

No.

NOM

17457-02 Barmish Bros Inc.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31024596	790528

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	BARMISH BROS INC		801130	790514	2431
A2					Employeur
A3	709 RUE MERRILL CHATICHEK		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
				M17457002	000139
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	SYND TRAV SPECIALISES		2431		
A5	VETEMENT CHATICHEK		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 01	A14 01	A15 07	A16 527	A17 3711	A18 050	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 19
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (pouvant être révisée) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur ou établissement 02 Un employeur ou établissement plus d'un 03 Un employeur ou établissement plus d'un 04 Un employeur ou établissement plus d'un 05 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 06 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 07 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 08 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 09 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 10 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 11 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 12 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 13 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 14 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 15 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 16 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 17 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 18 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 19 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 20 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 21 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 22 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 23 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 24 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 25 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 26 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 27 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 28 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 29 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 30 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 31 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 32 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 33 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 34 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 35 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 36 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 37 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 38 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 39 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 40 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 41 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 42 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 43 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 44 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 45 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 46 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 47 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 48 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 49 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 50 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 51 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 52 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 53 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 54 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 55 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 56 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 57 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 58 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 59 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 60 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 61 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 62 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 63 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 64 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 65 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 66 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 67 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 68 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 69 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 70 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 71 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 72 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 73 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 74 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 75 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 76 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 77 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 78 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 79 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 80 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 81 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 82 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 83 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 84 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 85 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 86 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 87 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 88 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 89 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 90 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 91 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 92 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 93 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 94 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 95 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 96 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 97 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 98 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un 99 Plus d'un employeur ou établissement plus d'un	01 Sans objet 02 FAT COI 03 FAT COI-CTO 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant international 12 Indépendant national 13 Indépendant provincial 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Maurice — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livres 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrep. 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Informaticiens 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucheron et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et sout. adm. 11 Techn. et sout. adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Indicateur	Date				Vérificateur				
A6 0006	100	790817				102		002		

R-05-00
2499(5)

17457-02
(17457-01)
139

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

JUL 29 1 07 PM '79

DIVISION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BARMISH BROS INC.
709, rue Merrill,
Coaticook, québec

ci-après appelée la "compagnie"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT
DE COATICOOK

ci-après appelé le "syndicat"

DECLARATION:

La compagnie et le syndicat déclarent que, comme suite à leurs négociations, ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant, les deux parties contractantes aux conditions définies et énumérées ci-après, à savoir:

~~POSTE~~

'79 MAI 28 8 42

BUREAU DE L'INTERMEDIATION
SYNDICAT DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 1 - DECLARATION D'OBJECTIFS

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET REPRESENTATION SYNDICALE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés

du bureau, de planificateur de la production, des instructeurs inspecteurs, des préposés à l'entretien et à la maintenance, des préposés au contrôle de la qualité, des préposés à la réception et à l'expédition, des mécaniciens et des gardiens-concierges, à l'emploi de la compagnie pour son établissement situé au 709, Merrill, Coaticook, P.Q., le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Service du droit d'association du Ministère du travail.

- 2.02 Les termes et conditions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés éligibles conformément à la clause 2.01 qui précède.
- 2.03 La compagnie s'engage à recevoir le ou les représentants dûment autorisés par le syndicat afin de discuter des questions relatives à l'application de la présente convention et aussi, de l'importance d'établir de bonnes relations industrielles. Avec la permission de la compagnie, laquelle ne sera pas refusée arbitrairement, tout représentant du syndicat dûment autorisé aura le droit d'entrer dans l'atelier de la compagnie durant les heures de travail.
- Dans le cas du délégué du département, celui-ci doit aviser son supérieur immédiat avant de s'absenter sans paie pour s'occuper de ses fonctions syndicales à l'intérieur de l'usine.
- 2.04 Pour fins d'application de la convention collective il y aura un délégué par département, élu ou autrement nommé par les membres du syndicat. Ces délégués devront travailler dans le département qu'ils représentent et devront posséder au moins six mois d'ancienneté. Ils exerceront les fonctions définies dans cette convention
- 2.05 Un comité de relations industrielles sera composé de 3 salariés élus ou autrement nommés par le syndicat. Ces salariés devront travailler dans un

département différent et ils devront posséder au moins un an d'ancienneté avec la compagnie. Ils exerceront les fonctions définies dans cette convention.

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

- 2.09 La compagnie accepte de désigner des endroits où le syndicat pourra afficher des avis, pourvu que lesdits avis ne portent que sur les sujets suivants:
- a) réunion à but social ou récréatif ou éducatif
 - b) élection, nomination et résultats des élections su syndicat
 - c) avis de réunion syndicale
- Toute autre information affichée par le syndicat devra, au préalable, être approuvée par un officier de la compagnie.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

- 3.01 Le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, suite aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, la compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.
- 3.02 Dans l'exercice de ses droits, la compagnie devra se conformer aux prescriptions de la présente convention à moins que le contraire ne soit spécifiquement prévu et sujet aux droits du salarié concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente convention.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

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

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

4.02

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

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

4.03

La compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du salarié, sur la formule convenue entre la compagnie et le syndicat, déduira et continuera de déduire jusqu'à l'expiration de la convention, la somme autorisée par ce salarié comme cotisation régulière hebdomadaire due au syndicat. Cette somme sera déduite sur la paie reçue chaque semaine par le salarié, pour le nombre de semaines convenu dans une année, cinquante-deux (52) ou moins, selon le cas.

