2312-7 2

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-08671

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:M-01509-001

SIGNATURE DEPOT	DU	AU	NB
DATE: 87/07/06 87/08/20	DUREE:		SAL:

EMPLOYEUR

DOMINION TEXTILE INC.

1065, RUE PACIFIC
SHERBROOKE, QUEBEC
J1H 2G3

ASSOCIATION

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC. (CSN)

1259, BERRI, SUITE 600
MONTREAL, QUEBEC
H2L 4C7

MUNICIPALITE: 36350

ACTIVITE: 1810

AFFILIATION: IND. (LOC.)

REMARQUE
AMENDEMENT A LA LETTRE D'ENTENTE 21

Monique Caron /jm. 87.11.02.
SIGNATURE DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-1509-01

DOMINION TEXTILE INC.
C.P./Box 6250 Montréal, Québec H3C 3L1
Tél: (514) 989-6018

87 0867 1

'87 AOU 20 13 52

Le 15 août 1987

Madame Monique Perreault
Ministère du Travail et
de la Main d'Oeuvre
255 est, Boul. Crémazie
Montréal, (Québec)
H2M 1L5

Sujet: Dépôt d'entente, usine Tissage Domil

Madame,

Vous trouverez ci-inclus cinq (5) copies d'une entente intervenue entre le Syndicat des travailleurs de Domil Inc. et Dominion Textile Inc., dûment signées le 6 juillet 1987.

En espérant le tout conforme, je demeure,

Bien à vous,

Yves Devin
Directeur,
Ressources Humaines

YD/rs

p.j. (5)

1509-01 2

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.
USINE FILATURE DOMIL

'85 NOV -5 14:14

ET

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DE DOMIL INC.

HORAIRE DE FIN DE SEMAINE:
ATELIER DE LA VADROUILLE
Lettre d'entente # 15E

00 Toutes dispositions dans la convention collective ou annexe s'appliquent sauf si autrement prévues dans la présente.

01 Afin de répondre aux besoins de production et de rencontrer plus adéquatement les exigences du marché, la compagnie, lorsqu'elle le jugera nécessaire, introduira par occupation, section d'atelier, atelier, une ou deux équipes additionnelles de travail. Il est entendu que la compagnie en informera le syndicat avant la mise en application.

Avant d'instaurer la présente entente, il est également convenu que la compagnie s'assurera que les employés travaillent leur semaine normale prévue à l'article 10.00 de la convention collective y incluant les heures de travail entre 07h00 et 17h00 le samedi et entre 00h01 et 07h00 le lundi, lors des samedis et lundis obligatoires prévus à l'article 10.04.

02 Les équipes additionnelles de travail seront formées et travailleront selon la cédule suivante:

Equipe 4 :	07h00	à	19h00	samedi
	07h00	à	19h00	dimanche
Equipe 5 :	19h00 samedi	à	07h00 dimanche	
	19h00 dimanche	à	07h00 lundi	

Dans le cas d'utilisation que d'une équipe de vingt-quatre heures la fin de semaine, la compagnie convient de l'horaire de travail suivant:

Equipe 4 :	12h00	à	24h00	samedi
	12h00	à	24h00	dimanche

Ceci implique que si les besoins de production peuvent être comblés par du travail supplémentaire des employés qualifiés de la semaine de cinq (5) jours, alors le travail sera distribué selon les dispositions de l'article 10.04 (travail le samedi et le lundi) de la convention collective.

Cependant, lors de samedis ou lundis volontaires prévus à l'article 10.04 ou pendant la période entre le 1er mai et le 15 septembre de chaque année, ladite équipe additionnelle pourra être cédulée entre 07h00 et 19h00 le samedi et/ou entre 19h00 le dimanche et 07h00 le lundi selon le cas.

Pour répondre aux besoins de production, les deux parties peuvent convenir d'un autre horaire de travail dans le cas où une équipe additionnelle seulement serait requise.

03 Introduction d'équipes additionnelles:

Dans les cas d'introduction d'équipes additionnelles, pour permettre le respect des droits existants des employés, il est convenu de procéder à assigner les employés de la façon suivante:

1. La compagnie comblera les postes selon les termes de la convention collective.

2. Si aucun employé ne postule pour un des postes, la compagnie comblera les postes de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

04 Congés de sympathie pour les équipes de fin de semaine:

Il est convenu que les employés recevront un salaire égal au salaire prévu à leur horaire de travail s'ils devaient s'absenter pour raison de décès telle que définie dans la convention.

05 Jours fériés pour les équipes de fin de semaine:

Le paiement des congés fériés à l'exception de la fête nationale se fera à raison de huit (8) heures en plus des heures travaillées sur les équipes de fin de semaine et cela pour la semaine où survient le jour férié.

La fête nationale sera observée le jour même et si elle a lieu durant un jour autre que samedi et dimanche, elle sera rémunérée à raison de huit (8) heures.

06 Deux périodes de repas:

Deux périodes appropriées seront allouées pour les repas. Il est convenu qu'il n'y aura pas d'interruption de production pendant ces périodes.

07 Primes d'équipe:

Il est convenu que les primes d'équipe seront rémunérées de la façon suivante:

De 15h00 à 23h00 = .12¢
De 23h00 à 07h00 = .20¢

08 Vacances d'emploi:

Au cours de l'application de cette entente il est entendu que pour combler une vacance d'emploi, la compagnie affichera pour une durée de sept (7) jours de calendrier ladite vacance; la vacance d'emploi sera comblée selon les dispositions de la convention collective.

09 Salaires et prime de surtemps:

Les employés travaillant sur une des deux équipes de fin de semaine recevront une prime de 50% de leur taux prévu à la convention collective pour les heures de travail effectuées le samedi et le dimanche.

Si un employé de l'une des deux équipes de fin de semaine travaille en temps supplémentaire sur l'horaire régulier de cinq (5) jours, il recevra une prime de 50% de son taux prévu à la convention collective pour toutes les heures ainsi travaillées.

Tout employé appartenant à l'horaire régulier de cinq (5) jours qui effectue du travail sur une des deux horaires de fin de semaine sera rémunéré selon les dispositions de l'article 12 de la convention collective.

10 Cycle de fin de semaine:

Le cycle débute le dimanche et se termine le samedi suivant.

11 Réduction des opérations:

Advenant une réduction des opérations dans l'usine, il est entendu que l'horaire de fin de semaine sera interrompu après que le cycle d'une fin de semaine aura été complété. La compagnie devra réduire d'abord les opérations sur la cinquième (5ième) équipe et par la suite la quatrième (4ième) équipe. S'il y a lieu, la compagnie effectuera des réductions d'opérations sur les équipes régulières de cinq (5) jours. Dans le cas de l'interruption complète des équipes de fin de semaine, le syndicat en sera informé deux (2) semaines au préalable.

Advenant les cas de réduction du personnel, les dispositions des articles 15.09, 15.10 et 15.11 s'appliqueront (une équipe de travail égale 12 heures pour les équipes de fin de semaine).

12 Vacances annuelles:

Les vacances débuteront le samedi qui précède les deux dernières semaines complètes du mois de juillet. Pour fins de vacances seulement, une semaine de vacances sera l'équivalent du samedi et dimanche (2 jours consécutifs).

13. Période de probation:

Dans les cadres de cette entente, la période de probation sera de quarante (40) jours ouvrables travaillés.

14. Jours ouvrables:

Aux fins de cette entente, l'expression "jours ouvrables" signifie un jour de la semaine à l'exception des lundis, mardis, mercredis, jeudis, vendredis, à l'exception des jours fériés mentionnés à l'article 16 et des jours au cours desquels un atelier est fermé ou un employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

N.B.: La journée du dimanche peut être comprise entre 07h00 le dimanche et 07h00 le lundi.

15 Délais - Grief - Arbitrage - Entraînement:

a) Aux fins de l'application des délais de la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 6, les jours ouvrables seront ceux prévus à 1.04 a) en additionnant deux (2) jours à chaque étape.

b) Les périodes d'entraînement prévues à l'article 15.11 seront amendées comme suit:

5 jours ouvrables amendés à 2 fins de semaine
30 jours ouvrables amendés à 10 fins de semaine

16. Vacances temporaires:

Dans les cadres de cette entente, aux fins de l'application de l'article 15.08, une vacance temporaire sera considérée comme telle si la compagnie est informée qu'un employé sera temporairement absent pour deux (2) fins de semaines consécutives et plus.

17. Accident de travail:

Dans les cadres de cette entente, lors d'un accident de travail (premier quatorze (14) jours), les employés travaillant la fin de semaine seront rémunérés selon la même formule que les employés travaillant sur une base de cinq (5) jours.

Dans ce cas, une fin de semaine de travail est équivalente à une semaine normale et la formule utilisée pour le calcul de la rémunération s'appliquera.

18. Mesures disciplinaires:

Dans les cadres de cette entente, une journée de suspension est l'équivalent de six (6) heures de travail à être appliquées au deuxième six (6) heures de la journée de travail en question.

19. Aucune garantie d'heures de travail et/ou salaires:

Les dispositions qui précèdent ne doivent pas être interprétées comme garantissant des salaires ou des heures de travail annuels, hebdomadaires ou quotidiens.

20. Six (6) heures de paie:

Tout employé qui, au cours de son équipe précédente, n'a pas reçu avis que ses services n'étaient pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure habituelle, à son occupation régulière, pourra être assigné par la compagnie à faire six (6) heures de travail pour lesquelles il touchera un montant équivalent à six (6) heures de sa paie régulière.

Si cependant, aucun travail n'est assigné à cet employé, il sera payé un minimum de six (6) heures, à son taux horaire régulier ou selon la moyenne de ses gains pour la semaine en cours ou la semaine précédente, s'il travaille selon le régime de prime au rendement, sauf si, à son arrivée à l'usine, il n'est pas possible de l'assigner à son travail régulier pour des raisons hors du contrôle de la compagnie.

21 Cédule d'apprentissage:

La cédule d'apprentissage prévue à la lettre d'entente 16 sera ajustée de la façon suivante:

$$\frac{\text{Nombre de semaines X 40 heures}}{\text{24 heures}}$$

22 Jour de paie:

La paie de ces employés sera distribuée le samedi; de plus, les chèques de paie seront aussi disponibles le jeudi entre 13h00 et 14h00 à l'endroit désigné à cette fin.

23 Assurance salaire:

Une semaine de travail comprend le dimanche et le samedi suivant tel que mentionné à l'item #10 de la présente entente.

24 Pour les fins d'application des règles d'ancienneté, il est convenu que l'atelier de la vadrouille constitue un atelier distinct pour fin d'établissement des listes d'ancienneté.

25 Il est entendu que la machine d'ouvraison située au cardage, spécialement pour l'atelier de la vadrouille appartiendra au département de cardage de 00h01 le lundi à 17h00 le samedi. Pour les opérations au delà de ces heures, le département de la vadrouille opérera ladite machine, sauf dans le cas où le cardage opérerait (équipe de fin de semaine).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, Québec, ce vingt et unième (21ième) jour d'octobre 1985.

Le Syndicat des Travailleurs de Domil Inc.

Par Richard Cliche

Par Roland Bennett

Par Normand Rouillard

Par Denis Forgues

Dominion Textile Inc.

Par Pierre Bélanger

Par Jacques Hamel
Directeur administratif
des ressources humaines

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

Par Robert Dupont

2312-7 3

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:88-00589

DEPOSANT: TIERS
ACCREDITATION:M-01509-001

SIGNATURE	DEPOT		DU	AU	NB
DATE: 87/12/14	88/01/06	DUREE:			SAL:

EMPLOYEUR

DOMINION TEXTILE INC.

1065, RUE PACIFIC
SHERBROOKE, QUEBEC J1H 2G3

ASSOCIATION

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC. (CSN)

1259, BERRI, SUITE 600
MONTREAL, QUEBEC H2L 4C7

DEPOSANT

DOMINION TEXTILE INC.
A/S M. JACQUES HAMEL
3600 BOUL. THIMENS
ST-LAURENT, QUE H4R 1V6

MUNICIPALITE: 36350

ACTIVITE: 1810

AFFILIATION: IND. (LOC.)

