féminin. Il en est de même du nom masculin qui comprend à la fois le nom féminin, à moins de dispositions contraires.

## ARTICLE II

### FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît le droit à l'employeur d'administrer et de diriger ses affaires dans tous les domaines en accord avec ses obligations, comprenant le droit de renvoyer pour raison suffisante ou d'augmenter ou réduire le personnel ouvrier selon les demandes de la production. En tout temps, l'exercice de ces droits doit être fait en conformité avec les termes de cette convention collective de travail.

- 2.02
- a) Normalement, les membres de la gérance, tel que les contremaîtres, n'accomplissent pas de travail fait ou qui peut normalement être fait par les employés de l'unité de négociation, sauf quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les employés, ou dans les cas d'urgence, en autant qu'il ne s'agisse pas de travail de production, ou de développement ou d'autres travaux de recherches.
  - b) Un grief prétendant violation des dispositions de cet article pourra être soumis, soit par l'employé ou les employés concernés, soit par le représentant syndical. Le grief suivra les étapes prévues à l'article 5 de cette convention.
  - c) Par un tel grief, l'employé concerné ou le représentant syndical, au nom de l'employé ou des employés concernés, pourra réclamer les indemnités de salaires appropriées pour le travail fait à sa place, en violation des dispositions de cet article.
  - d) De plus, il est entendu que la Compagnie offrira aux employés qui sont aptes à remplir ces fonctions et qui sont membres de l'unité de négociation, l'opportunité de faire du temps supplémentaire, plutôt que de faire travailler un membre de la gérance.

ARTICLE III

PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

3.01 La Compagnie et ses représentants reconnaissent le droit de ses employés d'adhérer au Syndicat et/ou à toute autre organisation ouvrière aux conditions prévues dans le Code du travail de Québec, et ils ne feront rien qui puisse nuire à l'exercice de ce droit.

Il n'y aura aucune distinction, discrimination ou contrainte de la part de la Compagnie et ses représentants contre un employé à cause de ses activités syndicales ou de son adhésion au Syndicat et/ou toute autre organisation ouvrière.

3.02 Il est entendu que sur les lieux de la Compagnie, il n'y aura pas d'autres activités syndicales que celles permises par cette convention.

3.03 Il est bien entendu qu'en aucun temps le Syndicat ou ses membres ne tiendront d'assemblée sur la propriété de la Compagnie sans avoir obtenu au préalable le consentement du gérant de la Compagnie ou de son représentant.

## ARTICLE IV

### REPRESENTATION SYNDICALE

#### 4.01 Comité des griefs:

Le Syndicat nommera un Comité des Griefs permanent de pas plus de trois (3) membres. Les membres de ce Comité jouiront de temps libre raisonnable afin de tenir les réunions nécessaires avec la gérance et cela sans perte de salaire. Le Comité des Griefs peut être accompagné d'un Conseiller Syndical, représentant la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. ou de la C.S.D.

4.02 Seuls les employés de la Compagnie, membres du syndicat, pourront être nommés et agir comme membres du Comité des Griefs. Ces membres du Comité des Griefs doivent être à l'emploi de la Compagnie depuis douze (12) mois au moins.

4.03 Le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie, les noms des membres du Comité des Griefs et de tout changement parmi eux avant que la Compagnie ne soit tenue de les reconnaître.

4.04 Il est entendu que les membres du Comité des Griefs ont leur travail régulier à accomplir pour la Compagnie et que, s'il est nécessaire qu'ils s'occupent d'un grief durant les heures de travail, ils doivent au préalable aviser leur contremaître avant de quitter leur travail, ainsi que celui du département dans lequel ils vont.

4.05 Lorsqu'un membre du Comité des Griefs doit se rendre ou demeurer à l'usine en dehors de ses heures normales de travail, pour assister à une réunion convoquée par les parties, l'employeur devra le rémunérer selon le taux horaire moyen à temps et demi, de l'employé concerné, pour le temps qu'il aura assisté à cette réunion.

5.05 A toutes les étapes de la Procédure des Grieffs, y compris l'arbitrage, les parties aux présentes peuvent obtenir le concours de l'employé ou des employés intéressés et de tous les témoins requis.

5.06 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches, des congés statutaires, des vacances annuelles et les jours de fermeture des opérations de production lorsqu'il s'agira d'établir les délais prévus au présent article et à l'article VI. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par l'article VI peuvent être prolongées par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

5.07 Toute décision prise sous la Procédure des Grieffs et convenue entre la Compagnie et les représentants du Syndicat, sera finale et obligatoire pour la Compagnie, le Syndicat et le ou les employés concernés.

#### CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

5.08 Les nouveaux employés seront considérés comme des employés à l'essai durant les premiers quarante-cinq (45) jours travaillés depuis leur emploi. Le Syndicat ne mettra pas obstacle au congédiement d'un employé à l'essai et un tel congédiement ne pourra être l'objet de grief.

5.09 Si un employé permanent juge qu'il a été congédié ou suspendu injustement, ce cas sera considéré comme un grief si un avis écrit à cet effet est signifié au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours de travail après que l'employé a été suspendu ou congédié, et l'on omettra l'étape No 1 de la Procédure des Grieffs pour ce genre de grief.

5.10 Ce genre de grief peut être réglé suivant la Procédure des Grieffs de la manière suivante:

- a) en confirmant l'action prise par la Compagnie;
- b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour le temps perdu; ou
- c) par tout autre arrangement qui serait jugé juste et équitable.

5.11 Discipline:

La Compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, suivant les circonstances. La Compagnie adoptera la procédure suivante:

- a) Dans le cas d'une première offense, avertissement écrit à l'employé par le surintendant, son assistant ou le contremaître, selon que la situation l'exige;

## ARTICLE V

### PROCEDURE DE GRIEFS

5.01 Les deux parties contractantes désirent corriger les plaintes des employés dans le plus court délai possible et il est entendu qu'un employé n'aura pas de grief à moins qu'il n'ait donné l'occasion à son contremaître de corriger sa plainte en dedans de trois (3) jours ouvrables.

5.02 Si un employé a une plainte qu'il n'a pu régler avec son contremaître, le cas pourra, dans les quatre (4) jours entiers de travail qui suivent la période de temps prévue au paragraphe précédent, être soumis comme un grief, de la manière suivante et dans l'ordre indiqué:

#### Etape No 1

Entre l'employé qui a un grief et le contremaître en chef. S'il le désire, l'employé pourra être accompagné d'un membre du Comité des Griefs. Après avoir reçu le grief par écrit, le contremaître en chef devra rendre sa décision par écrit à l'employé au cours des deux (2) jours ouvrables complets qui suivront. Dans le cas où le grief ne serait pas réglé, il pourra être soumis à:

#### Etape No 2

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la décision prévue à l'étape No 1: Une réunion sera tenue entre le Comité des Griefs et le gérant de l'usine, et toute autre personne ou personnes désignées par eux. Le grief sera présenté par écrit et la décision de la Compagnie sera donnée au Comité des Griefs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets suivant la réunion.

5.03 Tout grief concernant l'interprétation ou une supposée violation de cette convention qui n'aura pas été réglé d'après la procédure ci-haut mentionnée, pourra être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article VI. Si aucune demande écrite n'est faite dans les quinze (15) jours de travail complets suivant la décision à l'étape No 2, le grief sera considéré comme étant réglé ou abandonné.

### GENERALITES

5.04 Tout grief commun à plus d'un (1) employé pourra être soumis par écrit par l'une ou l'autre partie à l'étape No 2. Tout grief qui vise l'ensemble des employés sera considéré comme un grief entre la Compagnie et le Syndicat et, dans un tel cas, l'étape No 1 sera omise.

Lorsqu'un article de la convention n'est pas respecté, un représentant du Syndicat peut signer le grief pour l'employé concerné.

- b) Dans le cas d'une deuxième offense: suspension sans paye pour une période de un (1) jour, selon la gravité de l'offense;
- c) Dans le cas d'une troisième offense: suspension sans paye pour une période de un (1) à trois (3) jours, selon la gravité de l'offense;
- d) Dans le cas d'offenses majeures: la Compagnie adoptera les mesures disciplinaires qui s'imposent;
- e) Toute réprimande écrite donnée à un employé est annulée après neuf (9) mois de sa date d'émission;
- f) Nonobstant les dispositions de cet article, la Compagnie pourra en tout temps faire des avertissements verbaux d'une façon normale à ses employés. Cependant, ils ne feront pas partie du dossier de l'employé et ne seront pas considérés comme une mesure disciplinaire au sens du présent article. Il est entendu que les avertissements verbaux seront donnés avec courtoisie et privément entre le contremaître et l'employé(e) concerné(e).
- g) La Compagnie transmettra au secrétaire du Syndicat copie de toute réprimande écrite à un employé. Le Syndicat devra signer et dater les copies des réprimandes comme preuve de réception.
- h) Les parties conviennent que cet article sera sujet aux dispositions de l'article V "Procédure de Grievs" et que dans un tel cas, il incombe à l'employeur de prouver le bien fondé de la réprimande.