4.04

La compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du salarié sur la formule convenue entre la compagnie et le syndicat, déduira et conti-

nuera de déduire jusqu'à l'expiration de la convention si nécessaire, la somme autorisée par ce salarié comme cotisation spéciale due au syndicat, à la condition que cette cotisation spéciale soit dûment autorisée par le syndicat et qu'elle ne dépasse pas la somme de un dollar (\$1.00) par semaine pour une période maximum de vingt-six (26) semaines dans une année. Cette somme sera déduite sur la paie reçue par le salarié chaque semaine, pour la durée de la période autorisée.

4.05 Dans tous les cas de retenue syndicale pour cotisation régulière ou cotisation spéciale, la compagnie est dégagée de toute responsabilité quant à la légalité des prélèvements et de la remise de ceux-ci et le syndicat s'engage à la tenir indemne de toute réclamation découlant de leur application.

4.06 Un chèque payable à l'ordre du syndicat pour le montant des cotisations perçues, régulières ou spéciales, sera remis à l'officier dûment autorisé à recevoir ces montants. Cette remise sera faite dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui pendant lequel les prélèvements ont été faits. Le chèque sera accompagné d'une liste détaillée montrant le nom des salariés et le montant déduit sur la paie de chacun. De plus, lors de la remise mensuelle, la compagnie y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie sur la dernière liste de paie du mois qui précède.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

5.01 Le salarié régi par la présente convention a droit à l'ancienneté. L'ancienneté s'appli-

quera strictement par département; ces départements sont:

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

Les hommes de plancher seront considérés comme faisant partie du département "coupe"; les employés "utilité" seront considérés comme faisant partie du dernier département où ils ont travaillé avant d'être nommés "utilité".

5.02

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

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

Les dispositions de la présente clause ainsi que de la clause 6.02 ne s'appliqueront pas aux "utilités", ces postes étant comblés à la discrétion de la compagnie.

De plus, la présente clause ne s'appliquera pas à une mise à pied d'une journée ou moins par semaine.

Dans les cas où il y a plus d'une personne sur la même

opération, le salarié ayant le moins d'ancienneté sur l'opération sera mis à pied.

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

5.03

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

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

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

ce, jusqu'à la date de retour prévue.

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

5.04

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

5.05

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

médicale à l'appui, les deux (2) parties par accord mutuel, peuvent extensionner la période.

5.06

Un congé sans solde jusqu'à concurrence de six (6) mois maximum sans perte d'ancienneté, pourra être accordé à un salarié qui a au moins deux (2) ans d'ancienneté et à la condition qu'il y ait entente à ce sujet entre la compagnie et le syndicat. La demande doit parvenir à la compagnie au moins trois (3) semaines avant la date où le congé peut débiter, à moins de circonstances incontrôlables.

5.07

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité sans perte d'ancienneté à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

A moins de circonstances particulières, la demande du congé doit parvenir à la compagnie au moins trois (3) semaines avant que ne débute ledit congé. Si l'état de santé de la salariée devient incompatible avec les exigences de son travail, la compagnie et le syndicat examineront la meilleure solution pour régler la situation. De plus la période d'absence autorisée est de dix-huit (18) semaines et au choix de la salariée, le tout en conformité avec la législation en vigueur. Cependant, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de son retour au travail, le congé de maternité pourra être prolongé.

5.08

A l'occasion du mariage d'un salarié, la compagnie convient de lui accorder un congé sans solde de deux (2) semaines. Dans ce cas, le

salarié doit en faire la demande à la compagnie au moins six (6) semaines à l'avance.

- 5.09 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, le rappel des salariés dans le département se fera dans l'ordre inverse de celui où ils ont été mis à pied dans ledit département.
- 5.10 A moins que le syndicat en décide autrement, le président du syndicat, son vice-président et les membres du comité de relations industrielles, tant qu'ils sont en fonction, sont présumés, pour fins de mise à pied et de rappel, avoir le plus d'ancienneté dans leur département à la condition qu'ils soient aptes immédiatement sans entraînement, à accomplir la fonction requise.
- 5.11 Un salarié perd tout droit d'ancienneté si:
- a) il quitte volontairement l'emploi de la compagnie
 - b) il est congédié pour juste cause
 - c) à la suite d'une mise à pied, il néglige de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours après avoir été avisé par la compagnie. Cependant, s'il est dans l'impossibilité de reprendre le travail pour des raisons de maladie ou accident ou autre raison qui peut le justifier, il doit quant même aviser la compagnie, dans un délai de sept (7) jours, de son intention d'y revenir.
- S'il est impossible pour la compagnie de communiquer avec le salarié, elle lui fera parvenir une lettre recomman-

dée à la dernière adresse inscrite au bureau du personnel. Copie de cette lettre recommandée sera remise au syndicat. Si aucune réponse n'est reçue après quinze (15) jours de la date de la mise à la poste, toute ancienneté sera annulée.

- d) il a été mis à pied pour une durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois
- e) il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans préjudice à toute autre mesures disciplinaires pour toute absence non motivée.