REMARQUE
BALANCEMENT DES OPERATIONS DES ATELIERS "FIBRES LIBERES"
ET "RENVIDAGE ET DE GARDAGE"

Monique Crompms
SIGNATURE

88/01/22
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST,RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-1509-01

88-00589

DOMINION TEXTILE INC.
COMPAGNIE DES FILS DOMINION
3600 boul. Thimens
St-Laurent, Qc
H4R 1V6

Le 29 décembre 1987

Madame Monique Perreault
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET
DE LA MAIN-D'OEUVRE
255 boul. Crémazie est
Montréal, Qc
H2M 1L5

Objet: Dépôt d'entente
Dossier M-1509-01

Madame,

Vous trouverez ci-inclus cinq (5) copies d'une entente intervenue entre le Syndicat des travailleurs de Domil Ltée, Inc. et Dominion textile Inc.

Cette entente a été signée le 14 décembre 1987 et doit faire partie intégrante de la convention collective qui est valable jusqu'au 15 février 1988.

Nous espérons que vous trouverez le tout à votre satisfaction. Veuillez Agréer, Madame, l'assurance de ma considération la plus distinguée.

Jacques Hamel
Directeur administratif
Ressources humaines

/lc
p.j. (5)

9- JAN -6 10:09 88

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.
La Compagnie des Fils Dominion

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL LTÉE, INC.

'83 JAN 6 10:09

Dans le but de balancer son opération à l'atelier des "FIBRES LIBÉRÉS" et conséquemment aux ateliers du RENVIDAGE et de CARDAGE, les deux parties conviennent de ce qui suit:

1) Création d'une cinquième (5e) équipe aux trois (3) ateliers ci-haut mentionnée, pour une période n'excédant pas le 15 février 1988.

2) Possibilité de prolonger cet accord au delà du 15 février 1988 par entente mutuelle, suite à un avis de deux (2) semaines, au préalable, de la compagnie.

3) La compagnie convient qu'il n'y aura pas de mise à pied pendant la période de transition, permettant l'instauration de ces équipes additionnelles.

4) Les dispositions de la lettre d'entente 15E seront appliquées lors de l'implantation de cette cinquième (5e) équipe.

5) Les parties reconnaissent que tout travail de consultation de la part des officiers syndicaux, dans le but de permettre l'acceptation par les employés de cette entente, ne devra pas avoir pour effet qu'il y ait perte de salaire pour les officiers concernés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, Québec, ce 14e jour de DÉCEMBRE 1987.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE DOMIL LTÉE, INC.

DOMINION TEXTILE INC
(La Compagnie des Fils Dominion)

Roland Bennett

Normand Bouillard

Denis Forgues

Raymond Fillion

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

9312-7 1

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-06280

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:M-01509-001

SIGNATURE	DEPOT	DU	AU	NB
DATE:	87/06/12	87/07/09	DUREE:	SAL:

EMPLOYEUR	ASSOCIATION
DOMINION TEXTILE INC.	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC. (CSN)
1065, RUE PACIFIC	
SHERBROOKE, QUEBEC	
J1H 2G3	1259, BERRI, SUITE 600
	MONTREAL, QUEBEC
	H2L 4C7

MUNICIPALITE: 36350

ACTIVITE: 1810

AFFILIATION: C.S.N.

REMARQUE
ENTENTE #00

Monique Lasnier /pour LL
SIGNATURE

87-09-23
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST,RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-1509-01
87-06280

'87 JUL -9 14 02

DOMINION TEXTILE INC.
COMPAGNIE DES FILS DOMINION
3600 boul. Thimens
St-Laurent, QC
H4R 1V6

St-Laurent, le 3 juillet 1987

Mme Monique Perreault
Ministère du Travail
et de la Main d'oeuvre
255 est, boul. Crémazie
Montréal, QC
H2M 1L5

Sujet: Dépot d'une lettre d'entente - Filature et Tissage
Domil versus le Syndicat des travailleurs de Domil.

Madame,

Vous trouverez ci-joint, cinq (5) copies d'une lettre d'entente signée le 19 juin dernier, entre Dominion Textile Inc. et le Syndicat des travailleurs de Domil, pour ses deux usines de Domil situées dans la ville de Sherbrooke.

Espérant le tout conforme, nous vous prions d'agréer, Madame Perreault, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Pierre Ducharme

Pierre Ducharme,
Administrateur
Rémunération
et avantages sociaux

PD/ym
p.j.: (5) copies de la lettre d'entente

c.c.: Jacques Hamel
Daniel Tardif
Gilles Thibodeau
Mario Trachy

87 JUL -9 14 02

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC.

Conformément au droit de ré-ouverture sur les clauses prévues à la lettre d'entente #00 de la convention collective de travail signée le 29 août 1985, la présente est pour confirmer l'entente intervenue entre les parties précitées à l'effet que:

a) A l'exception du paragraphe "B" ci-après, les autres clauses sujettes au droit de ré-ouverture prévue à la lettre d'entente #00 de la présente convention collective, demeurent au statu quo de la dite convention collective.

b) Effectif le 16 février 1987 une augmentation de trente et un cents (0.31) par heure, non intégré aux taux objectifs, applicable sur les heures payées* avec concordance d'applicaton à l'article 14.01 et aux lettres d'entente 05 et 14 de la présente convention collective, avec effet de rétroactivité s'il y a lieu.

   Le tout ayant pour effet de porter à cinquante-huit cents (0.58) le montant d'augmentation de salaire, non intégré aux taux objectifs, applicable sur les heures payées*, à compter du 16 février 1987.

   * Selon la référence de définition inscrite à la lettre d'entente #00 de la présente convention collective.

c) Un paiement rétroactif sera versé à toutes les personnes qui travaillent ou qui ont travaillé pour la compagnie entre le 15 février 1987 et la date d'application des augmentations des salaires négociés s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires à Sherbrooke, ce 19e jour de juin 1987.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC.

Roland Bennett

Normand Rouillard

Denis Fraser

FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

DOMINION TEXTILE INC.

Mario Trachy

Jacques Hamel

2

Le 1er juin 1987

Lettre d'entente

entre

Syndicat des travailleurs de Domil Inc.

et

Dominion Textile Inc. - Tissage Domil

Sujet: Amendement à la lettre d'entente 21
"Réparateurs au tissage reconnus comme une seule occupation"

Les parties conviennent que les dispositions de la convention collective continueront de s'appliquer sauf celles qui sont amendées conformément aux paragraphes qui suivent:

A partir du 10 décembre 1986, les occupations de réparateurs au tissage seront séparées en deux (2) occupations: réparateur de métiers et réparateur de métiers (pannes sérieuses) formeront une occupation alors que réparateur d'unifil formera une autre occupation. Cela signifie donc qu'à partir de cette date toutes les personnes, qui seront formées, soit comme réparateur de métiers ou réparateur de métiers (pannes sérieuses), soit comme réparateur d'unifil, seront alors considérées une fois qu'elles auront obtenu le titre d'une de ces occupations suite à une vacance d'emploi permanente comme appartenant à des occupations distinctes.

Concernant tous les gens qui ont obtenu d'une façon permanente le titre de réparateur de métiers ou de réparateur de métiers (pannes sérieuses) ou de réparateur d'unifil avant le 10 décembre 1986, les dispositions de la lettre d'entente 21 continueront de s'appliquer intégralement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, Québec, ce 6ième jour (6ième) de juillet 1987.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC.

Par: _____
Richard Cliche

Par: _____
Roland Bennett

Par: _____
Fernand Bureau

Par: _____
Normand Rouillard

Par: _____
Denis Forgues

FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

Par: _____
Robert Dupont

DOMINION TEXTILE INC.

Par: _____
Paul Legault

Par: _____
Mario Trachy

Par: _____
Yves Devin

022127 86-02-151

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

2312-7

Dépôt N°: 2

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-1509-01
Date	Signature: 85-10-21	Réception: 85-11-05	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs de Domil Inc 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C3	☐ Déposant Dominion Textile Inc 1065 rue Pacific Sherbrooke, QC. J1H 2G3
☒ Déposant, si autre que les parties Dominion Textile Inc Att: M. Jacques Hamel C.P. 6250 Montréal, QC. H3C 3L1	Région: 05-00 Activité: 1810 (5) Affiliation: 10

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

- Entente: Horaire de fin de semaine - atelier de vadrouille
  lettre #15-E

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-11-11

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

003 (094)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

023127 85-02-151

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 | 0 9 | 2 6 8

OK

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 02312-7

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1509-01
Date	Signature: 85-08-29 / Réception: 85-09-11	Durée: Du 85-02-15 / Au 88-02-15	Nombre de salariés régis par la convention collective: 591

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs de Domil Inc 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	☒ Déposant Dominion Textile Inc 1065 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 05-00 Activité: 1810 (5) Affiliation: 10

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

- Entente: Mise à pied volontaire (Bill C-78 et C-172.)

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/dg

Date: 85-09-30

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

003 (094)

RECHERCHE

(Conv. Coll) 2312-71
Entente 1509-01

Le 20 mars 1985



Lettre d'entente
entre
Syndicat des Travailleurs de Domil Inc.
et
Dominion Textile Inc.
Tissage Domil
Filature Domil

Sujet: Mise à pied volontaire (Réf.: Bill C-78 et C-172)
(Amendement aux articles 13.04, 15.11 et 15.15 de la convention collective)

Les parties conviennent que les dispositions de la convention collective continueront de s'appliquer sauf celles qui sont amendées conformément aux paragraphes qui suivent.

Contrairement aux dispositions de l'article 15.11 de la convention collective, un employé possédant plus d'ancienneté (c'est à dire n'étant pas le plus jeune de l'occupation et équipe) pourra, lors d'une mise à pied administrative, demander volontairement d'être mis à pied à la place d'un plus jeune en autant que ce déplacement ne nécessite pas d'entraînement de d'autres employés, ne va pas à l'encontre des exigences de la production et que l'employé répond aux critères d'admissibilité possible du Bill C-78.

Il est entendu que les employés ainsi mis à pied devront être disponibles pour revenir au travail au moment où la compagnie les rappellera. Ces employés feront partie d'une liste de rappel spécial, c'est à dire, qu'ils ne seront rappelés au travail qu'une fois que tous les employés qualifiés en mise à pied n'étant pas éligibles au Bill C-78 ont été rappelés au travail; de plus, lorsque la compagnie rappellera les employés de la liste spéciale au travail, elle débutera en rappelant d'abord les employés qui ont le moins d'ancienneté contrairement à ce qui est stipulé à l'article 13.04 et 15.15 de la convention collective pourvu qu'ils soient qualifiés pour faire le travail.

Il est à retenir que tous les postes, laissés vacants par les employés pouvant être éligibles au Bill C-78, seront affichés selon les dispositions de l'article 15.08 et cela pour une période équivalente à la durée de temps permettant l'admissibilité possible aux prestations des travailleurs mais n'excédant pas un (1) an, ce qui amende à nouveau l'article 13.04 de la convention collective.

SIGNÉ LE 29 Août 1985

Syndicat des Travailleurs de Domil Inc.

Directeur du personnel
Tissage Domil

Syndicat des Travailleurs de Domil Inc.

Directeur du personnel
Filature Domil

Fédération Canadienne des travailleurs
du textile Inc.