5.12 Sujet aux dispositions applicables de l'article VI, les cas de suspension ou congédiement seront soumis à un arbitre unique choisi par les parties aux présentes. A défaut d'accord sur un arbitre unique, les procédures prévues au paragraphe 6.01 seront suivies.

## ARTICLE VI

### ARBITRAGE

6.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 5.03 ci-haut, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la convention, et ladite partie désignera en même temps son arbitre. Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivants, l'autre partie désignera son arbitre. Les deux (2) arbitres ainsi désignés tenteront de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agira comme Président du Conseil d'Arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur le choix d'un président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un président.

6.02 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par tous les stades requis à la Procédure des Griefs.

6.03 Le Tribunal d'arbitrage n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelle qu'elle soit de cette convention.

6.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures du Tribunal d'Arbitrage soient expéditives, et la décision de la majorité des membres du Tribunal ou de l'Arbitre unique donnée, si possible, dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après la dernière audition, sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que l'employé ou les employés concernés.

6.05 Si les parties à cette convention conviennent que des services sténographiques ou autres sont requis en ce qui concerne les procédures d'arbitrage, le coût de ces services sera défrayé à parts égales par les parties.

ARTICLE VII

GREVES ET CONTRE-GREVES

7.01 Vu la procédure ordonnée pour le règlement des griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de contre-grève sous quelque forme que ce soit, et le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève sous quelque forme que ce soit.

7.02 Les mots "grève" ou "contre-grève" ici employés ont la signification que leur donne le Code du travail de la Province de Québec.

## ARTICLE VIII

### ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté sera reconnue et sera calculée d'après la durée de service continu de l'employé pour la Compagnie, à l'intérieur de l'unité de négociation depuis son dernier embauchage. Dans le cas où deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, l'âge de l'employé déterminera son rang d'ancienneté.

8.02 Un employé sera considéré comme étant à l'essai et ne fera pas partie de la liste d'ancienneté à moins qu'il n'ait été à l'emploi de la Compagnie pour un total de quarante-cinq (45) jours travaillés alors que son ancienneté comptera à partir de la date de son dernier embauchage.

8.03 Dans les deux (2) mois qui suivent la signature de cette convention, une liste d'ancienneté montrant la durée du service de chaque employé sera affichée et maintenue affichée sur le tableau d'affichage. L'ancienneté de chaque employé sera considérée exacte à moins d'être contestée par griefs; un grief de cette nature peut être déposé en tout temps pendant la durée de cette convention. Une copie des listes d'ancienneté sera fournie au Syndicat à tous les mois. De plus, la Compagnie fournira également au Syndicat la liste des employés surnuméraires, temporaires et des étudiants.

#### 8.04 Mise-à-pied et Rappel

1. Dans le cas de mise-à-pied, les employés ont droit à un des avis suivants:

a) Mise-à-pied temporaire ou de moins de six (6) mois:  
cinq (5) jours ouvrables

b) Mise-à-pied permanente ou de six (6) mois et plus:  
deux (2) mois

Note: Dans le cas de mise-à-pied permanente, l'avis sera donné par écrit.

A défaut d'un tel avis, l'employé a droit à une indemnité équivalente selon la moyenne de ses gains habituels. Toutefois, ces avis ne s'appliquent pas dans le cas de panne d'électricité ou vapeur, incendie, inondation, faute grave de l'employé, ou de cas fortuit.

2. a) Dans le cas de mise-à-pied temporaire ou de moins de six (6) mois, l'employé qui a le moins d'ancienneté sera le premier mis-à-pied et, inversement, le dernier mis-à-pied sera le premier à être réengagé, à moins que l'employé ayant plus d'ancienneté soit nettement incompetent au moment de la mise-à-pied ou du rappel. Il incombera à la Compagnie de prouver l'incompétence de l'employé qui aura le plus d'ancienneté. Pour les fins de ce paragraphe, l'application de l'ancienneté, au cas où il est nécessaire de rétrograder les employés, se fera en tenant compte du graphique qui apparaît à l'Appendice qui forme partie intégrante de cette convention.

- b) En cas de mise-à-pied permanente ou de six (6) mois et plus, les employés possédant le moins d'ancienneté seront les premiers à être mis-à-pied et la Compagnie fera l'entraînement nécessaire afin que les employés qui possèdent plus d'ancienneté puissent demeurer au travail: dans ce cas, les déplacements se feront de la façon suivante:
  - i) si l'employé doit changer de ligne de promotion, il peut déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur une tâche et équipe de son choix située à un niveau égal ou inférieur, en autant que cet employé possède moins d'ancienneté que lui.
  - ii) si l'employé demeure dans sa ligne de promotion, il peut déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur une occupation inférieure et équipe de son choix, en autant que cet employé possède moins d'ancienneté que lui, ou demander l'affichage d'une promotion sur l'occupation immédiatement supérieure s'il s'y trouve un employé possédant moins d'ancienneté.
- 3. A mesure que les opérations reprendront, les employés pourront retourner à leur occupation antérieure par affichage selon leur ancienneté; lorsqu'un employé est revenu sur son occupation antérieure, il peut également, dans les douze (12) mois suivant sa mise-à-pied ou son déplacement, retourner à sa section et à son équipe antérieure s'il s'y produit une ouverture ou un rappel.

8.05 Dans le cas de poste vacant ou nouveau qui entraîne une promotion ou permutation de caractère permanent (quatre (4) semaines ou plus), la procédure suivante s'applique:

- 1. Le poste sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables;
- 2. En même temps que le poste sera affiché, la Compagnie fera parvenir copie de l'affichage aux employés absents qui ont le droit de faire application pour le poste, afin que chacun des employés intéressés puisse postuler. La Compagnie enverra cette lettre par poste recommandée;
- 3. La préférence sera donnée au postulant qui a le plus d'ancienneté, aux conditions suivantes:
  - a) que les lignes de progression décrites au graphique de l'Appendice soient suivies étape par étape. Toutefois, si un employé veut rétrograder, il sera transféré à un poste pour lequel il a déjà reçu un entraînement et dont il n'a pas été enlevé pour raison d'incompétence. Le tout sujet à ce qu'un seul employé puisse rétrograder en même temps et que celui-ci puisse le faire une seule fois et, dans ce cas, l'expérience qu'il a acquise sur l'occupation qu'il a laissée ne sera pas reconnue s'il fait application à nouveau sur la même occupation.

Toutefois, un employé qui a rétrogradé pour changer d'équipe peut retourner à son occupation et son équipe de laquelle il a rétrogradé, selon son ancienneté, s'il perd l'équipe sur laquelle il a rétrogradé pour des raisons qui lui sont incontrôlables;

- b) les dispositions de ce paragraphe sont sujettes aux qualifications prévues au paragraphe 8.04;
- c) un employé qui doit changer d'occupation ne sera effectivement transféré que lorsque son remplaçant aura été suffisamment entraîné, le tout pour une période maximale égale à la période d'apprentissage prévue à l'Annexe "A" pour l'opération visée;

Après cette période, l'employé sera transféré à sa nouvelle occupation et les dispositions de l'article 10.09 s'appliqueront. Il est convenu que la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté et des qualifications dans le cas de promotion à la position de réparateur de métiers en chef.

Il incombera à la Compagnie de prouver les qualifications moindres de l'employé qui a le plus d'ancienneté.

- d) si l'employé à qui le poste revient est absent au moment de l'affichage, il y aura quand même droit s'il revient à l'ouvrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage et s'il a fait application dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis envoyé par la Compagnie;
- e) dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision de la Compagnie, celle-ci affichera le nom de l'employé à qui le poste a été donné de façon permanente sous réserve des dispositions du paragraphe "c".

- 4. En autant que possible, la Compagnie prendra les dispositions nécessaires afin qu'il n'y ait pas plus d'une tâche affichée en même temps, sauf dans le cas où les postes vacants sont dans la même ligne de progression.
- 5. Dans le cas d'une ouverture à des positions qui requiert des licences tel que Electricien, Plombier, etc., la Compagnie affichera la position selon les dispositions de cet article, et le poste sera accordé aux employés qui possèdent les cartes de compétence requises par ordre d'ancienneté.

8.06 Une promotion à un poste en dehors de l'unité contractuelle ne sera pas soumise aux dispositions de cette convention.