5.12

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

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

- 5.13 La compagnie remettra au comité de relations industrielles, une liste des gains horaires moyens à temps simple de chaque salarié pour les 4 semaines précédentes chaque fois qu'elle préparera une telle liste. Cette liste constituera un document confidentiel comme condition essentielle de sa remise par la compagnie au comité.
- 5.14 Lors de la résiliation de son contrat de travail, la compagnie remettra au salarié en plus de son salaire dû, tous les autres bénéfices auxquels il a droit selon les dispositions de la convention, déduction faite de tous montants dus à la compagnie.

ARTICLE 6 - PROMOTION

- 6.01 La promotion désigne la permutation d'un salarié d'une occupation à une autre occupation régie par la présente convention comportant une possibilité de gains supérieurs. La possibilité de gains supérieurs est déterminée par la moyenne des gains des opérateurs qualifiés sur l'occupation vacante par rapport à la moyenne des gains du candidat.
- 6.02 A- Dans le cas où il se produit une vacance dans un département, la compagnie, afin d'assurer la continuité des opérations, assignera temporairement un salarié de son choix. Subséquemment et sans tarder, la compagnie pour une période de trois (3) jours de travail affichera sur le tableau d'affichage le fait qu'une vacance existe dans le département. La formule d'affichage qui comprend l'espace

nécessaire pour la confirmation du choix du candidat apparaît à l'annexe "B". Lorsque cette formule sera utilisée, la compagnie en fera parvenir une copie au bureau du syndicat.

B- Si un salarié du département pour lequel l'occupation vacante représente une promotion se croit qualifié pour l'occupation vacante, il en fera la demande, durant la période d'affichage déterminée, en inscrivant son nom sur la formule affichée; dès la période d'affichage terminée, la compagnie fera le choix de la personne qui occupera le poste en permanence, le tout conformément aux dispositions de la clause 5.02.

6.03

A- Advenant qu'il soit nécessaire d'afficher une deuxième occupation vacante suite à la promotion d'un candidat sur la première occupation vacante, la compagnie ne sera pas tenue de faire cet affichage tant et aussi longtemps que le candidat promu à la première occupation vacante n'aura pas atteint 83% d'efficacité sur sa nouvelle occupation; la même règle s'appliquera pour chaque affichage subséquent.

B- Pour le département de la coupe, advenant qu'il y ait un ou plusieurs postes vacants, des affichages seront faits immédiatement et la compagnie s'efforcera de combler les postes le plus rapidement possible, mais ne sera pas tenue de les combler pour une période de deux (2) mois. Ce délai peut être extensionné par le comité de relations industrielles.

6.04

Le salarié promu aura le droit de retourner à son ancienne occupation dans les quinze (15)

jours ouvrables de travail à sa nouvelle occupation, suivant sa promotion.

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

- 6.05 Un salarié pourra postuler un poste vacant qui ne constitue pas une promotion; s'il n'y a aucun postulant pour lequel le poste constitue une promotion qui rencontre les critères mentionnés à l'article 6.02 de la convention, son cas sera alors soumis au comité des relations industrielles pour discussion; après quoi, la compagnie pourra, à sa discrétion, décider de lui accorder le poste ou non.
- 6.06 Un salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation pourra revenir à l'intérieur de l'unité avec ses pleins droits sur paiement d'un honoraire de \$25.00 par année d'absence du syndicat.
- 6.07 Si un salarié obtient une promotion suite à un affichage, il ne pourra postuler un autre poste vacant avant l'expiration d'une période de six (6) mois sauf s'il y a entente à ce sujet entre la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 7 - TRANSFERT

- 7.01 A- Dans le cas de fermeture d'un département, le syndicat et la compagnie devront engager un dialogue afin de discuter et trouver une

une solution équitable pour les personnes impliquées.

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

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

8.01

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

- a) La compagnie déterminera pour ce salarié la moyenne du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complétées précédant immédiatement la modification tel que mentionné ci-avant. Le taux horaire ainsi obtenu sera celui auquel aura droit ledit salarié à titre de "taux heure" qui lui sera garanti pour les quatre (4) premières semaines.
- b) Pour la cinquième semaine, le nouveau taux à la pièce s'appliquera plus trente pour cent (30%) du taux-heure.
- c) Pour la sixième semaine, ledit taux à la pièce plus vingt pour cent (20%) du taux-heure.

- d) Pour la septième semaine, ledit taux à la pièce plus dix pour cent (10%) du taux-heure.
- e) Pour la huitième semaine et par la suite ledit taux à la pièce seulement s'appliquera.

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

8.03 Si comme résultat de l'application des changements stipulés aux clauses 8.01 et 8.02, le salarié se croit lésé dans ses droits, il présentera son grief conformément aux dispositions de l'article 19 "procédure pour le règlement des griefs".

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

Les salariés affectés apr lesdits changements technologiques (mise à pied ou mutation) ont la préférence selon leur ancienneté, pour les nouvelles opérations créées par les changements

technologiques, pourvu qu'ils remplissent de façon satisfaisante l'ouvrage requis. Le salarié ainsi affecté a le droit à l'application des dispositions prévues à la clause 5.02.