Service des relations
industrielles

Note: ajouté la Filature Domil le 20 mars 1985.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3141 01 01

PAR ET ENTRE:

DOMINION TEXTILE INC., corporation légalement constituée, ayant son siège social en la cité de Montréal, province de Québec, en ce qui se rapporte à ses usines, Tissage Domil et Filature Domil, situées à Sherbrooke, province de Québec, ci-après appelée,

"LA COMPAGNIE"
PARTIE D'UNE PART

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC., une association d'employés dûment enregistrée et incorporée suivant la Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q. 1941, chapitre 162, ci-après appelée,

"LE SYNDICAT"
PARTIE DE SECONDE PART

ATTESTANT:

Que les parties, en vertu des ententes et accords mutuels ci-après mentionnés, ont convenu ce qui suit:



INDEX

ARTICLE		TITRE	PAGE
		PREAMBULE	
1		DECLARATION DES PARTIES	1
	1.00	Buts	1
	1.01	Droits de gérance	1
	1.02	Reconnaissance syndicale	1
	1.03	Travail accompli par le personnel des cadres	2
	1.04	Définition	2
	1.05	Travail accompli par les étudiants	2
	1.06	Procédure de griefs vs normes du travail	3
2		PAS D'ARRET DE TRAVAIL	3
	2.00	Pas d'arrêt de travail	3
3		RETENUE SYNDICALE	3
	3.00	Retenue syndicale	3
	3.01	Avis relatif au taux de cotisation	3
	3.02	Perception	4
	3.03	Liste des employés	4
4		COMITE DE GRIEFS/ACTIVITES SYNDICALES	4
	4.00	Composition du comité de griefs	4
	4.01	Représentant extérieur local	5
	4.02	Fonction du comité de griefs	5
	4.03	Réunion du comité de griefs	5
	4.04	Ordre du jour du comité de griefs	5
	4.05	Procès-verbaux du comité de griefs	5
	4.06	Droit de présence de l'employé	5
	4.07	Nomination du délégué d'atelier	5
	4.08	Fonction du délégué	6
	4.09	Responsabilité du délégué	6
	4.10	Rémunération du délégué	6
	4.11	Libération pour activités syndicales	6
5		RESPONSABLE SYNDICAL EN GENIE INDUSTRIEL	6
	5.00	Choix du R.S.G.I.	6
	5.01	Congé d'absence du R.S.G.I.	7
	5.02	Période de formation	7
	5.03	Autorité du syndicat vs R.S.G.I.	7
	5.04	Entente d'application	7
	5.05	Droits et privilèges du R.S.G.I.	7
	5.06	Fonction du R.S.G.I.	7
6		PROCEDURE DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE	8
	6.00	Préambule	8
	6.01	Plainte	8
	6.02	Grief 1ère étape	8
	6.03	Grief 2ème étape	8
	6.04	Grief 3ème étape	9
	6.05	Grief collectif	9
	6.06	Prescription des délais	9
	6.07	Délai d'appel à l'arbitrage	9
	6.08	Arbitre unique	10
	6.09	Décision de l'arbitre	10
	6.10	Limitation de pouvoir	10

			PAGE
7		DISCIPLINE	11
	7.00	Mesures disciplinaires	11
	7.01	Première offense	11
	7.02	Deuxième offense	11
	7.03	Troisième offense	11
	7.04	Procédure sommaire	11
	7.05	Recours de l'employé	11
	7.06	Compensation	12
	7.07	Prescription de la mesure disciplinaire	12
	7.08	Copie au syndicat	12
	7.09	Application de la suspension	12
	7.10	Dossier de l'employé	12
8		TACHES	13
	8.00	Avis de changement	13
	8.01	Changements reliés à la mesure du travail	13
	8.02	Introduction d'une tâche	13
	8.03	Révision de fréquences et recours	14
	8.04	Plainte du syndicat	15
	8.05	Période d'essai	16
	8.06	Examen des résultats	16
	8.07	Avis de contestation	17
	8.08	Délai de décision de l'arbitre	17
	8.09	Choix de l'arbitre	17
	8.10	Assermentation de l'arbitre	17
	8.11	Frais d'arbitrage	17
	8.12	Limitation de pouvoir	17
	8.13	Décision de l'arbitre	17
	8.14	Désistement et compensation	18
	8.15	Information au syndicat	18
	8.16	Information sur les gains	18
	8.17	Délai de recours	18
	8.18	Conditions anormales	18
	8.19	Vérification par le R.S.G.I.	19
	8.20	Maintient des changements pendant l'arbitrage	19
9		APPLICATION DES MODES DE REMUNERATION	19
	9.00	Occupations mesurées rémunérées à la pièce	19
	9.01	Occupations mesurées rémunérées au boni indirect	20
	9.02	Assignation de travail	22
	9.03	Occupations combinées	22
	9.04	Valeur de temps standard	22
	9.05	Renseignements	22
	9.06	Restriction	22
	9.07	Feuille d'affichage	23
	9.08	Perte de salaire vs employé à l'entraînement	23
	9.09	Application des modes de rémunération	24
10		EQUIPES ET HEURES DE TRAVAIL	24
	10.00	Equipes et heures	24
	10.01	Prime d'équipe	25
	10.02	Changement des heures de travail	25
	10.03	Aucune garantie d'heures de travail et/ou de salaires	25
	10.04	Travail le samedi et le lundi	25
	10.05	Temps supplémentaire volontaire (fin de semaine)	26
	10.06	Travail de fin de semaine après 17h00 le samedi	27
	10.07	Retenu à l'usine (employés d'entretien)	28
	10.08	Temps supplémentaire (semaine)	28
11		EMPLOYES DE METIER A L'ENTRETIEN	30
	11.00	Dispositions spéciales	30
	11.01	Travail durant les vacances annuelles	30
	11.02	Travail urgent	30
	11.03	Formation	30

		PAGE
11.04	Méthode de formation	30
11.05	Promotion	30
11.06	Expérience acquise	30
11.07	Travail du dimanche	31
11.08	Description des tâches	31
12	SURTEMPS ET PROCEDURE	31
12.00	Mode de paiement	31
12.01	Calcul du surtemps	32
12.02	Prime de surtemps	32
12.03	Prime - jours fériés	32
12.04	Paiement du surtemps	32
13	EQUIPE ADDITIONNELLE ET REDUCTION D'EQUIPES	32
13.00	Travail aux plus anciens	32
13.01	Temps réduit	33
13.02	Equipe additionnelle	33
13.03	Réduction d'équipe	33
13.04	Réorganisation	33
14	SALAIRES	34
14.00	Barême de la rémunération	34
14.01	Période de probation	34
14.02	Jour de paie	35
14.03	Information concernant le taux de prime au rendement	35
14.04	Changement temporaire d'occupation	35
14.05	Quatre (4) heures de paie	35
14.06	Salaire d'attente	36
14.07	Employés relevant du régime de prime au rendement travaillant à l'heure	36
14.08	Employés travaillant sur des projets spéciaux	36
14.09	Informations concernant le salaire de l'employé	37
14.10	Rémunération d'un employé convoqué comme candidat juré ou juré	37
14.11	Erreur sur la paie	38
15	ANCIENNETE	38
15.00	Définition	38
15.01	Perte de l'ancienneté	39
15.02	Application de l'ancienneté	39
15.03	Définition du terme vacance et affichage	40
15.04	Vacance d'emploi	41
15.05	Tâches combinées	41
15.06	Préférence d'assignation	42
15.07	Choix d'équipe	42
15.08	Vacances temporaires	43
15.09	Mise à pied pour moins d'une (1) équipe de travail	43
15.10	Mise à pied pour une équipe complète de travail	43
15.11	Mise à pied pour plus de deux (2) équipes de travail	43
15.12	Cas spéciaux	45
15.13	Mutation à un autre atelier	46
15.14	Liste d'ancienneté	46
15.15	Rappels	46
15.16	Permutations dans l'unité de négociation	46
15.17	Compensation	47
15.18	Avis de changement au dossier de l'employé	47
15.19	Entente mutuelle	47

			PAGE
16		JOURS FERIES	47
	16.00	Jours fériés	47
	16.01	Congés de sympathie	48
	16.02	Congés divers	49
17		FERMETURE D'USINE: PERIODE DES FETES	49
	17.00	Période des fêtes	49
	17.01	Jours de fête additionnels	49
	17.02	Période de référence	49
18		VACANCES ANNUELLES PAYEES	49
	18.00	Vacances annuelles	49
	18.01	Année de service	50
	18.02	Pourcentage de vacance	50
	18.03	Remise de la paie	51
	18.04	Cessation d'emploi	51
19		ASSURANCE-GROUPE CONTRIBUTOIRE	51
20		TABLEAUX POUR L'AFFICHAGE	52
21		CONTRAT A FORFAIT	52
	21.00	Conséquence	52
	21.01	Méthode de paiement et mise à pied	52
22		AVIS DE FERMETURE	53
	22.00	Avis de fermeture	53
	22.01	Préavis	53
	22.02	Certificat de travail	53
23		SECURITE ET SANTE	53
	23.00	Mesure de sécurité	53
	23.01	Prévention	53
24		LETTRES OU PIECES ANNEXES	54
25		CONGE DE MATERNITE	54
	25.00	Droit au congé	54
	25.01	Préavis	54
	25.02	Répartition des semaines de congé	54
	25.03	Droits et bénéfices	55
	25.04	Prolongation du congé	55
	25.05	Réinstallation	55
	25.06	Expiration du congé	55
	25.07	Préavis de retour	55
	25.08	Fausse couche	55
	25.09	Enfant mort-né	55
	25.10	Droits et privilèges	55
	25.11	Réembauchage	
26		DUREE DE LA CONVENTION	56
	26.01	Durée	56
	26.02	Demande de renouvellement	56
	26.03	Maintien des conditions	56
Annexe "A"		Taux contractuel de paie	
Lettres d'entente			

ARTICLE 1

DECLARATION DES PARTIES

1.00 Buts:

La présente convention est conclue entre les parties dans le but de:

a) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la compagnie, le syndicat et les employés assujettis à cette convention;

b) établir les salaires, heures et conditions de travail, et promouvoir la sécurité et le bien-être des employés;

c) favoriser les règlements à l'amiable d'une façon prompte et équitable de toutes plaintes ou griefs pouvant survenir entre la compagnie, le syndicat ou les employés, pendant la durée de la présente convention.

1.01 Droits de gérance:

Le syndicat reconnaît que le droit d'administrer les usines de la compagnie et l'entreprise industrielle dans laquelle elle est engagée, est dévolu à la compagnie. Sans restreindre la généralité de ce qui précède et sujet aux autres dispositions de cette convention et sous réserve du recours à la procédure du règlement des griefs prévu aux présentes en toute matière relative aux termes de cette convention collective de travail, ce droit inclut les suivants:

1. maintenir l'ordre et la discipline;

2. embaucher, classifier, muter, effectuer des promotions, des rétrogradations, des mises à pied et congédier, suspendre ou réprimander les employés pour cause;

3. introduire ou changer des procédés mécaniques; étudier les charges de travail et instituer des changements dans les charges de travail, les assignations de travail, les méthodes d'opération, décider si un employé sera rémunéré à l'heure, à la pièce ou selon le régime de prime au rendement, déterminer les produits à fabriquer, les programmes de production, les genres et l'emplacement des machines et de l'outillage à utiliser, les procédés de fabrication, le contrôle des matériaux à incorporer dans les produits fabriqués, et augmenter ou restreindre ses opérations;

4. assurer le rendement et la sécurité de ses opérations, organiser et céduler le travail, diriger la main-d'oeuvre, lequel droit inclut le droit de déterminer le personnel à qui le travail sera assigné.

1.02 Reconnaissance syndicale:

La compagnie convient de reconnaître le syndicat comme seul agent négociateur dûment autorisé à représenter, aux fins du Code du Travail, tous les employés de l'unité de négociation, telle que définie au certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et Sécurité du Revenu.

1.03 Travail accompli par le personnel des cadres:

a) Les membres du personnel des cadres tels que le contremaître d'équipe, le contremaître d'atelier, l'assistant-contremaître, le contremaître suppléant, l'aspirant-contremaître n'accompliront pas de travail fait ou qui peut être fait par les employés de l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:

- quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les employés à la condition qu'il n'y ait aucun employé qualifié dans l'atelier, intéressé et apte à donner la formation;

- dans le cas d'une situation exceptionnelle nécessitant une intervention immédiate reliée au besoin de normaliser un procédé dans la chaîne de production. Il est aussi établi qu'une intervention de cette nature n'aura pas pour effet de créer un préjudice aux employés de l'occupation en cause;

- lorsqu'il s'agit de procéder à des travaux d'expérimentation, de développement ou d'autres travaux de recherche reliés à l'installation de nouveaux procédés ou de nouvel équipement.

b) Un grief prétendant violation des dispositions de cet article pourra être soumis, soit par l'employé ou les employés concernés, soit par le délégué d'atelier de l'atelier concerné, directement à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soit la naissance soit la connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Le grief suivra les étapes prévues dans les dispositions subséquentes de la procédure des griefs et d'arbitrage.

c) Dans ce grief, l'employé concerné ou le délégué d'atelier au nom de l'employé concerné pourra réclamer les indemnités de salaire appropriées pour le travail fait à sa place en violation des dispositions de cet article.