8.07 Si un employé accepte un poste en dehors de l'unité de négociation et revient en dedans de six (6) mois à un poste compris dans ladite unité, il conservera son ancienneté et le temps qu'il a agi en dehors de l'unité de négociation sera crédité à son ancienneté. Dans un tel cas, l'employé doit payer sa cotisation syndicale en arrérages depuis son départ de l'unité de négociation.

8.08 Quand il y a plus d'une équipe en vigueur sur une opération, l'ancienneté prévaudra dans le choix de l'équipe quand il y a ouverture au sens du paragraphe 8.05 ci-haut, pourvu que:

1. l'employé puisse remplir le poste de façon satisfaisante;
2. le changement soit fait sur la même occupation que celle de l'employé concerné à moins qu'un employé possédant plus d'ancienneté veut rétrograder suivant le paragraphe 8.05 3 a);
3. que l'employé concerné puisse être effectivement permuté à l'équipe de son choix seulement quand une autre personne aura été suffisamment formée pour prendre sa place sans que l'efficacité des opérations en souffre, cette période de formation ne devant pas dépasser la période d'apprentissage prévue à l'Annexe "A" pour l'opération visée.

8.09 S'il est établi que les droits d'ancienneté d'un employé n'ont pas été respectés et que, de ce chef, il a été mis à pied, le Conseil d'Arbitrage peut déterminer s'il y a lieu qu'une compensation lui soit payée pour un montant ne dépassant pas les gains perdus.

8.10 Un employé qui a été promu à une position et qui doit en être enlevé, au cours de la période d'apprentissage prévue, parce qu'il ne remplit pas les exigences normales de la tâche, ne perdra pas pour autant le droit de postuler le même emploi, si une ouverture se produit six (6) mois ou plus tard après qu'il a été enlevé du poste en question. Il est entendu que tous les employés auront une chance égale d'apprendre le travail pour lequel ils ont postulé.

## ARTICLE IX

### PERTE D'ANCIENNETE

- 9.01 Un employé perdra son ancienneté si:
- a) il quitte volontairement son emploi à la Compagnie;
  - b) il est justement congédié;
  - c) à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours suivant son rappel par la Compagnie, ou néglige d'aviser la Compagnie dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de retourner au travail, de son intention de revenir;
  - d) il a été mis-à-pied pendant une période de temps égale à son ancienneté s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté, et pendant une période de dix-huit (18) mois consécutifs s'il a douze (12) mois et plus d'ancienneté;
  - e) s'il ne revient pas à l'ouvrage dans les douze (12) mois qui suivent sa mutation à une autre usine de la Compagnie;
  - f) s'il travaille à un poste en dehors de l'unité de négociation pour plus de six (6) mois.

9.02 Tout employé doit avertir la Compagnie le plus tôt possible de tout changement d'adresse, et du numéro de téléphone, s'il en a un. Si un employé néglige de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable au cas où elle ne pourra le rejoindre.

- 9.03 Un employé ne perdra aucune ancienneté à cause d'absence par maladie ou accident vérifiés et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant une période de temps ici prévue par rapport à son ancienneté:
- moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté: Période égale à l'ancienneté acquise.
  - dix-huit (18) mois à cinq (5) ans d'ancienneté: Dix-huit (18) mois consécutifs.
  - cinq (5) ans et plus d'ancienneté: Vingt-quatre (24) mois consécutifs.

Ces employés ne perdront pas l'ancienneté acquise au moment où elle cesse de s'accumuler, excepté par entente mutuelle.

Toutefois, un employé absent à cause d'un accident du travail continue d'accumuler son ancienneté tant qu'il ne l'a pas perdue en vertu du paragraphe 9.01.

9.04 La Compagnie peut donner à tout employé un permis d'absence pour raison personnelle valable. Toute personne qui a obtenu un permis écrit de s'absenter ne sera pas considérée comme étant mise-à-pied et son ancienneté s'accumulera durant son absence. La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat une liste des personnes à qui un congé d'absence écrit a été accordé, et un employé qui a reçu à son départ l'indemnité prévue au paragraphe 13.04 ne sera pas considéré comme étant en congé d'absence. Un tel congé sera accordé aux employés possédant le plus d'ancienneté et qui auront fait la demande aux conditions suivantes:

1. Qu'il n'y ait pas plus d'un employé par occupation à la fois;
2. a) Que dans le cas de permis d'absence de moins d'une (1) semaine, la Compagnie en soit avisée le plus tôt possible. Si un employé fait sa demande moins de deux (2) semaines avant le début de son absence, la Compagnie peut lui refuser cette absence si un autre employé de la même occupation a fait une demande d'absence pour la même période, deux (2) semaines d'avance;
- b) Que l'employé avise la Compagnie le plus tôt possible en cas d'absence d'une (1) semaine et plus, mais pas plus tard que quatre (4) semaines avant le début du congé. La Compagnie avisera les autres employés d'une telle demande par affichage d'une durée de trois (3) jours, après quoi le permis d'absence sera accordé par écrit durant la semaine suivante (mais pas plus tard que deux (2) semaines suivant la demande) à l'employé qui y a droit en vertu du paragraphe 9.04;
3. Que cette absence ne dure pas plus de deux (2) mois consécutifs, à moins d'entente contraire entre les deux parties;
4. Qu'un employé qui a obtenu un permis d'absence dans les douze (12) mois précédents n'ait pas préséance sur un autre employé qui en a fait la demande;
5. Qu'un seul long congé (une (1) semaine et plus) soit accordé par employé par période de six (6) mois consécutifs;
6. Qu'aucun congé spécial ne soit accordé la semaine qui précède ou qui suit la période de vacances annuelles.

La Compagnie ne refusera pas une demande de permis d'absence conforme aux conditions énoncées ci-haut, à moins de raisons majeures. Si la Compagnie a des raisons majeures de refuser un tel permis, le Comité de Bonne Entente se réunira pour trouver une solution juste et équitable.

9.05 Tout permis d'absence sera donné par écrit et ce congé n'affectera pas les droits d'ancienneté de l'employé quand il utilisera son congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. Si un employé travaille ailleurs durant son congé autorisé, il perdra son ancienneté à moins qu'il n'ait une permission écrite de la Compagnie à cet effet.

9.06 La Compagnie accordera des permissions d'absences nécessaires à pas plus de trois (3) membres du Syndicat, qui sont délégués pour assister aux conventions de la Centrale des Syndicats Démocratiques, à des journées d'études, à des cours de formation syndicale, aux assemblées du Centre Régional des Syndicats Démocratiques, pour des réunions du Bureau Fédéral, et à des congrès de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile. Il est convenu que dans le cas de réunions du Bureau Fédéral, la Compagnie sera avisée au moins une (1) journée ouvrable à l'avance que la présence de ces délégués est nécessaire. Dans les autres cas, en autant que possible, un avis au préalable d'au moins une (1) semaine sera donné à la Compagnie.

Le Syndicat peut désigner comme délégué plus d'un tisserand ou arrangeur de métiers, mais pas plus de trois (3) de la même occupation sur la même équipe.

Il est entendu qu'une telle absence n'aura pas pour but d'entraver la bonne marche de l'usine.

## ARTICLE X

### SALAIRES

10.01 La Compagnie s'engage de payer et le Syndicat d'accepter, pour la durée de cette convention, la cédule des taux minimaux de salaires en vigueur à la présente date, et qui fait partie intégrante de cette convention comme Annexe "A". Sujet aux dispositions du paragraphe 10.06 les taux qui pourraient être plus élevés ne seront pas réduits.

#### 10.02 Allocation pour manque de travail:

Tout employé qui se présente au travail au début de sa journée régulière de travail sans avoir été avisé que ses services ne sont pas requis sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux régulier, à condition, toutefois, que si la Compagnie le demande, il accomplisse le travail qui pourrait lui être assigné. De plus, il est entendu que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas dans le cas d'une panne d'électricité ou de vapeur, d'incendie, d'inondation ou pour toute autre cause considérée comme "Acte de Dieu".

10.03 Tout employé requis par la direction de la Compagnie de faire temporairement un autre travail que son travail régulier, recevra le taux de salaire de l'opération la mieux rémunérée.

10.04 Les salaires seront payables chaque semaine, par chèque ou en monnaie canadienne. A moins de circonstances incontrôlables, le jour de paye sera le mercredi pour l'équipe du soir et de nuit et le jeudi pour l'équipe de jour. Si une fête se produit le jeudi, la paye sera distribuée le jour précédent. Toute erreur reconnue dans la paye d'un employé devra être rectifiée dans les sept (7) jours qui suivent celui où la Compagnie a été prévenue de l'erreur.

La Compagnie installera un système de distribution des cartes de poinçon pour donner des renseignements supplémentaires.