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

ARTICLE 9 - CHANGEMENT DE TACHE OU DE METHODE DE REMUNERATION

- 9.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de rémunérer ses salariés conformément à un système d'encouragement au travail.
- 9.02 Lorsqu'un salarié travaillant à l'heure est assigné à une tâche sur un système d'encouragement au travail, la méthode de rémunération sera conforme à celle déterminée à la clause 8.01.
- 9.03 Si un salarié est transféré à une opération qui commande un taux plus élevé que celui de l'opération à laquelle il était assigné, le syndicat en sera avisé immédiatement et ce salarié sera rémunéré tel que stipulé à l'annexe "A" des salaires, selon l'échelle des promotions.
- 9.04 Les opérations présentement rémunérées à la pièce devront continuer d'être ainsi rémunérées pour la durée de la présente convention, à moins d'entente contraire entre la compagnie et le syndicat.
- 9.05 Lorsqu'un taux à la pièce est fixé, il ne peut être supprimé pour la durée de la présente convention mais il peut être modifié par entente

entre la compagnie et le syndicat.

- 9.06 Un salarié appelé à travailler sur deux (2) opérations ou plus sera rémunéré selon la méthode prévue au décret, basé sur les taux de la présente convention.
- 9.07 Un salarié qui travaille sur une autre opération que la sienne sera rémunéré à son taux horaire s'il n'y a plus de travail pour lui sur son opération régulière; s'il y a encore du travail pour lui sur son opération régulière, il sera rémunéré à son taux horaire moyen de la dernière semaine complète travaillée à la pièce.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 La compagnie ne peut suspendre ou congédier un salarié sans avoir au préalable suivi la procédure suivante:
1. un premier avertissement écrit
 2. un deuxième avertissement écrit
 3. une suspension variant d'une journée à un maximum d'une semaine
 4. le congédiement du salarié
- 10.02 Dans le cas d'une infraction grave dont la preuve incombe à la compagnie, cette dernière peut suspendre ou congédier un salarié sans nécessiter d'avertissement écrit préalable.
- 10.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier; copie doit également être remise au syndicat.
- 10.04 Si un employé signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour recon-

naître la réception de l'avis à moins que le contraire ne soit expressément déclaré.

- 10.05 Tout avertissement apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulé; toutefois, si une suspension apparaît au dossier, la période sera alors de douze (12) mois, à compter de la date de la suspension.

ARTICLE 11 - CONGES PAYES

- 11.01 Les neuf (9) jours suivants seront des jours de congés chômés et payés durant chaque année contractuelle:

- le Jour de Noel
- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- la fête de la Reine
- la St-Jean-Baptiste
- la Confédération
- la fête du Travail
- le Jour de l'Action de Grâces

- 11.02 Pour avoir droit aux congés chômés et payés il est entendu qu'un salarié:

- a) devra avoir complété treize (13) semaines de calendrier de service continu pour la compagnie
- b) devra avoir travaillé au cours de la période de trois (3) mois précédant immédiatement le congé chômé et payé
- c) devra être au travail le jour ouvrable qui

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.06

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

- a) Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, du frère ou de la soeur ainsi que des beaux-parents du salarié, ce dernier aura droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs y compris le jour des funérailles pourvu qu'il assiste en personne aux funérailles et que son congé coïncide avec des jours ouvrables.
- b) Dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur de l'employé, ce dernier aura droit à un congé payé d'un (1) jour, pour le jour des funérailles, pourvu qu'il y assiste et pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
- c) La compagnie paiera à tout tel salarié qui peut être requis de servir comme juré dans n'importe quelle cour de justice du comté où il réside, la différence, s'il y en a, entre le montant qui lui est payé pour ses services comme juré et le montant qu'il aurait reçu pour les services normalement rendus à la compagnie durant la même période de temps.

- d) Le mode de paiement pour ces congés sociaux sera le même qu'à 11.03.

ARTICLE 12 - CONGES DE FIN D'ANNEE

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

Pour toute absence dont la cause est autre que celles mentionnées ci-dessus, la com-

pagnie a le droit de déduire des sommes d'argent dues au salarié, un montant équivalent à un cinquième de l'indemnité du congé de fin d'année pour chaque jour d'absence.

12.05 La compagnie paiera le boni de fin d'année à tous les salariés éligibles le dernier jour de paie avant le jour de Noel.

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

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES

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

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

nées ou plus de service continu pour la compagnie au 1er juillet de l'année courante.

13.02

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

a) moins de trois (3) ans de service:
4% du salaire gagné

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

13.03

La compagnie convient des dates suivantes pour les vacances d'été durant la première année de la présente convention: 13 juillet 1979 au 6 août 1979.

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

13.04

Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées depuis le 1er juin précédant la date de son départ et qu'il n'a pas prises, le tout suivant l'échelle prévue au paragraphe 13.02 qui précède.

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

ARTICLE 14 - FONDS EDUCATIONNEL

- 14.01 La compagnie s'engage à payer au Fonds éducationnel du syndicat, une demi-cent (\$0.005) de l'heure sur toutes les heures travaillées par les salariés. Remise des montants ainsi payables sera faite de la même manière et à la même date que la remise des cotisations syndicales, conformément aux directives à ce sujet de l'article 4 qui précède. La prime de cinquante pour cent (50%) pour temps supplémentaire ne s'applique pas en ce qui concerne le paiement d'une demi-cent (\$0.005) de l'heure ici mentionné.
- 14.02 Le syndicat soumettra à la compagnie, une fois tous les quatre (4) mois, un rapport écrit des activités en cours et au programme de ce Fonds éducationnel; on indiquera en même temps de quelle manière les argents reçus par ce fonds ont été utilisés.
- 14.03 Le syndicat et la compagnie sont les seuls

autorisés à dissoudre le Fonds éducationnel et ce, à la condition expresse que tous les deux soient d'accord pour ordonner cette dissolution. S'ils ne le sont pas, la question en litige devient un grief et l'article 19 ci-après "Procédure pour le règlement des griefs" s'applique.