1.04 Définition:

a) Jour ouvrable:
Aux fins de cette convention l'expression "jour ouvrable" signifie un jour de la semaine à l'exception des samedis, dimanches, jours fériés mentionnés à l'article 16 et des jours au cours desquels un atelier est fermé ou un employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

b) Jour:
Aux fins de cette convention, l'expression "jour" signifie un jour de calendrier.

c) Conjoint:
Aux fins de cette convention, l'expression "conjoint" signifie l'homme et la femme:

a) qui sont mariés; ou
b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
i. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
ii. sont publiquement représentés comme conjoints.

1.05 Travail accompli par les étudiants:

a) La compagnie pourra utiliser un ou des étudiants pour effectuer des travaux, qui ont au préalable été offerts aux employés couverts par l'unité de négociation, en temps régulier ou en temps supplémentaire.

b) Un étudiant n'acquiert aucun droit en vertu des termes de la convention collective, sauf si autrement prévu par législation.

c) Les ententes existantes au moment de la signature, pour du travail d'employés à temps partiel continueront à s'appliquer.

d) De plus, le présent article ne doit pas être invoqué à l'encontre de l'article 10.06 (travail de fin de semaine) de la présente convention.

1.06 Procédure de griefs vs normes du travail:

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs s'appliquera dans les cas de plainte relative à l'application de la loi sur les normes du travail.

ARTICLE 2

PAS D'ARRET DE TRAVAIL

2.00 Pas d'arrêt de travail:

Les deux parties conviennent que ni le syndicat, ni la compagnie, ni aucun de leurs membres, employés ou représentants ne causera, n'aidera, ne participera, ni n'appuiera aucune grève ou contre-grève, ni aucun ralentissement de production ou arrêt de travail constituant une contre-grève ou une grève de quelque nature que ce soit, aux usines de la compagnie, pendant la durée de la présente convention.

De plus le syndicat renonce à utiliser le piquetage même paisible des usines de la compagnie pendant la durée de la convention.

Les deux parties conviennent de faire tout ce qui leur est possible pour éviter de telles actions et/ou d'ordonner à leurs membres, employés ou représentants de les cesser ou de s'en désister.

ARTICLE 3

RETENUE SYNDICALE

3.00 Retenue syndicale:

Comme condition d'emploi, chaque employé doit payer un montant équivalent à la cotisation syndicale.

3.01 Avis relatif au taux de la cotisation:

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

3.02 Perception:

La compagnie percevra la cotisation syndicale hebdomadairement ou le montant équivalent, mais versera chaque mois au trésorier du syndicat les sommes déduites.

3.03 Liste des employés:

a) Avec cette remise elle fournira au syndicat des listes complètes indiquant par atelier:

- les numéros de matricule et les noms de tous les employés apparaissant à la feuille de paye lors de la déduction;
- pour chaque employé ayant une telle déduction, le montant hebdomadaire perçu;
- les noms des employés qui n'ont pas payé la cotisation syndicale ainsi que la raison;
- autant que possible mais sans garantie d'exactitude, pour le mois précédent, les noms des employés mutés d'un atelier à un autre et les noms des employés qui par suite d'un mariage portent un nouveau nom.

b) Une (1) fois par année au mois de janvier, la compagnie fournira au syndicat une liste comprenant les renseignements suivants au sujet de ses employés:

1.- Nom
2.- adresse complète incluant le code postal
3.- numéro de téléphone
4.- atelier
5.- occupation
6.- numéro d'assurance sociale
7.- nouveaux employés payant des cotisations syndicales
8.- matricule
9.- statut
10.- date de naissance
11.- sexe

ARTICLE 4

COMITE DE GRIEFS / ACTIVITES SYNDICALES

4.00 Composition du comité de griefs:

Les parties conviennent de former, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, un comité de griefs composé de huit (8) membres, quatre (4) étant désignés par la compagnie et les quatre (4) autres par le syndicat.

Chacun de ces membres doit avoir complété un minimum de trois (3) mois de service continu avec la compagnie.

Chacune des parties convient de communiquer par écrit à l'autre partie les noms de ses représentants au comité de griefs.

4.01 Représentant extérieur local:

Il est convenu que si le syndicat a retenu les services d'un représentant extérieur local, ce dernier peut être l'un des représentants du syndicat.

4.02 Fonctions du comité de griefs:

Le comité de griefs a pour fonctions d'assister les parties dans l'étude et le règlement des griefs. Il peut aussi aborder l'étude et la discussion d'un sujet d'intérêt commun soumis à son attention par les représentants de l'une ou de l'autre des parties.

4.03 Réunions du comité de griefs:

Le comité de griefs tient généralement une réunion mensuelle et peut se réunir plus souvent si nécessaire, sur entente mutuelle, si les circonstances l'exigent. Toute réunion aura lieu dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la communication écrite de la demande de l'une ou l'autre des parties.

4.04 Ordre du jour du comité de griefs:

Dans les trois (3) jours ouvrables précédant chaque réunion, chacune des parties à la présente convention devra transmettre par écrit à l'autre partie l'ordre du jour des questions dont elle veut discuter à telle réunion. Cependant, tout grief référé au comité conformément aux dispositions des articles 6.04 (grief - 3e étape) ou 7.05 (recours de l'employé) avant l'ouverture de la réunion fait partie de l'ordre du jour du comité.

4.05 Procès-verbaux du comité de griefs:

L'un des membres de la compagnie sur le comité agira comme secrétaire aux fins de rédiger et conserver les procès-verbaux. Le procès-verbal signé par un représentant du syndicat et de la compagnie sera officiel et une copie sera remise à un membre syndical du comité dans les dix (10) jours de la tenue de la réunion du comité. La prescription des délais prévus à ce paragraphe s'appliquera s'il n'y a pas d'entente écrite à l'effet du contraire et cela de la façon prévue à l'article 6.06 (prescription des délais) de cette convention. Cependant, si la dixième (10e) journée tombe un samedi ou un dimanche, la date limite sera reportée au lundi suivant.

4.06 Droit de présence de l'employé:

Tout employé dont le grief a été référé au comité de griefs pourra assister à la discussion de son grief lors de la réunion du comité de griefs. S'il y a plus d'un grief soumis à l'agenda les employés signataires de griefs pourront assister à tour de rôle. Dans le cas d'un grief collectif, un des employés signataires pourra assister à la discussion du grief.

4.07 Nomination du délégué d'atelier:

a) Le syndicat peut nommer un délégué d'atelier par équipe dans chaque atelier et transmettra par écrit à la compagnie les noms des employés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout employé qui sera nommé pour remplacer un délégué. Les noms des délégués seront affichés au tableau de l'atelier.

b) Lorsqu'il y a plus de cent (100) employés sur une équipe dans un atelier quelconque, un délégué additionnel pourra être nommé ou lorsqu'un atelier est réparti sur plus d'un étage de l'usine, un délégué additionnel pourra être nommé pour chaque étage selon le cas.

4.08 Fonctions du délégué:

Ce délégué aura pour fonctions d'enquêter sur tous les griefs ou difficultés dont il sera saisi par les employés de son atelier et il conformera ses actions à la procédure décrite à l'article 6 (procédure de griefs et de l'arbitrage).

4.09 Responsabilités du délégué:

Ce délégué n'est investi d'aucun pouvoir ou autorité pour régler les cas qui lui sont soumis. Ses tâches et responsabilités sont strictement limitées à celles d'un enquêteur. Ses fonctions sont d'en discuter avec le contremaître de l'atelier ou avec l'assistant de ce dernier et/ou avec le syndicat. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le délégué pourra participer à la discussion.

4.10 Rémunération du délégué:

Le syndicat convient que ces délégués doivent dans toute la mesure du possible, s'acquitter de leurs responsabilités sans nuire à la production dans l'atelier. Si un employé devait s'absenter de son poste de travail pour s'acquitter des fonctions ci-haut décrites, il en informera son supérieur immédiat. Pendant telle absence, le délégué sera rémunéré selon son taux horaire ou selon ses gains horaires moyens s'il travaille à la pièce ou selon le régime de prime au rendement selon le cas échéant. Tout abus dans l'exercice de ses fonctions par un délégué sera référé au syndicat.

Afin de protéger les gains des employés et prévenir tout surcroît de travail au délégué pendant son absence, la compagnie, dans la mesure du possible, devra remplacer ce dernier à son occupation par un employé qui est qualifié pour en accomplir le travail.

4.11 Libération pour activités syndicales:

a) Sur avis écrit d'un officier syndical autorisé, signifié au directeur du personnel dans un délai minimum de trois (3) jours ouvrables précédant la libération, tout officier ou délégué du syndicat qui sera libéré pour activités syndicales à l'extérieur de l'usine recevra son salaire normal. La compagnie retiendra tout montant dû au syndicat ou facturera le syndicat pour les sommes ainsi payées en trop, sous forme de salaires et bénéfices marginaux.

b) Cependant, les deux (2) parties conviennent de déroger du délai minimum de trois (3) jours ouvrables mentionnés à l'item "A" ci-dessus, pour répondre à des besoins immédiats.

c) Advenant le cas où ces autorisations amènent des difficultés sérieuses au maintien d'une production normale, la compagnie pourra remplir les postes concernés de la façon qu'elle jugera la plus pratique en autant qu'elle ait au préalable respecté toutes les dispositions prévues à la convention collective à cet effet.

ARTICLE 5

RESPONSABLE SYNDICAL EN GENIE INDUSTRIEL

5.00 Choix du R.S.G.I.:

a) Le syndicat choisira un candidat qui sera formé pour devenir responsable syndical en génie industriel.

b) I. Le candidat choisi doit posséder les qualifications de base pour entreprendre une période de formation d'une (1) année s'il est sans expérience.

II. S'il est expérimenté, une période de temps plus courte pourra être convenue entre les parties aux fins de familiariser le candidat avec les pratiques de mesures du temps de la compagnie.

5.01 Congé d'absence du R.S.G.I.:

Le candidat choisi, aux fins de formation, se verra accorder un congé d'absence s'il fait partie de l'unité de négociation.

La formation sera en relation avec les méthodes de "mesures du temps" de la compagnie.

5.02 Période de formation:

Pendant la période de formation, il sera, dans ses activités et assignations, sous l'autorité du résident local en génie industriel.

Sur demande, il lui sera permis, pour une période de temps raisonnable, de participer à des cours ou des programmes de formation en relation avec son travail comme responsable syndical en génie industriel. Cette permission d'absence sera avec solde.

5.03 Autorité du syndicat vs R.S.G.I.:

Une fois formé, le responsable syndical en génie industriel relèvera de l'autorité du syndicat. Le responsable syndical en génie industriel sera utilisé pour les deux usines.

5.04 Entente d'application:

Cette entente s'applique aussi quand le poste doit être comblé.

5.05 Droits et privilèges du R.S.G.I.:

Le candidat au poste de responsable syndical en génie industriel de même que le responsable syndical en génie industriel entraîné bénéficieront de toutes les dispositions de cette convention en autant qu'elles lui soient applicables et qu'elles ne soient pas incompatibles avec le présent article. Pour ce qui est de son ancienneté et ses droits d'ancienneté, le responsable syndical en génie industriel sera traité de la même façon qu'un employé qui est transféré à une occupation qui n'est pas régie par la convention collective telle que définie à l'article 15.16 (permutation dans l'unité de négociation).

5.06 Fonction du R.S.G.I.:

Aux fins d'application de cette entente, il est entendu que le syndicat peut utiliser, à ses frais, un autre responsable syndical en génie industriel de son choix aux fins de représentation dans l'application des clauses dites de "productivité" (articles 8 et 9 de la convention collective).