Les détails suivants apparaîtront sur le bordereau de paye:

- Le nom de l'employé;
- Le taux de salaire;
- Boni de la semaine;
- Prime d'équipe;
- Salaire total cumulatif une fois par mois;
- Nombre d'heures régulières;
- Les déductions;
- Nombre d'heures supplémentaires;
- Les déductions cumulatives une fois par mois;
- Le montant net.

10.05 Tous les employés seront rémunérés à l'heure. Il est entendu que tout délai stipulé à l'Annexe "B" et considéré comme perte de temps hors du contrôle de l'employé et pour lequel il n'est pas responsable et dont la fréquence et la durée sont imprévisibles est calculé de la façon suivante:

Il rapporte ces délais et pertes de temps aussitôt et les fait signer et approuver par son contremaître ou par son assistant; ces temps sont séparés du temps de travail afin que l'employé ne subisse aucune perte de son boni déjà gagné.

Dans le but d'assurer l'opération efficace de l'usine et d'utiliser de façon efficace le temps des employés, la Compagnie a le droit de changer ses méthodes d'opération ou en introduire des nouvelles, de changer ses méthodes de fabrication ou en introduire des nouvelles, de faire des études de temps et des prescriptions de travail, de déterminer des taux horaires de salaire et/ou primes au rendement, le tout basé sur des normes et procédures reconnues en génie industriel. Les employés visés et la Direction de la Compagnie ont le devoir et la responsabilité de collaborer en donnant aux charges de travail une épreuve honnête durant les périodes d'essai. Quand les changements se feront pour réaliser ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit:

1. En tenant compte des dispositions du paragraphe ci-dessus, les standards de production établis par la Compagnie contiendront une allocation d'au moins quinze pour cent (15%) pour fatigue, repos et besoin personnel et d'accord avec ce principe, le facteur d'utilisation sera de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) pour un employé travaillant à une allure normale.
2. Il est entendu que tout système employé par la Compagnie respectera les critères et normes reconnus de génie industriel selon le système 100/et dans le cas de litige dans l'interprétation de définitions ou terminologies, le manuel d'étude de temps du Bureau International du Travail servira de guide (B.I.T.).
3. L'allure normale qui prévaudra, sera le rythme (ou la vitesse effective) qu'un exécutant moyen, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement, pourra maintenir sans fatigue exagérée. Comme point de repère, on prendra le rythme d'un homme de force physique moyenne, marchant sans charge, en ligne droite, sur un sol uni, à la vitesse de trois milles à l'heure.
4. Journée normale 100%:  
C'est la quantité de travail produite au rythme qu'un exécutant moyen pourra maintenir à l'allure normale décrétée au paragraphe 3, le tout sujet aux conditions prévues au paragraphe 1.
5. a) Si un employé d'expérience moyenne travaillant à une allure normale standard a de sérieuses raisons de croire que son facteur d'utilisation excède quatre-vingt-cinq pour cent (85%), il peut demander qu'une étude soit faite pour déterminer la charge actuelle de travail.

- b) Si l'étude indique qu'il y a une différence de plus de quatre pour cent (4%) en plus ou en moins dans la charge de travail, cette charge de travail sera augmentée ou diminuée selon le cas.
  - c) Toutefois, si l'étude indiquait que la charge de travail rencontre le standard établi pour la tâche et si l'employé est toujours d'avis qu'il y a de sérieuses raisons de douter des résultats de l'étude de la Compagnie, la Compagnie, sur demande du Syndicat, permettra à un technicien en étude de temps de la Fédération à laquelle est affilié le Syndicat, de faire des études de l'opération en litige. Dans ses études, ce technicien ainsi que l'arbitre devront tenir compte des techniques pour le mesurage de l'ouvrage, à condition que ces techniques ne soient pas incompatibles avec les méthodes habituellement employées en génie industriel. Au cas où, la Compagnie se servirait d'un technicien, le technicien du Syndicat devra se servir des techniques établies par la Compagnie et les études qu'il fera seront faites conjointement avec le technicien de la Compagnie.
6. Un avis au préalable d'au moins quinze (15) jours sera donné par la Compagnie au Syndicat précisant le changement de taux et, s'il y a lieu, le changement dans la tâche.
  7. Le taux nouveau ou modifié ainsi que la tâche nouvelle ou modifiée, s'il y a lieu, seront appliqués pendant une période d'essai minimale de trente (30) jours ou pour une période plus longue après accord entre les parties. Si dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent immédiatement cette période d'essai, un employé soumet une plainte à la Compagnie, sa plainte peut faire l'objet d'un grief, auquel cas l'étape No 1 de la Procédure des Grievs sera omise.
  8. Pendant la période d'essai, les employés visés seront payés aux taux déterminés par la Compagnie, avec entente que leurs taux horaires ne seront pas inférieurs à leur taux horaire, à temps simple des trois (3) mois précédant le commencement de la période d'essai, si ce n'est dans le cas des employés en formation.
  9. Les taux de salaire déterminés par la Compagnie demeureront en force jusqu'à ce qu'un règlement final soit convenu sous la Procédure des Grievs ou déterminé par arbitrage. La décision arbitrale sera rétroactive et prendra effet au moment de l'inauguration de la période d'essai dans le délai prévu plus haut et sera considérée finale et acceptée par les parties. Toutefois, dans le cas où un grief est porté à l'arbitrage, l'employé ou les employés visés par les changements ne seront pas obligés d'opérer selon la nouvelle description de tâche tant et aussi longtemps que l'arbitre n'aura pas rendu sa décision.

10. Rien de ce qui est dit précédemment n'empêchera l'employé visé, le Syndicat ou son Comité des Grievs de faire des représentations à la Compagnie durant la période d'essai, dans le but de corriger immédiatement toute erreur ou injustice qui pourrait exister dans la détermination de taux faite par la Compagnie.
  11. Si un cas est soumis à l'arbitrage en vertu des dispositions qui précèdent, cet arbitrage se fera devant un arbitre unique qui sera un ingénieur industriel choisi et rémunéré à parts égales par les parties et désigné par l'une ou l'autre des sociétés suivantes:
    - Dufresne, McLagan & Ass. Reg'd
    - Bélanger, Ouellette, Associés
    - Werner Management Consultants
  12. Une fois qu'un taux a été établi par entente entre les parties ou par arbitrage, il ne sera pas réduit, si ce n'est à cause d'une erreur cléricale ou d'un changement de méthodes, de machinerie ou de matériaux ou à moins que le temps établi soit incorrect par rapport à des opérations comparables.
- 10.06 a) Sous les systèmes de travail à deux (2) équipes ou à trois (3) équipes, les employés qui travaillent sur la deuxième équipe recevront vingt-cinq cents (25) par heure travaillée en plus des taux réguliers de jour, et ceux qui travaillent sur la troisième équipe recevront quarante-cinq cents (45) par heure travaillée.
- b) Tout employé qui reçoit une prime d'équipe et travaille en temps supplémentaire, continue de recevoir la prime d'équipe prévue au sous-paragraphe précédent.
- 10.07 Tout employé qui, sur demande de la Compagnie, est rappelé à l'ouvrage en dehors des heures régulières de son équipe, recevra un minimum de quatre (4) heures de travail à temps simple ou à taux de temps et demi pour les heures effectivement travaillées, le plus haut des deux.
- 10.08 L'employé promu à une occupation comportant un taux de salaire supérieur, débutera au taux de l'occupation d'où il a été transféré et recevra pendant la période d'apprentissage prévue pour cette occupation, une augmentation répartie comme suit:
- lère demie de la période d'apprentissage:
- La moitié de la différence entre le taux de son occupation précédente et celui de sa nouvelle occupation.

2ième demie de la période d'apprentissage:

La différence du taux qui reste répartie également sur le nombre de mois qui restent pour compléter son apprentissage. Toutefois, si l'employé rencontre les exigences normales de la tâche ou remplit sa nouvelle occupation avant la fin de sa première ou de sa deuxième demie de sa période d'apprentissage, il recevra immédiatement le taux de sa nouvelle occupation.

10.09 En autant qu'ils sont qualifiés pour instruire, le travail d'instructeur sera offert aux employés de l'occupation et de l'équipe visées, par ancienneté. Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, accepte de travailler comme instructeur, recevra, pour sa journée complète, en plus de son salaire régulier, 7% de son taux standard de son occupation pour chaque journée qu'il agit comme instructeur.