- 14.04 Dans le cas où la dissolution de ce Fonds éducationnel est ordonnée, le paiement d'une demi-cent (\$0.005) de l'heure pour chaque heure de travail des salariés sera discontinué à la date de cette dissolution. A compter de cette date, le salarié recevra une augmentation de salaire d'une demi-cent (\$0.005) l'heure, en remplacement du même montant qui normalement serait payable par la compagnie, s'il n'y avait pas eu dissolution.

ARTICLE 15 - ASSURANCE GROUPE

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

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 A- La semaine normale de travail sera de trente-neuf (39) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures du lundi au jeudi inclusivement et de sept (7) heures pour la journée du vendredi.
- B- La cédule des heures normales de travail peut être modifiée après entente entre les parties.

C- Du lundi au jeudi inclusivement: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

Vendredi: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.

Heure du dîner: de 12h00 à 13h00 ou toute autre période qui pourrait être convenue entre les parties

D- 1) Une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et l'après-midi à être prise selon la pratique actuelle, sera accordée à tous les salariés. Ces périodes sont déterminées du consentement des parties.

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

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

E- Tout salarié qui se présente au travail le matin, au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à deux (2) heures de travail ou à l'équivalent en paie rémunérées à son taux horaire régulier; tout salarié qui se présente au travail l'après-midi, au début de la deuxième moitié de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à deux (2) heures de travail

ou à l'équivalent en paie rémunérées à son taux horaire régulier.

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

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

Si le salarié ne peut terminer sa journée de travail, il sera payé pour toutes les heures régulières de cette journée à son taux horaire régulier; lorsque requis par la compagnie, il devra produire un certificat médical. La compagnie s'il y a lieu, lui remboursera le coût du certificat médical.

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

16.02

Seconde équipe

Une seconde équipe peut être aménagée dans les conditions suivantes:

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

et le nombre approximatif de salariés qui seront embauchés.

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

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

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

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

F- Pour les fins d'application du paragraphe 16.02 du présent article 16, le taux normal de paie est le taux horaire ou le taux à la pièce payé ou convenu entre le salarié et son employeur, même si ce taux dépasse ou rapporte plus que le taux horai-

re minimum stipulé à l'annexe "A" des salaires de la présente convention collective.

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

ARTICLE 17 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

cas de temps double.

17.05 Liste de non-disponibilité: tous les salariés qui ne veulent pas effectuer du travail supplémentaire pourront faire inscrire leur nom sur une liste maintenue à cet effet et dans un tel cas, ils ne pourront pas être obligés d'effectuer du travail supplémentaire. Tout salarié pourra inscrire ou retirer son nom de cette liste le dernier vendredi de chaque mois.

17.06 Il est aussi convenu entre les parties que l'employé ayant le plus d'ancienneté sur l'opération sera le premier à qui on offrira de travailler en temps supplémentaire; s'il refuse, on procédera:

- a) suivant l'ancienneté des salariés sur l'opération,
- b) selon l'ancienneté des personnes qui ont déjà fait le travail et qui ont la compétence et l'aptitude pour accomplir immédiatement la fonction dans le département, c'est-à-dire qui a une efficacité de 83% et qui n'est pas un apprenti sur cette opération
- c) advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés volontaires pouvant faire le travail en question, les plus juniors sur l'opération devront effectuer le travail requis.

17.07 Deux fois par an, la compagnie a à préparer des échantillons pour ses vendeurs. La quantité est de 2,000 à 2,500 paires; il est en-

tendu que tout travail se rapportant à ces échantillons sera fait par des employés syndiqués, qualifiés sur l'opération (qualifiés veut dire qui n'est pas un apprenti et qui a 83% d'efficacité) à condition que ce travail ne comporte pas de changements ou de nouveautés qui doivent être étudiés au préalable soit par une opératrice responsable des échantillons ou d'une personne responsable de l'entraînement.

ARTICLE 18 - SALAIRES

- 18.01 La compagnie convient de payer et le syndicat conveint d'accepter, pour la durée de la présente convention, la cédule de salaires annexée à ladite convention et faisant partie intégrante d'icelle et intitulée Annexe "A" - Salaires.
- 18.02 Système d'encouragement au travail:
Le salarié requis de travailler à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail aura droit à opportunité de gagner l'équivalent du taux horaire minimum de son occupation tel que stipulé à la présente convention plus vingt pour cent(20%).
- 18.03 La réduction des taux de salaires à l'heure ou sur un système d'encouragement au travail est prohibée pour la durée de la présente convention, à moins que la compagnie et le syndicat, d'un commun accord, en conviennent autrement.
- 18.04 Arrêt de machine

Un salarié sera payé à ses gains horaires moyens, s'il travaille à la pièce, pour le

temps que la machine qu'il opère est arrêtée pendant ses heures régulières de travail, en autant qu'une autre machine en bon état ne soit pas disponible.