Le rôle du responsable syndical en génie industriel est entre autres:

a) de s'assurer de la vérification des nouveaux standards de production aux différents procédés;

b) aussi de s'assurer que la détermination de la meilleure utilisation du potentiel de la main-d'oeuvre par la compagnie soit réalisée dans le respect des normes négociées par les parties;

Dans l'exercice de ce rôle, l'action du responsable syndical en génie industriel porte principalement sur les domaines suivants:

c) conseille, forme et informe l'exécutif et les membres sur l'application du génie industriel;

d) surveille l'application et le contrôle de la mesure du travail des normes de production, du mode de rémunération, etc, ...;

e) administre les clauses contractuelles de productivité (tâches et modes de rémunération) ainsi que l'évaluation des emplois;

f) doit pouvoir communiquer avec le personnel de l'usine à tous les niveaux et du siège social et avec le monde syndical à tous les niveaux;

g) est responsable localement de la préparation de négociations des clauses de productivité, évaluation des emplois, etc, ...;

h) doit participer à la préparation et à la négociation de la convention collective et conseiller le comité sur les solutions possibles.

ARTICLE 6

PROCEDURE DE GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE

6.00 Préambule:

Pour les fins du règlement de toute plainte ou grief qu'un employé peut avoir à soumettre, sauf dans le cas des griefs provenant de l'application des articles 8 et 9 de la présente convention qui doivent être réglés selon la procédure prévue à l'article 8, les parties établissent la procédure suivante.

6.01 Plainte:

Lorsqu'un employé ou le délégué d'atelier a une plainte à formuler, il la soumet verbalement au contremaître d'atelier ou au contremaître d'équipe et une réponse verbale lui sera donnée. Une plainte ne constitue pas un grief.

6.02 Grief - 1ère étape:

Un employé ayant un grief à formuler le soumet par écrit personnellement ou par l'intermédiaire du délégué d'atelier au contremaître de l'atelier concerné ou au contremaître d'équipe dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soit la naissance soit la connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

Le contremaître de l'atelier ou le contremaître d'équipe devra dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la communication de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

6.03 Grief - 2ième étape:

a) Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au délégué d'atelier n'est pas jugée satisfaisante, l'employé ou le syndicat doit alors soumettre le grief par écrit au directeur de l'usine ou au directeur du personnel, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la communication de la décision écrite du contremaître de l'atelier ou du contremaître d'équipe.

b) Le directeur d'usine ou le directeur du personnel devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la communication de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

c) Le syndicat, s'il le juge utile, peut réclamer une réunion groupant son représentant et le directeur du personnel ou son représentant pour discuter et tenter de régler ce grief. Une telle réunion aura lieu dans les délais prévus au paragraphe précédent.

6.04 Grief - 3ième étape:

Si la décision écrite du directeur de l'usine ou du directeur du personnel n'est pas jugée satisfaisante, l'employé ou le syndicat peut référer le grief par écrit au comité de griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la communication écrite du directeur d'usine ou du directeur du personnel.

6.05 Grief collectif:

a) Un grief collectif peut être soumis par le syndicat directement à la deuxième étape au directeur du personnel dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu à l'article 6.02 (grief - 1ère étape) pourvu que le grief soit signé par au moins un des employés impliqués ou par le délégué de l'atelier concerné.

b) Un grief collectif impliquant plus d'un atelier peut être soumis par le syndicat directement à la deuxième étape au directeur du personnel dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu à l'article 6.02 (grief - 1ère étape) pourvu que le grief soit signé par un officier du syndicat.

6.06 Prescription des délais:

Si un grief n'est pas soumis dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes par l'employé ou par l'intermédiaire du délégué d'atelier ou du syndicat, la décision écrite telle que communiquée, règlera le grief de façon définitive.

Si la réponse écrite de la compagnie n'est pas soumise dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes, y compris les délais prévus à l'article 4.05 (procès-verbaux du comité de griefs), soit par le contremaître de l'atelier, ou le contremaître d'équipe, ou le directeur de l'usine, ou le directeur du personnel, ou le secrétaire du comité de griefs, le grief sera considéré comme accepté et réglé de façon définitive tel que soumis.

ARBITRAGE

6.07 Délais d'appel à l'arbitrage:

Si un grief, autre que celui provenant de l'application des articles 8 et 9 de cette convention, est soumis au comité de griefs, conformément aux articles 6.04 (grief - 3e étape) ou 7.05 (recours de l'employé), n'est pas réglé de façon satisfaisante par ledit comité, le syndicat devra envoyer à la compagnie, par lettre recommandée, un avis écrit d'appel à l'arbitrage, prévu à l'article 6.08 (arbitre unique).

Cet appel devra se faire en deça des quatorze (14) jours ouvrables de la date de la communication aux parties du procès-verbal de la réunion du comité de griefs.

Si, dans les quatorze (14) jours ouvrables ci-haut mentionnés, le syndicat fait défaut de donner avis à la compagnie de l'appel à l'arbitrage, le grief sera considéré comme réglé de manière définitive, selon la décision prise au comité de griefs.

Les griefs provenant de l'application des articles 8 et 9 seront réglés de la manière prévue à l'article 8.

6.08 Arbitre unique:

a) Lorsque, conformément à l'article 6.07 (délais d'appel à l'arbitrage) qui précède, la compagnie aura reçu un avis d'appel à l'arbitrage, le grief sera dès lors considéré comme soumis à un arbitre unique, à être choisi à tour de rôle parmi les arbitres suivants:

Me. Claude Lauzon
Me. Jean-Guy Clément
Me. Richard Marcheterre
Me. Marc Gravel

Dans le cas de non-disponibilité de ces derniers, les parties demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un arbitre.

b) Dans le cas où l'arbitre unique désigné ne pourrait agir dans un délai raisonnable ou dans le cas où l'arbitre unique désigné n'a pas encore rendu sa décision dans une cause précédente, l'arbitre suivant sera choisi.

c) Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et un demi par le syndicat.

6.09 Décision de l'arbitre:

Ledit arbitre unique mentionné à l'article 6.08 (arbitre unique) devra rendre une décision écrite et motivée dans les trente (30) jours de l'audition du grief ou de la soumission des notes écrites selon le cas. La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les parties à la présente convention et tous les autres employés concernés.

6.10 Limitation de pouvoir:

Ledit arbitre unique n'aura pas le pouvoir d'amender, d'altérer ou de modifier les dispositions de cette convention.

Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre unique a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la décision de la compagnie. Dans le cas où l'arbitre unique ne maintient pas la décision de la compagnie, il a compétence pour ordonner une indemnité n'excédant pas la perte de salaire de l'employé à l'usine ou toute autre indemnité moindre qu'il adjugera.

ARTICLE 7

DISCIPLINE

7.00 Mesures disciplinaires:

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

7.01 Première offense:

Réprimande personnelle par le directeur de l'usine, le surintendant, le contremaître de l'atelier ou le contremaître d'équipe lorsque la situation l'exige; la compagnie avisera chaque employé de toute réprimande écrite inscrite à son dossier. Tout employé réprimandé, si telle réprimande écrite est inscrite à son dossier, peut soumettre son cas conformément aux dispositions de la procédure de griefs.

7.02 Deuxième offense:

Sujet aux dispositions prévues à l'article 7.00, mesure disciplinaire additionnelle soit réprimande écrite additionnelle, soit suspension sans paye pour la durée d'un à trois jours, dans le cas d'une deuxième offense, pourvu que telle deuxième offense survienne en dedans d'un délai de douze (12) mois de la date de la première offense, autrement pour les fins de cet article, telle deuxième offense sera considérée comme étant une première offense.

7.03 Troisième offense:

Sujet aux dispositions prévues à l'article 7.00, mesure disciplinaire additionnelle pour une troisième offense jusqu'à et incluant le renvoi du service de la compagnie pourvu que telle troisième offense survienne en dedans d'un délai de douze (12) mois de la date de la deuxième offense, autrement, pour fins de cet article, telle troisième offense sera considérée comme étant une première offense.

7.04 Procédure sommaire:

Dans le cas d'une offense sérieuse au travail qui affecte sérieusement le maintien de la discipline parmi les employés, la compagnie pourra se dispenser de la procédure ci-dessus, juger l'employé sommairement et même le congédier. Les cas jugés sommairement par tout membre du personnel des cadres de la compagnie, ayant un rang inférieur à celui de directeur de l'usine, seront sujets à révision par le directeur de l'usine.

7.05 Recours de l'employé:

Tout employé congédié ou suspendu, qui estime l'avoir été injustement, nonobstant les dispositions de l'article 6 (procédure de griefs et de l'arbitrage), pourra soumettre directement son cas par écrit personnellement ou par l'entremise du syndicat, au comité de griefs qui devra se réunir pour considérer le cas, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. Si l'employé ne se prévaut pas des dispositions de ce paragraphe, son cas sera sujet, sous tous rapports, aux dispositions de l'article 6.

Si la réponse écrite de la compagnie n'est pas soumise dans le délai prévu à l'article 4.05 (procès-verbaux du comité de griefs), le grief sera considéré comme accepté et réglé tel que soumis.

Si la décision ne satisfait pas l'employé, le syndicat pourra soumettre son cas à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 6.07 (délai d'appel à l'arbitrage).

7.06 Compensation:

Si un cas de suspension de travail, soumis au comité de griefs ou à l'arbitrage selon les termes de l'article ci-dessus est estimé injuste, le comité de griefs ou l'arbitre unique aura le droit de déterminer, s'il y a lieu, une compensation jusqu'à concurrence du montant de salaire perdu à l'usine.

Si un cas de congédiement, soumis au comité de griefs ou à l'arbitrage selon les termes de l'article 7.05 (recours de l'employé) ci-dessus, est estimé injuste, le comité de griefs ou l'arbitre unique aura le droit d'accorder la réintégration de l'employé congédié et d'en déterminer, s'il y a lieu, une compensation jusqu'à concurrence du montant de salaire perdu à l'usine.

7.07 Prescription de la mesure disciplinaire:

Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier de l'employé douze (12) mois après son inscription.

7.08 Copie au syndicat:

Au moins une (1) fois par semaine, la compagnie enverra au syndicat une (1) copie de toute mesure disciplinaire écrite inscrite au dossier d'un employé. Telle mesure disciplinaire devra être remise à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire.

De plus, dans les cas de griefs rendus à l'étape du comité de griefs, la compagnie indiquera au syndicat, trois (3) jours ouvrables avant la tenue du comité tous les avis verbaux relatifs au grief en cause inscrits au dossier de l'employé.

7.09 Application de la suspension:

Lorsqu'un employé reçoit une suspension de plus d'une journée, elles seront consécutives.

7.10 Dossier de l'employé:

En tout temps, l'employé pourra consulter son dossier personnel pour prendre connaissance de tous les avis verbaux inscrits à son dossier.

ARTICLE 8

TÂCHES

8.00 Avis de changement:

a) Pendant la durée de la présente convention, tout changement concernant les tâches, assignations de travail, taux à la pièce ou changements dans le travail régulier d'une occupation rémunérée à l'heure ou changement d'une occupation rémunérée à l'heure pour en faire une occupation à la pièce ou vice versa et l'établissement de nouveaux taux (standards ou temporaires) s'y rapportant sera soumis par la compagnie au syndicat.

b) Lorsque la compagnie changera une roue d'engrenage à une roue différente dans une assignation quelconque, la compagnie affichera, à un endroit approprié dans ladite assignation, une copie de la réquisition concernant le changement.

8.01 Changements reliés à la mesure du travail:

Si un changement envisagé par la compagnie concernant une occupation sous le plan boni a trait à la révision d'un élément de travail mesuré ou à l'addition d'un élément de travail mesuré non encore établi ou à l'élimination totale d'un élément de travail mesuré, la compagnie informera le R.S.G.I. au moins deux (2) semaines avant l'application de ce changement, pour lui faire connaître la nature du changement.

Il est entendu que pour un tel changement la compagnie rencontrera les employés concernés avant la mise en application et un avis écrit sera envoyé au syndicat concernant la nature du changement.

Lorsque le changement aura été mis en force par la compagnie et que le syndicat ne sera pas d'accord avec ce changement, un représentant du département des standards de l'usine et un représentant du syndicat en feront une revue. Cette revue comprendra un examen de la prescription de travail ("job specification") et le sommaire des données qui ont formé la base du changement. Si une telle revue ne règle pas le grief, le syndicat pourra référer ledit changement à l'arbitre unique mentionné ci-dessous pour sa décision.