ARTICLE XI

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 a) La semaine régulière de travail sera, excepté pour les gardiens et les chauffeurs de bouilloires, de quarante (40) heures, et la journée régulière de travail sera de huit (8) heures. La semaine régulière pour les chauffeurs de bouilloires sera de quarante-deux (42) heures en moyenne sur un cycle de quatre (4) semaines.
- b) La semaine régulière de travail se répartit comme suit:
- 1) Les occupations qui opèrent sur l'équipe de jour seulement. Du lundi au vendredi, comprenant huit (8) heures de travail par jour avec période de repas non payée. Les parties s'entendront sur les heures de travail en vertu de 11.01 c). Si les parties ne peuvent en venir à une entente, les heures de travail seront de 7:00 heure à 12:00 heure, 13:00 heure à 16:00 heure.
  - 2) Les occupations qui opèrent sur deux équipes: Les parties s'entendront sur les heures de travail en vertu de 11.01 c) si les parties ne peuvent en venir à une entente, les heures de travail seront:  
Du lundi au vendredi  
1ère équipe:  
De 7:00 heure à 15:00 heure incluant  $\frac{1}{2}$  heure de repas payée.  
2ième équipe:  
De 15:00 heure à 23:00 heure incluant  $\frac{1}{2}$  heure de repas payée  
ou  
De 23:00 heure à 7:00 heure incluant  $\frac{1}{2}$  heure de repas payée quand on voudra couvrir deux équipes sur trois.
  - 3) Les occupations qui opèrent sur trois équipes incluant une période de repas payée d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ):  
1ère équipe:  
Du lundi au vendredi  
de 7:00 heure à 15:00 heure  
2ième équipe:  
Du lundi au vendredi  
de 15:00 heure à 23:00 heure  
3ième équipe:  
Du lundi au samedi matin inclusivement  
de 23:00 heure à 7:00 heure
- c) Les heures de travail pourront être changées par entente mutuelle entre les parties. Les parties sont d'accord pour qu'il n'y ait pas d'équipe rotative pendant la durée de cette convention.

11.02 Bien que le paragraphe 11.01 définisse la semaine régulière de travail, il ne doit pas être interprété comme une garantie par la Compagnie d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

Dans le cas où il est nécessaire de réduire la production à cause de fluctuations du marché ou dans la demande de la clientèle, la Compagnie procédera par voie de mises à pied de façon que les employés qui demeurent à l'ouvrage à cause de leur plus grande ancienneté puissent, si possible, bénéficier d'une semaine complète de travail.

- 11.03
- a) Tout travail autorisé ou requis fait par un employé en dehors des heures régulières de travail convenues entre les parties aux présentes, sera payé au taux d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) son taux horaire moyen.
  - b) Les chauffeurs de bouilloires seront payés au taux de surtemps après quarante (40) heures en moyenne, même si la semaine de travail normale reste à quarante-deux (42) heures. Le surtemps n'est pas payable en cas d'échange de temps entre employés.

- 11.04
- a) Le temps supplémentaire sera volontaire.
  - b) La Compagnie ne cédulera pas à l'avance des heures supplémentaires pendant la période des deux dernières semaines de juin à la Fête du Travail. Si pendant la balance de l'année, la Compagnie cédule des heures de travail supplémentaires, l'employé qui croit ne pas pouvoir être capable de travailler toutes les heures supplémentaires cédulées par la Compagnie, devra en aviser la Compagnie au moins trois (3) jours avant le commencement de ces heures supplémentaires et la Compagnie devra lui trouver un remplaçant. Si l'employé ne donne pas l'avis ici prévu, il devra téléphoner à l'usine le plus tôt possible pour aviser la Compagnie s'il ne peut se présenter au travail pour faire le temps supplémentaire pour lequel il a été cédulé. Il est entendu que pour la troisième équipe, la Compagnie ne cédulera des heures de travail supplémentaires qu'une (1) fois par quinze (15) jours.  
Les heures supplémentaires cédulées pour la troisième équipe se feront de 00:01 minute à 7:00 heure lundi matin, et pour la première et la deuxième équipe les heures supplémentaires cédulées se feront le samedi de 7:00 heure à 15:00 heure.
  - c) Pour tous les départements à l'exception de la chambre du tissage:  
Le temps supplémentaire sera d'abord offert aux employés de l'occupation par ancienneté et s'ils le refusent, la Compagnie l'offrira aux employés ayant le plus d'ancienneté dans le département en autant qu'ils sont qualifiés pour faire le travail.

Chambre du tissage:

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

- d) Le travail du dimanche (15:00 heure, le samedi à 24:00 heure le dimanche) durant toute l'année et les samedis entre les deux (2) dernières semaines de juin et la Fête du Travail, se fera sur une base strictement volontaire parmi les employés réguliers de l'usine sans que la Compagnie ait le droit d'installer des équipes de fin de semaine seulement. Toutefois, si après avoir eu l'opportunité d'accepter le temps supplémentaire volontaire, certains employés le refusent, la Compagnie aura le droit de compléter les équipes en engageant d'autres personnes.

11.05 Tout travail autorisé et/ou requis, exécuté le dimanche (24:00 heure le samedi à 24:00 heure le dimanche) sera payé à temps double aux conditions prévues au paragraphe 11.03.

Toutefois, il est entendu qu'il n'y aura pas de travail de production le dimanche pendant la durée de cette convention, à moins d'ententes écrites entre les parties.

11.06 Les employés ont droit à une période de dix (10) minutes par demi-équipe, et aussi après quatre (4) heures consécutives de surtemps. Les employés qui acceptent de travailler en temps supplémentaire pour trois (3) heures et plus, avant ou après leur journée normale de travail, ont droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée pour prendre un repas.

Pour un employé qui, à la demande de la Compagnie, doit faire trois (3) heures de travail supplémentaire après sa journée de travail sans avoir été avisé avant le début de son équipe, recevra quatre (4) dollars en argent pour repas. Dans un tel cas, l'employé a la permission de téléphoner.

## ARTICLE XII

### FETES STATUTAIRES

12.01 Sujet aux dispositions applicables du présent article, les employés jouiront de douze (12) fêtes statutaires payées, et les parties s'entendront au début de chaque année contractuelle pour en déterminer les dates.

12.02 Les employés à l'heure seront payés à leur taux horaire régulier, et les employés à la pièce seront payés à leurs gains horaires moyens, sur-temps exclu, pour la période de paye en cours.

12.03 A l'exception de la Fête Nationale où l'employé doit avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin, pour être éligible au paiement d'une fête, il est entendu qu'un employé doit:

- a) avoir complété sa période de probation, sous réserve que toute fête qui se produirait durant sa période de probation lui sera payée s'il devient employé régulier et rencontre les autres conditions prévues plus bas;
- b) travailler toute l'équipe cédulée pour le jour qui précède et qui suit immédiatement la fête statutaire, excepté si:
  - 1) l'employé est en retard pour moins de deux (2) heures, toutefois si l'employé est en retard pour deux (2) heures et plus avec une raison valable dont la preuve lui incombe, il aura quand même droit au congé payé;
  - 2) l'employé est absent avec permission, en autant que sa permission n'excède pas dix (10) jours ouvrables;
  - 3) l'employé a été mis-à-pied pour une période ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables;
  - 4) l'employé n'a pu se présenter à l'ouvrage la veille de la fête parce que c'était le dernier jour d'une suspension dont il a été l'objet, ou n'a pu travailler toute son équipe le lendemain de la fête parce qu'on lui a infligé une suspension cette journée-là;
  - 5) l'employé est absent à cause d'une maladie vérifiée, en autant que cette absence n'excède pas dix (10) jours ouvrables;
  - 6) l'employé est en congé d'absence selon les dispositions du paragraphe 12.06;
  - 7) l'employé a subi un accident de travail dans les quatre (4) mois qui précèdent une fête, auquel cas il sera payé la différence entre ses gains à temps simple et la compensation qu'il reçoit de la Commission de Santé et Sécurité au Travail, le tout aux fins d'avoir une paye complète pour la ou les fêtes qui tombent dans cette période de quatre (4) mois.

Pour fins d'application de ce paragraphe, un employé qui prend ses vacances tel que stipulé à l'article XIII, est considéré comme un employé au travail;

- 8) L'employé se prévaut d'un droit de refus justifié en vertu de la loi de Santé et Sécurité au Travail. Il est aussi entendu que dans un tel cas, le travailleur qui a exercé son droit de refus demeurera disponible sur les lieux du travail et peut être affecté temporairement à une autre tâche qu'il peut accomplir.

12.04 La Période de temps reconnue comme jour de fête chômé sera une période de vingt-quatre (24) heures commençant au début de la première équipe le jour même de la fête et finissant la même heure le lendemain, excepté pour le 25 décembre et le premier janvier.

12.05 Tout travail autorisé fait durant l'un des jours de fête mentionnés au paragraphe 12.01 sera rémunéré conformément au paragraphe 11.03, en plus du paiement de la fête auquel l'employé peut avoir droit.