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

18.05

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

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

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

ARTICLE 19 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

19.01

Un grief signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la

convention collective.

19.02

Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

A- ETAPE FACULTATIVE AU CONTREMAITRE

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

B- PREMIERE ETAPE: AU GERANT DE L'USINE

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

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

C- DEUXIEME ETAPE: AU COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

Si l'entente est impossible, le grief sera présenté par écrit, pour étude et décision, au comité des relations industrielles. Si

la décision du comité n'est pas satisfaisante ou si l'une ou l'autre des parties au litige croit que le grief n'a pas été l'objet d'une solution juste et équitable, la partie lésée, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le syndicat ou la compagnie peut recourir à l'arbitrage, le tout conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec.

- 19.03 Dans tous les cas de griefs résultant de l'imposition d'un congédiement, le grief devra être soumis directement au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement.
- 19.04 La compagnie tout comme le salarié, peut avoir des griefs. Si tel est le cas, la compagnie présentera son grief par écrit, pour étude et décision, au comité de relations industrielles et là, s'il est impossible d'en arriver à une entente, la procédure énoncée à la clause 19.02 s'appliquera.
- 19.05 L'arbitre devra entendre les parties contradictoirement et trancher le litige qui lui a été soumis et rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition, à moins que les parties acceptent d'étendre ce délai.
- 19.06 A- L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision qui vient à l'encontre des stipulations de la présente convention et pas plus d'éliminer, de modifier ou d'amender quoi que ce soit desdites stipulations de cette convention.
- B- La décision de l'arbitre est finale et obligatoire. Les parties contractantes s'en-

gagent à en accepter la décision et à s'y conformer.

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

ARTICLE 20 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

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

- 20.04 Le comité des relations industrielles aura le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations et les plaintes faites par le syndicat ou par la compagnie, et les disputes entre les parties.

ARTICLE 21 - GREVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE 22 - ANNEXES ET ENTENTES

- 22.01 Toutes les annexes de la présente convention de même que les ententes ou amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention feront partie intégrante comme si elles étaient récitées au long.
- Lesdites lettres d'entente pourront cependant être modifiées s'il y a entente à ce sujet entre la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et expirera le 30 novembre 1980 inclusivement, sauf pour les salaires qui seront rétroactifs au 4 décembre 1978, le tout tel que stipulé à l'annexe A.

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

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

23.03 Les stipulations du paragraphe 23.02 ci-haut ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la rétroactivité éventuelle s'appliquant à certaines clauses d'une convention collective de travail, signée

au cours des procédures de négociations
mentionnées audit paragraphe 23.02 ou à
ladite convention collective de travail
elle-même.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes
ont signé à *#e Coaticook*
ce *14^e jour de mai 1979*

BARNISH BROTHERS INC.

Paul H. Lane
Gilles Beaudry

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT DE
COATICOOK

Régis Guel
Yvonne Marois
Alain Boivin (président)
Lyla Rousseau

Copies conformes à l'original
Copies haffner et associés

ANNEXE A

1. Tout salarié rémunéré à l'heure, incluant les apprentis, recevra à compter du 4 décembre 1978, une augmentation de salaire de neuf pour cent (9%) en plus et au dessus de son taux horaire en vigueur ou payable le 4 décembre 1978.
2. Tout salarié rémunéré à l'heure, incluant les apprentis, recevra à compter du 3 décembre 1979, une augmentation de salaire additionnelle de huit pour cent (8%) en plus et au dessus de son taux horaire en vigueur ou payable le 4 décembre 1978.
3. Tout salarié rémunéré à la pièce, incluant les apprentis, recevra les mêmes augmentations stipulées aux paragraphes 1 et 2 qui précèdent, le tout sujet aux mêmes règlements.

Tous les salariés à l'emploi de la compagnie recevront la rétroactivité due depuis le 4 décembre 1978 ou la date de leur embauchage, selon le cas, à condition qu'ils soient inscrits sur la liste de paie le jour de la ratification de l'entente entre les parties, par l'assemblée générale, soit

Cependant, les apprentis engagés après le 4 décembre 1978, n'auront pas droit à la rétroactivité et seront assujettis à l'échelle de promotion ci-après:

TABLERAU I

Pantalons non-assortis

Taux de salaires horaires minima pour les classifications respectives des opérations exécutées dans la confection de la classe "Pantalons non-assortis"

ZONES 2 et 3

<u>CLASSE</u>	<u>4 décembre 1978</u>	<u>3 décembre 1979</u>
AX	\$5.60	\$6.01
BX	4.74	5.09
CX	4.28	4.59
DX-EX-FX	4.10	4.40

CLASSIFICATIONS ET DESCRIPTION DES TACHES

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

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE LA GENDARMERIE NATIONALE

LA COMPAGNIE

PAR

SIGNATURES

NOM

NOM

NOM

NOM

TABLEAU DE NOMINATION

NOM DU CANDIDAT CHEF

NOM

SA DATE D'ARRIVÉE

LA COMPAGNIE

PAR

DATE

C. C. GENDARMERIE

✓

TABLEAU II

Taux des apprentis

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

Echelle de promotion

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

Utilités

Les salariés considérés "utilités" seront payés le taux horaire de la classe déterminée par les parties plus 20%, se basant sur le travail à accomplir et sur le classement du comité conjoint.