Seuls les éléments de travail changés et les calculs affectés par le changement seront sujets à révision par l'arbitre unique. Si aucune demande n'est faite par écrit par le syndicat en vue de soumettre ce changement à l'arbitre unique dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables après que le changement ait été mis en force, celui-ci sera considéré comme accepté.

8.02 Introduction d'une tâche:

Si le changement envisagé par la compagnie concernant une occupation sous le plan de boni a trait à la révision d'un élément de travail mesuré ou l'addition d'un élément de travail mesuré ou à l'élimination complète d'un élément de travail mesuré, à la suite de l'installation d'équipement différent, ou si une occupation horaire ou à la pièce est placée par la compagnie sous le plan de boni ou si une nouvelle occupation est introduite, la compagnie informera et donnera les explications nécessaires au R.S.G.I. au moins deux (2) semaines avant l'application de ce changement pour lui faire connaître la nature du changement. Il est entendu que pour un tel changement la compagnie rencontrera les employés concernés avant la mise en application et un avis écrit sera envoyé au syndicat concernant la nature du changement. A la date où est effectué le changement, il sera considéré comme étant sous période d'essai, sujet aux conditions définies dans les articles 8.05 et suivants.

8.03 Révision de fréquences et recours:

Tous les changements faits par la compagnie concernant les occupations sous le plan de boni, qui sont autres que ceux auxquels les articles 8.01 (changements reliés à la mesure du travail) et 8.02 (introduction d'une tâche) réfèrent ci-dessus, seront réglés s'il y a grief selon la procédure ci-dessous.

Première étape:

Une revue du grief sera faite par un ingénieur industriel représentant de la compagnie et un représentant du syndicat.

Cette revue comprendra un examen de la prescription de travail ("job specification") et des données des vérifications qui ont servi de base au changement. Le représentant du syndicat pourra s'entendre avec l'ingénieur industriel représentant de la compagnie pour visiter les lieux où le grief a surgi. La compagnie donnera au syndicat un avis écrit de la nature du changement.

Si aucun grief ne résulte des changements mentionnés dans ce paragraphe, dans les vingt (20) jours ouvrables après la mise en application du changement, ce dernier sera considéré comme accepté.

Deuxième étape:

Si la révision prévue à la première étape ci-dessus n'amène pas une solution immédiate du grief, des vérifications conjointes seront faites par un ingénieur industriel représentant de la compagnie et un représentant du syndicat pour régler le grief sur le changement concerné.

Toutes les vérifications conjointes seront de la même nature et de la même étendue que les vérifications sur lesquelles le changement fut basé à son origine. L'entente mutuelle des parties peut changer l'étendue des vérifications conjointes à faire.

Si les résultats de ces vérifications conjointes faites par la compagnie et le syndicat sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de un pourcent (1%) en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait à la valeur de temps standard.

Si les résultats desdites vérifications conjointes affectent la valeur de temps standard par plus de un pourcent (1%) en plus ou en moins, la valeur de temps standard sera révisée conformément et sera mise en vigueur.

Si les résultats desdites vérifications conjointes requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pourcent (1%), la rétroactivité sera payée de la date du changement.

Si les parties après avoir complété les vérifications conjointes dans cette deuxième étape, et après avoir étudié leurs résultats, ne peuvent s'entendre sur les résultats desdites vérifications conjointes, le syndicat peut référer ledit changement à l'arbitre unique mentionné ci-dessous.

Troisième étape:

L'arbitre unique fera une revue du changement fait par la compagnie et fera des vérifications de la même nature et de la même étendue que les vérifications sur lesquelles le changement fut basé à son origine.

Si les résultats de ces vérifications faites par l'arbitre unique sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de un pourcent (1%), en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait à la valeur de temps standard.

Si les résultats des vérifications faites par l'arbitre unique affectent la valeur de temps standard par plus de un pourcent (1%), en plus ou en moins, la valeur de temps standard sera révisée conformément et sera mise en vigueur.

Si les résultats des vérifications faites par l'arbitre unique requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pourcent (1%), la rétroactivité sera payée de la date du changement.

Il est convenu que dû à leur nature, les changements auxquels cet article réfère peuvent être fréquents et des révisions continuelles de tels changements peuvent être requises en tout temps pour refléter les modifications dans les conditions des trois (3) équipes. La compagnie en avisera le syndicat dans les plus brefs délais.

La compagnie fournira au syndicat le sommaire trimestriel des vérifications des fréquences (vérifications inachevées comprises).

8.04 Plainte du syndicat:

a) Si la compagnie n'introduit pas de changement, mais si dans l'opinion du syndicat, il s'est introduit un changement du genre prévu à l'article 8.03 (révision de fréquences et recours), dans le cas d'une plainte non réglée, un grief peut être soumis pour règlement, y compris l'arbitrage si nécessaire, conformément aux dispositions de l'article 8.03 (révision de fréquences et recours).

b) Si la compagnie n'introduit pas de changement du genre prévu aux articles 8.01 (changements reliés à la mesure du travail) et 8.02 (introduction d'une tâche) mais si dans l'opinion du syndicat le temps d'un ou de plusieurs éléments dans une valeur de temps standard requièrent une modification, la procédure suivante s'appliquera:

1. Lorsqu'un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard qui n'ont pas été soumis à l'arbitre unique au préalable, sont en force et qu'une période d'un (1) an s'est écoulée depuis la date de la dernière acceptation par le syndicat il peut demander une révision de ladite valeur de temps standard. Lorsqu'un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard ont déjà été arbitrés, ceci n'exclura pas la balance des temps élémentaires de ladite valeur de temps standard non arbitrés de l'application de ce

paragraphe. Si un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard ont préalablement été soumis à l'arbitre unique, mais si dans l'opinion du syndicat, il s'est produit un changement qui n'a pas été couvert par la décision de l'arbitre unique (ou soumis comme un changement par la compagnie) et qui dans l'opinion du syndicat affecte la valeur de temps standard, une telle prétention pourra être soumise par le syndicat à l'arbitre unique pour décision. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombera au syndicat.

2. Dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la demande écrite du syndicat pour une révision dans les valeurs de temps élémentaires, les deux parties se rencontreront pour tenter de régler la demande. A défaut d'un règlement satisfaisant, la demande de révision du syndicat peut être soumise à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 8.10 (choix de l'arbitre). Lors d'une telle demande d'arbitrage, tous les temps élémentaires d'une valeur de temps standard sauf tels temps élémentaires qui ont déjà été arbitrés, seront référés à l'arbitre unique pour décision. Si dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables, le syndicat ne soumet pas sa demande de révision à l'arbitrage, ladite demande pour révision sera considérée comme ayant été abandonnée.

3. A la suite d'une demande d'arbitrage faite par le syndicat selon le paragraphe 1, si l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il y a un écart dans la valeur de temps standard actuellement en force de un pourcent (1%) ou plus, seulement à cette condition que l'arbitre pourra décider qu'un changement dans la valeur de temps standard soit mis en vigueur conformément à ses observations. Si les résultats de la revue faite par l'arbitre requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de un pourcent (1%), la rétroactivité sera payée de la date de la demande de révision au syndicat.

8.05 Période d'essai:

a) A la date où sont effectués les changements auxquels réfère l'article 8.02 (introduction d'une tâche), il s'ensuivra une période d'essai de trente (30) jours ouvrables. Les employés concernés travailleront d'après les nouvelles conditions, et seront payés selon les nouveaux taux; durant lesdits trente (30) jours ouvrables, leurs gains horaires moyens ne seront pas inférieurs à leurs gains horaires moyens réguliers des deux (2) semaines les plus élevées parmi les quatre (4) dernières semaines précédant la période d'essai au cours desquelles les employés travaillaient à la pièce ou selon le plan boni. Cette garantie des gains horaires moyens ne sera en aucun cas, prolongée au-delà desdits trente (30) jours ouvrables.

b) Après la mise en vigueur d'une période d'essai sur une occupation, les employés qui travaillent couramment sur cette occupation et qui y demeureront bénéficieront d'une garantie de leurs gains pendant une période de trente (30) jours ouvrables tel que décrit ci-haut. Cette garantie débutera au moment où leur occupation sera touchée d'un changement tel que décrit à l'article 8.02 (introduction d'une tâche). Cette disposition ne s'appliquera seulement qu'aux employés dont l'occupation sera touchée d'un changement tel que décrit à l'article 8.02 (introduction d'une tâche).

c) Si un employé est muté d'une autre occupation à l'occupation faisant l'objet d'une période d'essai, il recevra ses gains horaires moyens, tels que définis au paragraphe (a) ci-dessus, pour la balance de la durée de la période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

Il est entendu qu'il n'y aura qu'une seule période d'essai pour chacune des assignations de travail reliées à l'occupation en question.

8.06 Examen des résultats:

En tout temps pendant la période d'essai, la compagnie et le syndicat se rencontreront pour examiner les résultats obtenus durant la période d'essai et s'efforceront d'en arriver à une entente sur le changement.

8.07 Avis de contestation:

Avant l'expiration du trentième (30ième) jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'essai, s'il n'y a pas entente sur le changement, le syndicat devra en aviser par écrit, sous pli recommandé, la compagnie et l'arbitre unique (désigné à l'article 8.09 ci-dessous) et le changement sera référé à l'arbitre unique pour décision. Les parties de consentement mutuel peuvent référer le changement à l'arbitre unique avant l'expiration de la période d'essai.

Si un tel avis n'est pas envoyé par le syndicat au cours de ladite période d'essai ou précédant l'expiration du trentième (30ième) jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'essai, et si aucun avis n'est envoyé par la compagnie dans la même période de son intention d'abandonner le changement proposé, ledit changement sera considéré comme final et accepté par les deux parties.

8.08 Délai de décision de l'arbitre:

Dans le cas où le changement est soumis à l'arbitre unique, ce dernier devra rendre sa décision, en dedans des huit (8) semaines de travail de la date où un changement lui a été soumis. De toute façon le changement demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'arbitre unique ait rendu sa décision finale.

8.09 Choix de l'arbitre:

Pour les fins des articles 8 et 9, et pour la durée de la présente convention, l'arbitre unique sera un ingénieur industriel choisi de consentement mutuel par les parties.

8.10 Assermentation de l'arbitre:

L'arbitre unique devra, avant de commencer chaque arbitrage, faire une déclaration assermentée, attestant qu'il n'a aucun intérêt pécuniaire dans la question, qu'il n'est pas associé personnellement ou intéressé dans une firme ou compagnie qui manufacture des textiles, et qu'il n'est pas, en raison de ses occupations d'affaires ou par toute autre circonstance influencé ou préjudicié en faveur soit des employés ou des employeurs.

8.11 Frais d'arbitrage:

Chacune des parties à cette convention supportera ses propres dépenses d'arbitrage. Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et d'un demi par le syndicat.

8.12 Limitation de pouvoir:

Tous les griefs provenant de l'application des articles 8 et 9 seront soumis à l'arbitre unique pour sa décision. Dans tous cas, la décision de l'arbitre unique doit être dans les cadres du plan de mesure de travail et des systèmes de paiement du plan de boni ou du travail à la pièce de la compagnie, et de plus l'arbitre unique n'aura pas le pouvoir d'amender, d'altérer ou de modifier les dispositions de cette convention.

8.13 Décision de l'arbitre:

La décision de l'arbitre unique sera finale et liera le syndicat, la compagnie et tous les employés ou groupes d'employés concernés. En autant que les gains sont concernés, la décision sera rétroactive du début de la période d'essai, si l'arbitre unique en décide ainsi, et le montant des ajustements rétroactifs, s'il y en a, sera déterminé par ledit arbitre unique.

8.14 Désistement et compensation:

Si en aucun temps durant la période d'essai, la compagnie décide d'abandonner le changement proposé, un ajustement des gains devra être fait de manière à assurer que, durant le temps pour lequel la période d'essai a été en vigueur, la moyenne des gains horaires de chaque employé immédiatement concerné soit l'équivalent de cent pour cent (100%) des gains horaires moyens de cet employé durant les quatre (4) semaines précédant le commencement de la période d'essai ou durant les quatre (4) dernières semaines au cours desquelles ils ont travaillé à la pièce ou à une autre occupation rémunérée selon le plan boni en autant que ces quatre (4) semaines soient comprises dans les six (6) mois précédents.