- 12.06 a) La Compagnie convient d'accorder à ses employés un congé d'absence sans perte de salaire pendant une période de cinq (5) jours ouvrables au cas de décès de son conjoint, concubin ou de son enfant et de trois (3) jours ouvrables au cas de décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou de sa soeur, et deux (2) jours seront accordés à l'employé, au cas de décès de son beau-frère, belle-soeur, du gendre ou de la bru, du grand-père ou de la grand-mère.
- b) L'employé qui a droit à un congé d'absence de trois (3) jours peut également prendre une quatrième journée à ses frais.

12.07 Congé pour Mariage, Naissance

Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Un de ces deux (2) jours d'absence sera payé, en autant que le jour de la naissance soit un jour ouvrable.

12.08 Congé de Maternité

Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions des lois de la province de Québec. Le recours, s'il y a violation des dites lois, sera fait en vertu de la procédure prévue par la loi, ou en vertu de la Procédure des Grievs prévue dans cette convention.

ARTICLE XIII

VACANCES PAYEES

13.01 La durée des vacances et le montant de paye de vacances auquel chaque employé éligible a droit seront basés sur la durée de ses états de services continus avec la Compagnie, le tout en conformité avec le tableau suivant:

<u>Durée de service continu au 31 mai</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Taux de rémunération</u>
Moins de 1 an	2 semaines	4.0% des gains totaux de l'employé pendant les douze (12) mois qui se terminent à et comprennent la dernière période de paye en mai.
1 an, mais moins de 3 ans	2 semaines	5%
3 ans, mais moins de 5 ans	2 semaines	5½%
5 ans, mais moins de 10 ans	3 semaines	6½%
10 ans, mais moins de 15 ans	3 semaines	7½%
15 ans, mais moins de 20 ans	4 semaines	8½%
20 ans, mais moins de 25 ans	4 semaines	9½%
25 ans et plus	4 semaines	10½%

"Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux (2) ou trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, si cela a comme effet de lui donner une paye supérieure au calcul ci-haut mentionné".

13.02 La Compagnie fermera l'usine pour les vacances annuelles la dernière semaine de juillet et la première semaine d'août de chaque année, à moins d'entente au contraire entre la Compagnie et le Syndicat.

Il est toutefois entendu que les employés ayant droit à une troisième semaine de vacances pourront les prendre consécutivement s'ils le désirent, soit la semaine précédant ou suivant les deux semaines précitées au paragraphe précédent. Si la Compagnie peut se permettre de fermer une troisième semaine, il y aura entente entre le Syndicat et la Compagnie pour déterminer si ce sera la précédente ou la suivante et tous les employés ayant droit à une troisième semaine la prendront à la date convenue. La Compagnie avisera au moins deux (2) mois d'avance de son intention de fermer trois (3) semaines consécutives, sinon les employés qui ont déjà décidé de prendre leur troisième semaine en un autre temps pourront prendre leurs vacances à la date qu'ils ont choisie en plus des trois (3) semaines de fermeture.

L'employé qui a droit à des vacances additionnelles aux semaines de fermeture peut prendre ces vacances additionnelles à un temps convenu avec la Compagnie.

13.03 La paye de vacances due à chaque employé sera remise le dernier jour de paye qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances, sous réserve que les employés qui ont droit à une troisième semaine de vacances et qui la prennent entre le 1er janvier et la date prévue au paragraphe 13.02 pour la fermeture de l'usine, recevront, s'ils le demandent, un montant d'argent équivalent à une paye hebdomadaire régulière.

13.04 L'employé qui quitte volontairement son emploi pour la Compagnie, ou qui est congédié, recevra une indemnité de vacances conforme au tableau qui apparaît au paragraphe 13.01.

ARTICLE XIV

TABLEAU D'AFFICHAGE

14.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage qui serviront uniquement aux affaires du Syndicat, à condition qu'ils ne servent que pour les avis qui seront signés par le président du Syndicat ou toute autre personne autorisée par le Syndicat, et que ces avis aient reçu au préalable l'approbation du gérant de l'usine ou de toute autre personne autorisée par lui.

La Compagnie fournira également un tableau à l'usage des employés aux conditions ci-haut énoncées.

ARTICLE XV

SECURITE ET SANTE

15.01 La Compagnie s'engage de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail.

15.02 La Compagnie convient de payer à la Compagnie d'assurance choisie par le Syndicat la somme de trois dollars (\$3.00) par semaine par employé sans restriction. La contribution de la Compagnie sera remise au Syndicat au moyen d'un chèque fait payable à l'ordre de la Compagnie d'assurance choisie par le Syndicat, et toute l'administration du plan sera faite par le Syndicat.

ARTICLE XVI

CORRESPONDANCE

16.01 Toute correspondance ou communication écrite entre la Compagnie et le Syndicat doit être envoyée par lettre recommandée, excepté dans les cas autrement stipulés, aux adresses suivantes:

A la Compagnie:

Le Gérant de l'usine,  
Consoltex Inc.,  
1095, rue Lemire,  
St-Hyacinthe, Qué.  
J2T 1L8

Au Syndicat:

A l'adresse fournie par le Syndicat.

Toutes communications données d'après cette convention seront considérées comme ayant été données et reçues le 3ième jour d'affaire suivant la date de l'envoi.

## ARTICLE XVII

### SECURITE SYNDICALE

17.01 La Compagnie convient que, comme condition du maintien d'emploi de l'employé qui est membre du Syndicat à la signature de cette convention, celui-ci le demeurera pendant toute la durée d'icelle. Comme condition d'emploi, les nouveaux employés deviendront membres du Syndicat dans les trente (30) jours travaillés qui suivent leur embauchage, mais paieront immédiatement les cotisations syndicales.

Il est entendu, cependant, qu'à moins qu'un employé n'ait pas payé ses cotisations syndicales, la Compagnie ne sera pas obligée de le renvoyer s'il est expulsé du Syndicat.

17.02 Tous les employés non membres du Syndicat à la présente date, aussi bien que ceux qui en sont membres devront, comme condition du maintien de leur emploi, remettre à la Compagnie une formule autorisant celle-ci à retenir sur leur paye hebdomadaire leurs cotisations syndicales ou un montant y équivalant et à remettre ladite somme au Syndicat. Il est entendu, toutefois, dans le cas des employés non membres du Syndicat, que ce prélèvement ne s'applique qu'aux cotisations syndicales et ne comprend pas des prélèvements spéciaux ou amendes que le Syndicat pourrait imposer.

En cas d'absence autre que pour maladie ou accident, l'employé devra rembourser la cotisation syndicale non payée durant son absence et la Compagnie déduira le double de la cotisation syndicale jusqu'au remboursement total. Si l'employé quitte son emploi ou est congédié, le montant dû sera prélevé sur sa dernière paye.

17.03 Le Syndicat donnera à la Compagnie un avis préalable d'au moins quinze (15) jours dans le cas où il surviendrait un changement dans le montant de la cotisation syndicale.

Les sommes d'argent perçues en conformité avec cet article seront remises le ou avant le 15 du mois suivant le mois dans lequel les déductions ont été faites.

17.04 Au moment de faire la remise mensuelle au Syndicat, la Compagnie fournira au Syndicat une liste des noms de chaque employé indiquant pour chacun d'eux la ou les payes hebdomadaires desquelles elle a fait la retenue. La Compagnie fournira aussi une liste des nouveaux employés et leur date d'engagement, de même que ceux ayant quitté le service et leur date de départ.

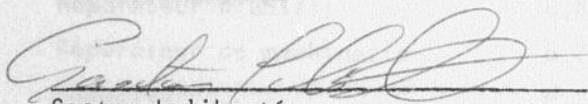
ARTICLE XVIII

DUREE DE LA CONVENTION

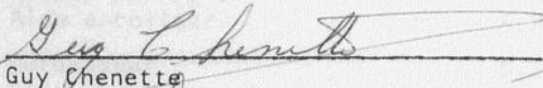
18.01 Cette convention sera en vigueur pour une durée de deux (2) ans, à compter du vingt-deux octobre 1980.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés, ce vingt-troisième jour de février 1981

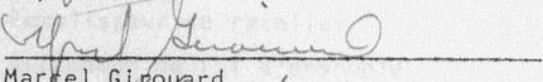
Pour le Syndicat:



Gaston Laliberté



Guy Chenette

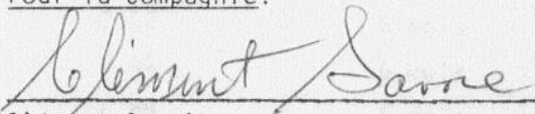


Marcel Girouard



Claude Faucher

Pour la Compagnie:



Clément Savoie



Gilles Langlois

## ANNEXE "A"

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>Taux le 22 oct. 1980</u>	<u>Taux le 22 oct. 1981</u>	<u>Période d'apprentissage</u>
Réparateur de métier en chef	7.17	7.82	6 mois
Réparateur de métier	6.92	7.57	12 mois
Poseur d'ensouple	6.15	6.80	4 mois
Passeur de fil de chaîne	6.05	6.70	6 mois
Passeur de fil de chaîne supplémentaire	6.30	6.95	6 mois
Réparateur d'unifil	6.87	7.52	6 mois
Réparateur de machinerie	6.79	7.44	6 mois
Encolleur	6.24	6.89	6 mois
Aide encolleur	5.74	6.39	3 mois
Ourdisseur	6.24	6.89	6 mois
Remplisseur de ratelier	5.73	6.38	6 semaines
Attacheur de fil d'ensouple, poseur de lamelles et maintenance	6.24	6.89	7 mois
Attacheur de fil d'ensouple et poseur de lamelles	6.15	6.80	7 mois
Chef de passage en lame	6.03	6.68	6 semaines
Passeur de brin et de ros	5.78	6.43	3 mois
Passage en lame ouvrage général	5.72	6.37	6 semaines
Ramasseur et nettoyeur de bobines	5.70	6.35	6 semaines
Aide général	5.73	6.38	6 semaines
Nettoyeur de métiers	5.73	6.38	6 semaines
Huileur	5.73	6.38	6 semaines
Nettoyeur d'unifil	5.73	6.38	6 semaines
Passeur de fil de trame	5.73	6.38	6 semaines
Enleveur de pièce de tissu	5.73	6.38	6 semaines
Balayeur	5.71	6.36	6 semaines
Inspecteur en chef de tissu	5.90	6.55	6 semaines
Inspecteur de tissu	5.80	6.45	3 mois
Opérateur d'enrouleuse de tissu	5.80	6.45	6 semaines

<u>OCCUPATIONS ( Suite )</u>	<u>Taux le 22</u> <u>oct. 1980</u>	<u>Taux le 22</u> <u>oct. 1981</u>	<u>Période</u> <u>d'apprentissage</u>
Expéditeur de tissu	5.76	6.41	6 semaines
Opérateur de levier	5.76	6.41	6 semaines
Receveur en chef	6.06	6.71	8 semaines
Commis aux pièces	5.79	6.44	6 semaines
Aide à la maintenance	5.73	6.38	6 semaines
Réparateur de ros	6.26	6.91	6 mois
Surveillant	5.63	6.28	
Electricien	8.43	9.08	
Plombier et soudeur	6.51	7.16	
Mécanicien d'entretien	6.36	7.01	
Taux d'embauchage	5.54	6.19	
Tisserand	6.30	6.95	
Chauffeur de bouilloire			
Classe 4	6.26	6.91	
Classe 3	6.65	7.30	

## SYSTEME DE BONI

### Efficacité d'Usine

87%	-	Standard
88%	-	plus 10¢ l'heure
89%	-	plus 20¢ l'heure
90%	-	plus 30¢ l'heure
91%	-	plus 36¢ l'heure
92%	-	plus 42¢ l'heure
93%	-	plus 48¢ l'heure
94%	-	plus 54¢ l'heure
95%	-	plus 60¢ l'heure
96%	-	plus 66¢ l'heure
97%	-	plus 72¢ l'heure
98%	-	plus 78¢ l'heure
99%	-	plus 84¢ l'heure
100%	-	plus 90¢ l'heure

Mode de calcul pour les tisserands:

#### Métier à navettes

$$\frac{\text{Total des duites produites} \times 100\%}{\text{Total d'heures de métiers programmés} \times 60 \text{ minutes} \times \text{par la vitesse des métiers en "picks" par minute}} = \text{Efficacité}$$

Ce système est basé sur toute l'équipe de tissage (réparateur de métier en chef, réparateur de métier, réparateur d'unifil, poseur d'ensouple, passeur de fil de chaîne) et le boni sera calculé sur l'efficacité de toute la chambre de tissage.

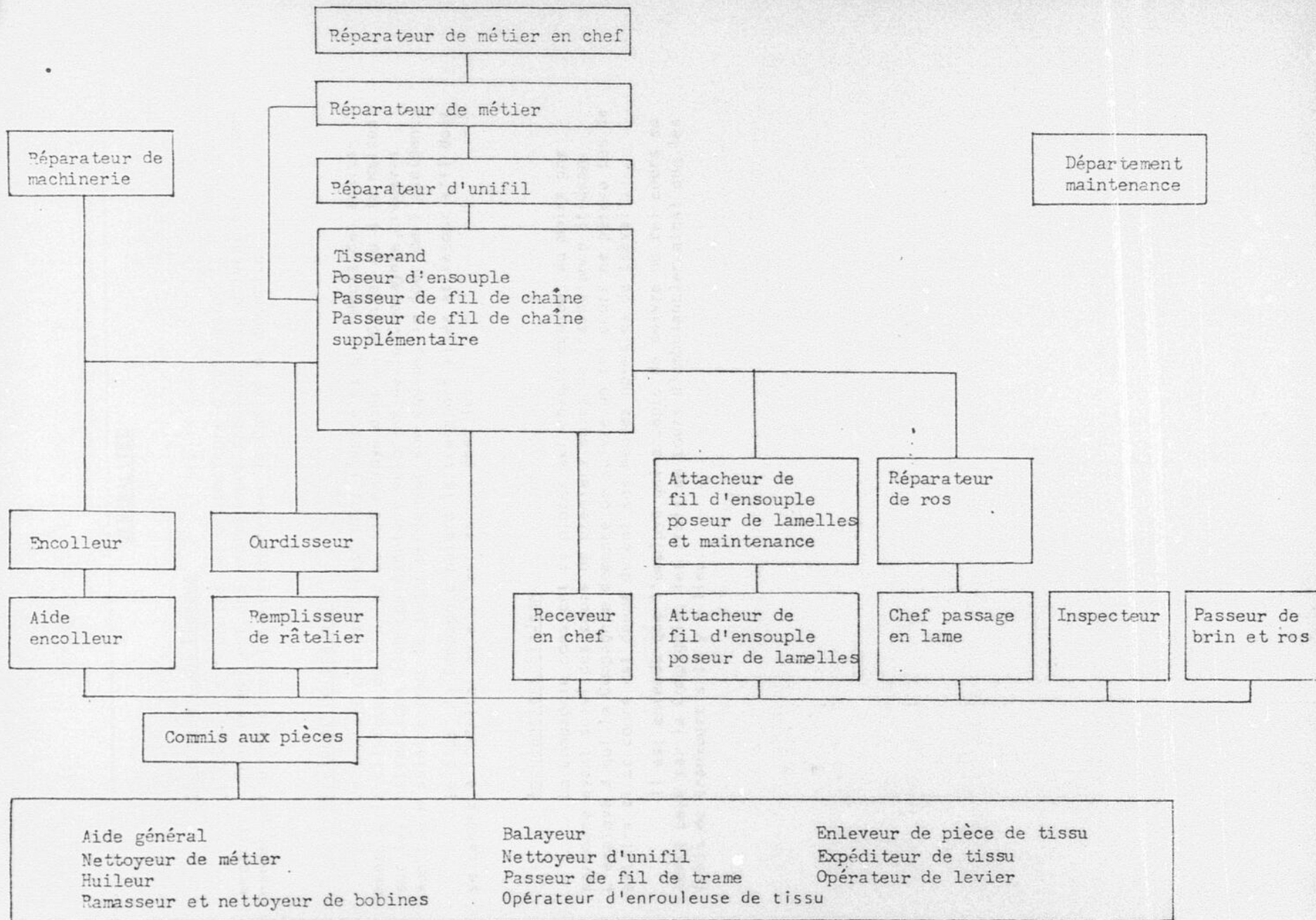
Le boni des tisserands sera calculé par individu sur chaque section de métiers, en employant la formule précédemment donnée.

La Compagnie convient que toute efficacité qui se situe dans l'échelle, à la demie ou plus, sera automatiquement augmentée à l'efficacité du prochain échelon pour fins de calcul.

ANNEXE "B"

COMPENSATION POUR PERTE DE PRODUCTION PAYEE SELON LA  
MOYENNE DE L'EMPLOYE POUR LA SEMAINE EN CAUSE

- I TROUBLE ELECTRIQUE: ( Moteur):  
1- Lorsque l'électricien est à l'usine: Nous payons seulement si plusieurs métiers sont arrêtés pour un trouble général.  
Ex: Une rangée de métiers.  
2- Lorsque l'électricien n'est pas à l'usine: Nous payons pour tous les troubles électriques.
- II ROS BRISES:  
1- Lorsque le réparateur de ros est à l'usine: Nous ne payons jamais pour un ros brisé.  
2- Lorsque le réparateur de ros n'est pas à l'usine: Nous payons pour un ros qui ne peut être réparé par un employé sur place.
- III MANQUE DE PIECES:  
Nous payons toujours.
- IV MANQUE D'ENSOUPLE:  
Nous payons après 12 heures.
- V SORTIE D'ENSOUPLE:  
Nous payons après 12 heures. Toutefois, aussitôt que le poseur d'ensouple a signé la carte, nous cessons de payer.
- VI ESSAI:  
Nous payons toujours. Ne perd pas de temps.
- VII ECHIFFAGE:  
Nous ne payons que si l'échiffage entraîne une sortie d'ensouple dans lequel cas on paye à partir du moment où l'échiffage a lieu.
- VIII COMPTEUR:  
Nous payons. Inscrire le plus précisément possible l'heure où il se brise et l'heure où il est réparé. Pour un compteur, nous ne donnons jamais d'heures, nous ajoutons des duites.