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: BARMISH BROS. INC.
709 MERRILL
COATICOOK, QUE.

Ci-après appelé: "LA COMPAGNIE"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS SPECIALISES
DU VETEMENT DE COATICOOK

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

1^o- Nonobstant les dispositions de la convention collective, les coupeurs auront droit aux salaires ci-après:

	<u>4 déc. 1978</u>	<u>3 déc. 1979</u>
B. Houle	5.30	5.69
R. Routhier (étendeurs)	4.61	4.95
R. Routhier (coupeurs)	5.30	5.69
A. Boivin	5.54	5.94
Y. Lyonnais	5.89	6.32
T. Becharrani	6.32	6.79

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à COATICOOK, PROVINCE DE QUEBEC, CE 14^e JOUR DE MAI 1979.

BARMISH BROS. INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS SPECIALISES
DU VETEMENT DE COATICOOK

Paul H. Chane

Gilles Beaudry
Rejeanne Ruel
Françoise Morin

Alain Boivin (président)
Roya Roussier

Coaticook, le 11 mai 1979

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente s'applique pour les personnes du département de la coupe qui désirent être transférées dans un autre département.

Ces personnes sont;

Claudette LaMadeleine	Monique Bourgault
Christiane Tremblay	Jacqueline Ladouceur
Madeleine Sevigny	Réjeanne Montminy
Denise Sharpe	

- 1^o Les personnes transférées par affichage sur des postes vacants ou nouvellement créés auront la préférence sur tout les nouveaux employés embauchés depuis le 1 décembre 1978 qui pourraient postuler.
- 2^o Il est entendu que tous les bénéfices marginaux des salariés du département de la coupe (énumérés plus haut) seront maintenus et calculés à partir de la date de leur embauchage.
- 3^o S'il y a plus d'un salarié du département de la coupe, parmi les 7 employées énumérées plus haut, qui postule sur un même poste, l'ancienneté sera calculé à partir de la date de leur embauchage, c'est à dire la même que les bénéfices marginaux.

Paul W. Chaine
Gilles Beaudry
Genevieve Buel
Françoise Morin
Alain Boivin (président)
Roger Rousseau

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

BARMISH BROS. INC.

ci-après appelée la "compagnie"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISTES DU VETEMENT
DE COATICOOK

ci-après appelé le "syndicat"

ATTENDU que la compagnie effectuera une expansion de ses opérations entre la date des présentes et le 30 novembre 1980.

ATTENDU qu'il est nécessaire de prévoir des règles spéciales relativement au mouvement de main d'oeuvre et plus particulièrement à la façon de combler les postes nouvellement créés et d'accorder les promotions.

LES PARTIES, POUR LA DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE CONVIENNENT D'APPLIQUER LES REGLES SUIVANTES RELATIVEMENT AU MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE:

A- Tous les employés engagés après la date de signature des présentes, et ce pour la période de l'expansion,

ne pourront postuler lors de l'affichage de postes vacants.

B- La compagnie procédera de la façon suivante pour l'affichage des postes ouverts suite à l'expansion:

- (i) la compagnie affichera un avis à chaque augmentation de production (environ tous les quatre mois) pour trois (3) jours consécutifs, indiquant les postes qui seront ouverts suite à cette expansion pendant ces périodes
- (ii) les employés qui travaillaient pour la compagnie au moment de la signature des présentes pourront postuler un poste pendant cette période d'affichage et ce, en se conformant aux dispositions des articles 6.01 à 6.07 de la convention collective.
- (iii) dans les sept (7) jours de la fin de l'affichage, la compagnie informera le syndicat des noms des salariés choisis en tenant compte des critères mentionnés auxdits articles 6.01 à 6.07 de la convention collective
- (iv) tout salarié qui obtient une promotion suite à cet affichage ou suite à l'affichage d'une deuxième occupation vacante suite à la promotion d'un candidat sur la première occupation vacante en conformité avec l'article 6.03 de la convention collective ne pourra postuler un autre poste pendant la durée de la convention collective sauf dans le cas prévu au paragraphe C des présentes.

- C- Dans le cas d'une vacance dans un département suite au départ d'un salarié engagé avant la date des présentes, les articles 6.01 à 6.07 s'appliqueront.

Les salariés mentionnés au paragraphe A des présentes ne pourront cependant postuler lors de ces affichages.

- D- Tant qu'il n'y aura pas assez de travail sur l'opération pour utiliser l'employé promu à plein temps, et afin de maintenir la production, il est entendu que l'employé promu continuera à travailler à temps partiel sur son ancienne occupation; la compagnie tiendra compte du temps travaillé à l'ancienne occupation dans l'application de l'article 6.04 de la convention collective.
- E- Pendant la durée de l'expansion, la période de probation des nouveaux employés sera de soixante-cinq (65) jours ouvrables, période que la compagnie pourra prolonger de trente (30) jours ouvrables sur avis écrit au syndicat.

SIGNE à Coaticook , ce 14^e jour de mai 1979

BARMISH BROS. INC.