8.15 Information au syndicat:

Au début d'une période d'essai, la compagnie mettra à la disposition du syndicat pour étude les données relatives à la spécification de la tâche (feuille de spécification de tâche pour un style type, valeur de temps standard et la feuille de calcul d'efficacité) se rapportant à l'établissement de la tâche faisant l'objet de telle période d'essai. Il est entendu et convenu que lesdites données relatives à la spécification de la tâche constituent un document confidentiel de la compagnie qui devra être remis à la compagnie, dans un délai raisonnable, et qui ne devra pas être gardé au-delà de ladite période d'essai.

8.16 Information sur les gains:

Sur demande, la compagnie fournira au syndicat par écrit, au début d'une période d'essai, les gains horaires moyens de chaque employé placé sous ladite période d'essai, durant les quatre (4) semaines précédant la date à laquelle ladite période d'essai aura commencé ou durant les quatre (4) dernières semaines au cours desquelles ils ont travaillé à la pièce ou à une occupation rémunérée selon le plan boni, en autant que ces quatre (4) semaines soient comprises dans les six (6) mois précédents. Si le syndicat le demande, on lui fournira aussi par écrit les gains hebdomadaires moyens de tels employés durant ladite période d'essai.

8.17 Délai de recours:

Les griefs résultant de changement dans les occupations payées à l'heure peuvent aussi être soumis dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent le changement, à l'arbitre unique pour sa décision. Si la compagnie n'introduit pas de changement, mais si le syndicat est d'opinion que la charge de travail ou l'assignation de l'employé est anormale, telle prétention sera soumise par le syndicat à l'arbitre unique pour décision dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant le grief. Dans tel cas, le fardeau de la preuve incombe au syndicat. Dans ces cas, cependant, l'arbitre unique déterminera si oui ou non l'occupation requiert plus qu'une (1) journée de travail à rendement normal. L'arbitre unique décidera du contenu d'une journée de travail à rendement normal, et la compagnie modifiera le contenu de l'occupation en accord avec la décision.

8.18 Conditions anormales:

Il est entendu que tout changement qui affecte la valeur de temps standard sera pris en considération dans la valeur de temps standard pour la tâche.

Cependant, pour tout changement imprévu qui affecte la valeur de temps standard, la compagnie, s'il y a lieu, paiera après étude avec le responsable syndical en génie industriel les gains horaires moyens aux employés affectés. Les gains horaires moyens représentent les gains réguliers d'un employé par heure travaillée pour les quatre (4) dernières semaines précédant les conditions anormales.

8.19 Vérification par le R.S.G.I.:

Le directeur de l'usine, sur demande, en tout temps après la mise en force d'un changement se rapportant aux articles 8.01 (changements reliés à la mesure du travail), 8.02 (introduction d'une tâche) et 8.03 (révision de fréquences et recours) ou en tout temps suivant la demande écrite pour révision de temps élémentaire soumis selon l'article 8.04 (plainte du syndicat) et jusqu'au moment où le changement est accepté ou la demande écrite pour révision est réglée ou une décision de l'arbitre unique est rendue, accordera au syndicat la permission de déléguer un représentant pour observer les effets dudit changement et/ou pour effectuer lui-même des tests chronométriques pour fins de vérification, pourvu que ledit représentant ne gêne en aucune façon le bon fonctionnement de l'atelier.

8.20 Maintien des changements pendant l'arbitrage:

Tous changements concernant les articles 8.01 (changements reliés à la mesure du travail), 8.02 (introduction d'une tâche), qui ont été soumis au syndicat, et qui après vérifications les deux parties ne sont pas d'accord et que ce changement est référé à l'arbitre unique pour arbitrage, la compagnie n'aura pas le droit de faire d'autres changements modifiant les éléments soumis pour arbitrage, avant que l'arbitre unique ait rendu sa décision.

Par entente mutuelle, la compagnie pourra faire des corrections dû à des erreurs aux taux soumis à l'arbitrage. Il est entendu qu'une compensation rétroactive à la date du changement initial sera payée.

ARTICLE 9

APPLICATION DES MODES DE REMUNERATION

9.00 Occupations mesurées rémunérées à la pièce:

a) Les occupations directes sont rémunérées sur la base de taux à la pièce, exprimés en dollars (ou cents) par unité de production, découlant de la mesure du travail et basés sur des "taux horaires objectifs", à l'exception des employés en période de probation (article 14.01 de la convention).

Ces taux objectifs, ainsi que les taux de base, sont ceux qui apparaissent au barême des salaires annexé à la présente.

b) La base de la mesure est l'exécution de chaque élément de travail à une allure de référence, dans des conditions d'opération habituelles et normales. L'allure de référence est définie comme étant l'équivalent de "Marcher à trois (3) milles à l'heure sans fardeau sur un terrain plat."

Un employé sur travail mesuré ayant une assignation de travail de cent pour cent (100%), allocations pour repos et besoins personnels (variant de 10% à 25% du temps de travail) incluses, excède généralement de 25% l'allure de référence décrite ci-dessus.

De plus, une allocation pouvant aller jusqu'à 4.35% sera ajoutée à la valeur de temps standard, pour tenir compte de la période de repas, selon les modalités suivantes:

1) Pour les procédés que la compagnie veut opérer sans interruption, elle pourra décider du remplacement des employés réguliers par d'autres employés.

Dans tels cas, les valeurs de temps standard demeureront inchangées, et les employés réguliers recevront le crédit de la production durant la période de remplacement. (Voir Modalité #1)*

2) Pour les procédés que la compagnie veut opérer sans interruption, sans prévoir de remplacement, elle procédera de la façon suivante:

La compagnie déterminera, au moyen d'études de temps, de vérifications de fréquences et de documentations des arrêts, la perte d'efficacité due au non-remplacement. Les valeurs de temps standard seront majorées proportionnellement à cette perte d'efficacité. (Voir Modalité #2)*

3) Pour les occupations où les gains à la pièce cessent lorsque l'employé s'éloigne de son lieu de travail, 4.35% d'allocation pour équipe continue sera ajoutée à la valeur de temps standard existante. (Voir Modalité #3)*

* Toutes les modalités mentionnées dans cet article se retrouvent à la lettre d'entente générale 06.

c) Les taux à la pièce sont calculés de sorte qu'une assignation de travail de cent pour cent (100%) donne à un employé l'opportunité de gagner le taux objectif.

d) Pour tout délai ou perte de temps hors de son contrôle et dont la fréquence et la durée sont imprévisibles, l'employé sur une occupation directe sera rémunéré au taux objectif de paie.

Il rapporte ces délais et pertes de temps sans retard, et les fait approuver et signer par son contremaître ou son adjoint. Tels sont à titre d'exemple, les délais résultant d'une attente de travail, du bris et de l'entretien des machines, manque de pouvoir, etc., ...

e) Les gains totaux à la pièce seront calculés à chaque jour pour chaque employé sur une occupation directe, et il lui est garanti que ses gains horaires moyens pour chaque jour ne seront pas inférieurs à quatre-vingt pour cent (80%) du taux objectif pour son occupation.

9.01 Occupations mesurées rémunérées au boni indirect:

a) Les employés travaillant sur le plan de boni indirect, à l'exception des employés en période de probation (article 14.01 de la convention), seront rémunérés selon la moyenne pondérée du rendement des employés directs reliés au groupe et des employés indirects formant le groupe, et en conformité avec le paragraphe (e) ci-après.

Le calcul de cette moyenne pondérée de rendement pour chaque groupe d'employés est fait chaque semaine et exprimé en pourcentage, de telle façon qu'un rendement de cent pour cent (100%) correspond à l'exécution du travail à une allure excédant de vingt-cinq pour cent (25%) l'allure de référence, et un rendement de quatre-vingt pour cent (80%) correspond à l'allure de référence, telle que définie au paragraphe 9.00 b) précédent.

b) La paie des employés travaillant à des occupations rémunérées selon le régime de boni indirect est calculée de la façon suivante:

. La paie de base (correspondant à l'allure de référence) pour chaque employé du groupe est égale au produit de ses heures travaillées durant la semaine, multiplié par 80% du taux objectif pour son occupation.

. Le boni indirect pour chaque employé du groupe est égal à sa paie de base, multipliée par la moyenne pondérée de rendement mentionnée plus haut, moins 80%.

PRIME AU RENDEMENT INDIRECT

01. Paiement de la prime au rendement indirect

Les deux parties conviennent que la prime au rendement indirect, quelqu'en soit la forme de paiement actuelle, sera dorénavant payée à chaque semaine, le tout basé sur un indice de référence établi selon la moyenne du pourcentage gagné pendant chacune des semaines incluses dans les périodes de référence mentionnées à l'item 04 ci-après.

02. Indice de référence

Le pourcentage de prime au rendemant indirect continuera d'être affiché hebdomadairement sous la forme et le calcul actuel. L'indice de référence reflètera la moyenne du pourcentage hebdomadaire de l'ensemble de semaines incluses dans une période de référence. Cedit indice de référence indiquera une décimale.

03. Affichage de l'indice de référence et le taux moyen

L'indice de référence, le taux moyen ainsi que le taux de base s'y rattachant seront affichés avant le début de la période durant laquelle ils seront payés.

04. Période de référence

Les périodes de référence pour fins de l'établissement de l'indice de référence seront les mêmes que les quartiers financiers de la compagnie apparaissant à son calendrier, sauf que pour le calcul, la dernière semaine de chaque quartier fera partie de la période subséquente.

05. Talon de paie

La conversion en argent de l'indice de référence du pourcentage de la prime au rendement indirect fera partie du salaire horaire moyen indiqué au talon de paie.

c) Si le pourcentage de boni indirect gagné par un groupe d'employés, dans une semaine quelconque est de quatre pour cent (4%) inférieur à la moyenne du boni indirect gagné par ce même groupe pendant les six (6) dernières semaines, ou moins de douze pour cent (12%), la compagnie, à la demande des employés formant ce groupe, donnera une explication de ladite diminution dans le boni indirect. Une explication écrite sera également donnée sur demande. Une telle explication comprendra les informations appropriées pour en arriver au boni indirect.

d) Si telle explication ne règle pas le grief, les employés pourront référer ledit grief à l'arbitre unique en dedans de vingt (20) jours ouvrables de la réponse de la compagnie. L'arbitre unique décidera si le boni indirect payé au groupe est en conformité avec le rendement de travail du groupe. Si l'arbitre décide que le boni indirect payé au groupe n'est pas en conformité avec le rendement de travail du groupe, la compagnie modifiera en conséquence le rendement de travail et l'arbitre peut ordonner compensation aux employés concernés rétroactivement à la date du grief.

e) En aucun temps le pourcentage de rendement de travail d'un groupe d'employés indirects, pour les fins du calcul du boni indirect, ne sera inférieur à 96%, à moins qu'une opportunité d'un rendement indirect de 96% ou plus soit accordé par la compagnie mais que les employés n'accomplissent pas de telles assignations de travail. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

Si le rendement indirect d'un groupe d'employés est moindre que 96%, un ajustement en compensation sera effectué pour augmenter le rendement indirect à 96%.

9.02 Assignations de travail:

Des employés d'expérience travaillant sur des occupations directes ou indirectes recevront des assignations de travail aux environs de cent pour cent (100%), telles que définies au paragraphe 9.00 b) précédent. Il est entendu que la compagnie n'est pas obligée d'offrir une telle assignation, lorsqu'elle n'est pas disponible, ou lorsque l'employé ne veut pas ou est incapable de prendre soin d'une telle assignation.

9.03 Occupations combinées:

Un employé qui travaille concurremment à plus d'une occupation rémunérée à la pièce ou au boni indirect, connue comme étant une occupation combinée, quelle que soit l'équipe, sera rémunéré pour toute la durée de l'équipe ce jour-là, au taux de l'occupation qu'il exécute qui est la mieux rémunérée s'il assume cette occupation au moins une (1) heure.

9.04 Valeurs de temps standard:

La valeur de temps standard est exprimée en minutes et désigne le temps requis pour effectuer une opération à une allure et avec des allocations pour repos et besoins personnels tels que définis au paragraphe 9.00 b) dans des conditions habituelles d'opération.