## GENERALITES

### Département du Tissage:

La Compagnie fournira des protecteurs d'ouïe selon le besoin des employés. Pour ce qui est des protecteurs spéciaux, ils doivent être recommandés par un médecin et sanctionnés par le Comité de Sécurité.

### Accident de travail:

Un employé qui est blessé dans l'usine et qui reçoit des traitements à la clinique de l'usine ou est envoyé dans un hôpital ou à la maison sur les instructions d'un représentant autorisé de la Compagnie, recevra son plein salaire pour le temps perdu sur son équipe, le jour de l'accident.

De plus, la Compagnie paiera le transport aller et retour s'il doit se rendre à l'hôpital ou s'il est envoyé chez lui.

### Ambulanciers St-Jean:

La Compagnie convient de placer sur chaque équipe, au moins une personne ayant suivi des cours de premiers soins de l'ambulance St-Jean. L'employé à qui la Compagnie demande de suivre un tel cours ne perdra pas de salaire si ce cours est donné durant ses heures normales de travail.

Il est entendu que l'employé qui accepte de suivre un tel cours se verra payé par la Compagnie, les frais du cours d'ambulancier ainsi que les frais de transport s'il y a lieu.

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA COMPAGNIE

CONSOLTEX INC.

ET

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

Re: Comité de Sécurité

A) La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'un comité conjoint de six (6) membres, trois (3) nommés par le Syndicat, trois (3) nommés par la Compagnie, soit formé pour formuler les politiques et règlements qui peuvent être nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être des employés, aussi bien que pour établir des pratiques qui contribuent à une opération plus économique de l'usine. La fonction de ce Comité sera de faire des recommandations à la gérance sur les matières ici prévues, mais il n'aura aucun pouvoir de s'occuper des griefs. Des minutes seront prises aux réunions de ce Comité et copies en seront remises au Syndicat.

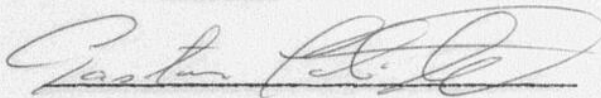
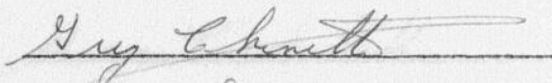
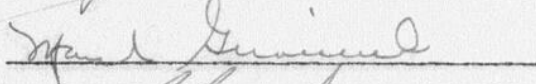
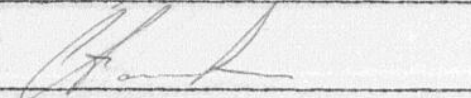
B) Les membres de ce Comité jouiront de temps libre raisonnable afin de tenir les réunions nécessaires avec la gérance et cela, sans perte de salaire.

Lorsqu'un membre du Comité, à la demande du Syndicat doit rester ou se rendre à l'usine en dehors de ses heures normales de travail, pour assister à une réunion convoquée par les parties, l'employeur devra le rémunérer selon le taux horaire moyen à temps et demi de l'employé concerné pour le temps qu'il aura assisté à cette réunion.

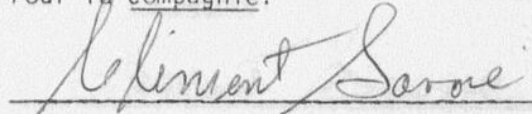

C) Au début de l'été 1979, les parties feront une étude conjointe aux fins de déterminer dans chaque département, en tenant compte tant de la chaleur que de l'humidité, à quel point se situe la zone de manque de confort.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés,

Pour le Syndicat:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Pour la Compagnie:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA COMPAGNIE

CONSOLTEX INC.

ET

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

Re: Comité de Bonne Entente

La Compagnie et le Syndicat nommeront un Comité de Bonne Entente permanent de pas plus de trois (3) membres nommés par le Syndicat et trois (3) membres nommés par la Compagnie.

1. Le but de ce comité est de discuter et de régler si possible, tous problèmes qui ne sont pas des griefs au sens de la convention.

2. Les membres de ce comité jouiront de temps libre raisonnable afin de tenir les réunions nécessaires avec la gérance et cela sans perte de salaire. Le Comité de Bonne Entente peut être accompagné d'un Conseiller Syndical, représentant la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. ou de la C.S.D..

3. Seuls les employés de la Compagnie, membres du Syndicat, pourront être nommés et agir comme membres du Comité de Bonne Entente. Ces membres du Comité de Bonne Entente doivent être à l'emploi de la Compagnie depuis douze (12) mois au moins.

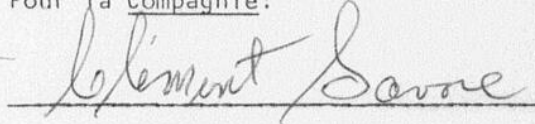
4. Lorsqu'un membre du Comité de Bonne Entente doit se rendre ou rester à l'usine en dehors de ses heures normales de travail, pour assister à une réunion convoquée par les parties, l'employeur devra le rémunérer selon le taux horaire moyen à temps et demi, de l'employé concerné, pour le temps qu'il aura assisté à cette réunion.

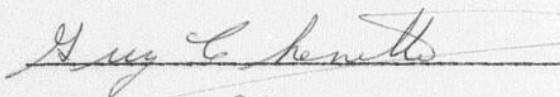
EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés,

Pour le Syndicat:


Pour la Compagnie:











\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

St-Hyacinthe le 23 février 1981

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA COMPAGNIE

CONSOLTEX INC.

ET

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

A moins de problèmes occasionnels, les apprentis mécaniciens feront leur apprentissage à plein temps, huit (8) heures par jour et cinq (5) jours par semaine et seront promus mécaniciens à la fin de leur entraînement.

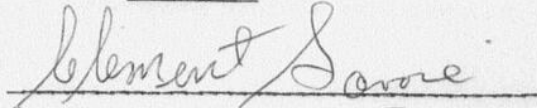
En autant que possible, la première phase de l'apprentissage se fera avec un instructeur et en plus, la deuxième phase de l'apprentissage se fera sur la section sur laquelle l'employé devrait normalement être assigné.

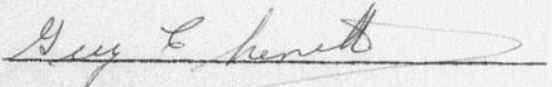
EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants autorisés,

Pour le Syndicat:

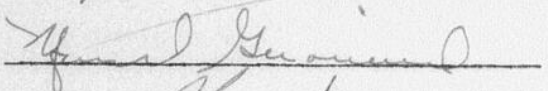
Pour la Compagnie:












\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

CONSOLTEX INC.

ET

LE SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE  
DE ST-HYACINTHE INC.

La Compagnie s'engage à payer, à tous les employés, une allocation pour vêtements de .05¢ l'heure applicable au 22 octobre 1980, pour la durée de la convention. Cette allocation s'appliquera sur le temps supplémentaire et les bénéfices marginaux comme si elle était incorporée dans le taux prévu à l'Annexe "A" de la présente convention.

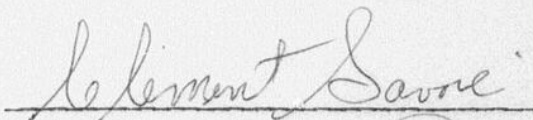
N.B. Cette lettre d'entente n'apparaîtra pas dans le livret de convention collective.

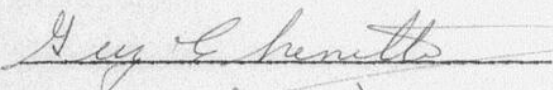
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE  
DE ST-HYACINTHE

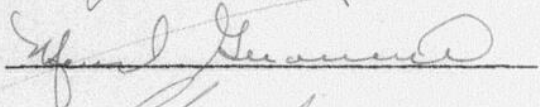
CONSOLTEX INC.



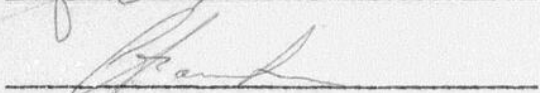








\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_