Paul H. Kane

Gilles Beaudry

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISTES DU VETEMENT
DE COATICOOK

Jeannette Guel

Francine Morin

Alain Boivin (président)

Régis Rousseau

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

BARMISH BROS. INC.

ci-après appelée la "compagnie"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISTES DU VETEMENT
DE COATICOOK

ci-après appelé le "syndicat"

LES PARTIES CONVIENNENT QUE LA PRESENTE LETTRE D'ENTENTE
S'APPLIQUERA PENDANT LA DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
SOIT DU 1er DECEMBRE 1978 AU 30 NOVEMBRE 1980.

1. Lorsque le contremaître demande aux salariés
affectés aux opérations suivantes:

- poser les agrafes
- souspresser les ceintures et les braguettes
- coudre les coins et braguettes

de travailler sporadiquement sur ces opérations, les minutes d'attente qui s'en suivent seront alors calculées cumulativement dans l'application de l'article 18.04 de la convention collective.

2. Advenant le départ ou l'absence de deux (2) coupeurs ou plus à la fois, la compagnie pourra engager un coupeur expérimenté et ce, pendant la période d'appren-

tissage du ou des employés promus à cette occupation.

SIGNE à Coaticook , ce 14^e jour de mai 1974

BARMISH BROS. INC.

Paul H. Barmish

Gilles Beaudry

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISTES DU VETEMENT
DE COATICOOK

Georges Duch

Françoise Morin

Alain Boivin (président)
Roger Fausseau

Coaticook, le 18 mai 1979

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente s'applique pour Mlles Ginette Audet et Rita Scalabrini du département des Pièces qui désirent être transférées dans un autre département suite au transfert de leurs opérations (Agencer les Pantalons, Coller les numéros sur les morceaux, Coller les numéros sur les pantalons.), à la salle de coupe de Magog. Le transfert de ces opérations à Magog est prévu pour le 6 Août 1979, mais néanmoins Ginette Audet et Rita Scalabrini pourront postuler immédiatement pour les postes ouverts. Toutefois, elles continueront à travailler sur leurs opérations respectives jusqu'au transfert de ces opérations.

- 1^o- Les personnes transférées par affichage sur des postes vacants ou nouvellement créés auront la préférence sur tout les nouveaux employés embauchés depuis le 1 décembre 1978 qui pourraient postuler.
- 2^o- Il est entendu que tous les bénéfices marginaux des salariés, G. Audet et R. Scalabrini seront maintenus et calculés à partir de la date de leur embauchage.
- 3^o- Si parmi Ginette Audet, Rita Scalabrini et les 7 employées de la salle de coupe, Claudette LaMadeleine, Christiane Tremblay, Madeleine Sevigny, Denise Sharpe, Monique Bourgault, Jacqueline Ladouceur, Réjeanne Montminy, il y a plus d'un salarié qui postule sur un même poste, l'ancienneté sera calculé à partir de la date de leur embauchage, c'est à dire la même que les bénéfices marginaux.

Gille Beaudry

Paul H. Chénier

Rejeanne Guil

Francois Masin

Alain Boivin (président)

Coaticook, le 18 mai 1979

LETTRE D'ENTENTE

UTILITES

Les salariés considérés "Utilités", seront payés le taux horaire de la classe déterminée par le Comité Conjoint plus 2.5 % (deux pourcent et demi) par opération que l'utilité peut accomplir à 50 % d'efficacité, et avec la qualité requise, jusqu'à un maximum de 25 %, se basant sur le travail à accomplir et sur le classement du Comité Conjoint.

Gilles Beaudry

Paul H. Plante

Francine Morin

Yvonne Guel

Alain Boivin (président)

Coutinck 19/04/78

LETTE D'ENTENTE

La compagnie et le syndicat sont
d'accord à ce qu'il y ait un seul
délivré dans les départements de la
« finction »: « passage, sous-passage ».

Signé A Coutinck
17 MAI 1979

Francine Morin

Alain Boven (président)

Yvonne Quil

Représentant patronale

- Paul H. Chaire

Gilles Beaudry

Représentant syndicale

- Yves Gouin

Le, 19 avril 1978

LETTRE D'ENTENTE

En ce qui regarde le 6% d'absence, qui est alloué dans le présent système de boni du département de la salle de coupe, la compagnie et le syndicat sont en accord de faire disparaître ce 6 % de la façon suivante.

EXEMPLE: Semaine de 39 heures.

8 travailleurs directs à 312 heures=20,311 qui fait 10 %
chaque 487 paires additionnels est égal à 1 %.

7 travailleurs directs à 273 heures=17,772 qui fait 10 %
chaque 443 paires additionnelles est égal à 1 %.

NOTE : Pour faire disparaître le 6 % on le rajoute au but à atteindre 17,772 fois 6 % = (18,838) et de même pour le nombre de paires pour atteindre 1% qui est 443 fois 6 % = (451)

7 directs à 273 heures= 18,838=10%
chaque 451 paires add.=1%

Chaque heures d'absence diminue le but à atteindre, tout comme les heures supplémentaires augmentent le but.

La Compagnie ou le Syndicat peuvent annuler la présente entente par un écrit par un avis écrit donné à l'autre partie.

En accord nous signons,

Signé A. Coats, Cook

17 mai 1979

Représentant Syndical

Jos. Lefrançois

Représentant Patronal

Gilles Beaudry

Alain Biron (président)

Regianne Bueh

François Morin

Paul A. Chane