Les valeurs de temps standard ne seront pas changées, sauf si un changement des conditions occasionne une augmentation ou une diminution du contenu de travail, ou si de l'opinion des deux (2) parties une erreur requérant un ajustement a été faite.

Des vérifications sont faites pour s'assurer que les conditions d'opération sont maintenues conformes à celles ayant servi à calculer la valeur de temps standard.

9.05 Renseignements:

Copie de la prescription de travail ("job specification") en vigueur sera disponible dans l'atelier. Si la compagnie effectue un changement concernant une occupation, la prescription de travail sera présentée en français.

La méthode de calcul de la rémunération peut être vérifiée par l'employé personnellement ou par son représentant.

9.06 Restriction:

Un employé ne peut être requis d'exécuter un travail dont on n'a pas tenu compte dans l'établissement de la valeur de temps standard ou non rétribué adéquatement par une allocation spécifique, sauf si la compagnie substitue, de manière équivalente, un élément de travail dont on aura tenu compte, par un élément de travail dont on n'aura pas tenu compte.

9.07 Feuille d'affichage:

Dans chaque atelier, la compagnie affichera une feuille comportant les informations suivantes pour chaque employé sur des occupations rémunérées à la pièce:

- atelier, occupation, taux objectif et taux de base
- nom des employés
- heures travaillées
- gains totaux (excluant les primes d'équipe et de surtemps)
- pourcentage de performance de paie (par rapport aux taux objectifs)
- pourcentage (%) d'assignation
- paiements pour délais (inclus dans le montant des gains totaux)
- gains horaires moyens à la pièce.

Dans l'atelier du tissage, cette feuille sera affichée le mercredi suivant la semaine en question, au moins une (1) heure avant la fin de l'équipe et comportera les informations susmentionnées en total pour la semaine.

Dans les autres ateliers, cette feuille sera affichée:
- le mercredi, au moins une (1) heure avant la fin de l'équipe, et comportera les informations susmentionnées pour les journées du lundi et mardi.
- le vendredi, au moins une (1) heure avant la fin de l'équipe, et comportera les informations susmentionnées pour les journées du lundi au jeudi inclusivement.
- le mercredi, suivant la semaine en question, au moins une (1) heure avant la fin de l'équipe, et comportera les informations susmentionnées pour les journées du lundi au samedi inclusivement.

Chaque semaine, la compagnie affichera une feuille donnant le rendement de la semaine précédente dans le cas des employés travaillant sur le boni indirect.

Cette feuille décrira le boni gagné en pourcentage par les employés sur le boni indirect.

Chaque semaine, la compagnie fera parvenir au syndicat copie de ces feuilles d'affichage.

De plus, quotidiennement, les feuilles de production sur lesquelles tout délai ou perte de temps énoncé au paragraphe 9.00 d) est inscrit, seront à la disposition des employés dans leur atelier.

9.08 Perte de salaire vs employés à l'entraînement:

a) Pendant la période de probation de tout nouvel employé ou pendant la période d'entraînement d'un employé muté en vertu des dispositions de l'article 15.04, et des paragraphes 15.11 4) et 5), l'employé ou les employés réguliers d'expérience rémunérés à la pièce qui subissent une réduction de leur paie, auront la garantie de leur gains horaires moyens pourvu que telle diminution soit attribuable directement aux nouveaux employés ou aux employés ayant été mutés.

   Pour les employés rémunérés à l'heure (indirect mesuré), toutes les heures de formation des occupations directes et indirectes de l'atelier concerné ainsi que les heures des employés réguliers d'expérience rémunérés à la pièce qui subissent une réduction de leur paie, qui est directement reliée à la formation, seront excluses dans le calcul du boni indirect.

b) Les gains horaires moyens seront payés aux employés affectés par les nouveaux employés ou par les employés ayant été mutés, qui ne peuvent rencontrer les exigences de leur assignation et/ou l'efficacité demandée, résultant ainsi à une diminution de gains pour le ou les employés affectés rémunérés à la pièce. A tout événement, cette garantie de gains horaires moyens ne sera en aucun temps prolongée au-delà de la période de probation* dans le cas de nouveau employés ou dans le cas d'employés ayant été mutés selon les dispositions de l'article 15.04 et des paragraphes 15.11 4) et 5).

Les gains horaires moyens représentent les gains réguliers d'un employé par heure travaillée pour les quatre (4) dernières semaines précédant les périodes ci-haut mentionnées.

* Dans le cas des tisserands et réparateurs de l'atelier du tissage, cette période sera équivalente à la période de formation.

9.09 Application des modes de rémunération:

La compagnie s'engage à ce que les employés ne subissent aucune perte de salaire découlant de l'application des nouveaux modes de rémunération.

Il est entendu que dans le cas de problème relié à l'application de cet article, il pourra y avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage tel que prévu à l'article 8.

ARTICLE 10

EQUIPES ET HEURES DE TRAVAIL

10.00 Equipes et heures:

a) Pour chaque occupation qui figure à l'annexe "A" de la présente convention, la semaine normale de travail débutera à 07h00 le lundi et pourra être répartie jusqu'au samedi 07h00 inclusivement tel que requis. Selon la décision de la compagnie, l'usine, tout atelier ou section d'atelier pourra fonctionner avec une, deux ou trois équipes lesquelles travailleront d'après l'un ou l'autre, ou les deux calendriers de travail qui suivent sauf les mécaniciens de machines fixes couverts par cette convention qui travailleront une semaine de quarante-huit (48) heures ou plus.

CALENDRIER "A":

1) Première équipe: 07h00 à 15h30, avec arrêt d'une demi-heure pour le repas du midi.

2) Deuxième équipe: 15h30 à minuit, avec arrêt d'une demi-heure pour le repas du soir.

3) Troisième équipe: du lundi au samedi inclusivement de 00h01 à 07h00 sans interruption des machines pour le repas mais une allocation d'un temps approprié pour celui-ci.

CALENDRIER "B":

1) Première équipe : 07h00 à 15h00
2) Deuxième équipe : 15h00 à 23h00
3) Troisième équipe : 23h00 à 07h00

Il n'y aura aucune interruption des machines pour les repas mais une allocation appropriée pour ceux-ci sera accordée.

Les employés du laboratoire travailleront selon le calendrier "B".

La compagnie s'engage dans la mesure du possible, à faire fonctionner tous ses ateliers selon l'horaire de travail "B". Si, toutefois, la compagnie croit devoir modifier soit les équipes, soit les calendriers ci-dessus, elle entrera en pourparlers avec le syndicat concernant ces modifications.

10.01 Prime d'équipe:

CALENDRIER "A"

Les employés composant la troisième équipe toucheront une prime de quinze pour cent (15%) à la place de toute autre prime.

CALENDRIER "B"

Les employés travaillant sur le calendrier "B" toucheront une prime de douze cents (12¢) l'heure pour chaque heure travaillée entre 15h00 et 23h00 ainsi que pour chaque heure travaillée à compter de midi le samedi.

Les employés travaillant sur le calendrier "B" toucheront une prime de vingt cents (20¢) l'heure pour chaque heure travaillée entre 23h00 et 07h00.

10.02 Changements des heures de travail:

Les heures de travail peuvent être modifiées pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe seront effectués seulement après entente avec le syndicat.

10.03 Aucune garantie d'heures de travail et/ou de salaires:

Le but de l'article 10 est de déterminer des heures régulières de travail; il ne sera pas interprété comme garantissant des salaires ou des heures de travail annuels, hebdomadaires ou quotidiens.

10.04 Travail le samedi et le lundi:

a) Il est reconnu et convenu que lorsque la compagnie requerra que les employés travaillent le samedi entre 07h00 et 17h00 ainsi que le lundi de 00h01 à 07h00 dans ce cas la première équipe travaillera d'abord de 07h00 à 12h00, puis par la suite, la deuxième équipe travaillera de 12h00 à 17h00 et finalement l'équipe de nuit travaillera de 00h01 à 07h00 le lundi suivant. Cependant, le travail du lundi matin sera volontaire de la part des employés à tous les deux (2) lundis pourvu qu'ils en avisent leurs contremaîtres quarante-huit (48) heures au préalable.

   Dans le cas où un jour férié tombe le lundi d'une fin de semaine volontaire, l'usine reprendra ses activités seulement le mardi matin à 07h00.

   Il est entendu que sur une base locale un horaire de travail sera établi de façon à ce que le travail du samedi soit volontaire de la part des employés une (1) fois sur quatre (4) fins de semaines, à l'exception de la période prévue au paragraphe b) qui est sur une base volontaire pendant toute la période indiquée, pourvu qu'ils en avisent leur contremaître quarante-huit (48) heures au préalable.

b) Entre le 1er mai et le 15 septembre, tout travail accompli après 07h00 le samedi et entre 24h00 et 07h00 le lundi ainsi qu'entre 24h00 et 07h00 le mardi suivant la Fête du Travail sera volontaire. Les employés qui se prévalent des dispositions de cet alinéa aviseront leur contremaître quarante-huit (48) heures au préalable. Cet avis de quarante-huit (48)

heures sera requis seulement si la compagnie a avisé les employés auparavant qu'elle a l'intention d'opérer le samedi, autrement ledit avis ne sera pas requis. Le présent alinéa ne s'applique cependant pas aux employés visés par l'article 12.00 b), dont la cédule des heures de travail hebdomadaire prévoit le travail du samedi et du dimanche.

c) En dehors des cas prévus ci-haut, les raisons qui dispenseraient un employé de travailler pendant les heures régulières le dispenseraient de faire du temps supplémentaire.

d) Tout employé peut refuser de faire du temps supplémentaire pourvu qu'il ait trouvé un remplaçant qui est qualifié pour accomplir le travail.

10.05 Temps supplémentaire volontaire (fin de semaine):

De: 07h00 à 12h00 le samedi matin
12h00 à 17h00 le samedi midi
00h01 à 07h00 le lundi matin

Advenant que la compagnie requiert que du travail en temps supplémentaire volontaire soit effectué aux heures susmentionnées, il sera réparti comme suit:

1. Il y aura deux (2) listes de volontaires: une (1) de l'occupation et une (1) des autres occupations.

2. Pour le samedi matin:

a) La priorité ira en premier lieu aux employés de l'assignation et l'équipe même.

b) Aux employés de l'occupation et de l'équipe même.

c) Aux employés de l'occupation et de l'équipe suivante.

d) Aux employés de l'occupation et de l'équipe précédente.

e) Aux employés qualifiés:
i. de l'équipe même.
ii. de l'équipe suivante.
iii. de l'équipe précédente.

3. Pour le samedi midi et pour le lundi matin:

a) La priorité ira en premier lieu aux employés de l'assignation et de l'équipe même.

b) Aux employés de l'occupation et de l'équipe même.

c) Aux employés de l'occupation et de l'équipe précédente.

d) Aux employés de l'occupation et de l'équipe suivante.

e) Aux employés qualifiés:
i. de l'équipe même.
ii. de l'équipe précédente.
iii. de l'équipe suivante.

4. Pour le nettoyage de fin de semaine le samedi entre 07h00 et 24h00:

a) Entre 07h00 et 12h00:

Le temps supplémentaire sera d'abord distribué par rotation parmi tous les employés de la première (1ière) équipe ayant donné leur nom et cela par ancienneté.

Par la suite, ce travail sera offert de la même façon aux employés de la deuxième (2ième) équipe et finalement, il sera offert aux employés de la troisième (3ième) équipe.

b) Entre 12h00 et 17h00:

Le temps supplémentaire sera d'abord distribué par rotation parmi tous les employés de la deuxième (2ième) équipe ayant donné leur nom et cela par ancienneté.

Par la suite, ce travail sera offert de la même façon aux employés de la première (1ière) équipe et finalement, il sera offert aux employés de la troisième (3ième) équipe.

c) Entre 17h00 et 24h00:

Ce travail sera offert et distribué par ordre d'ancienneté et par rotation parmi tous les employés de l'atelier qui ont donné leur nom.

d) Liste des employés:

La liste des employés ayant donné leur nom sera renouvellée aux dates suivantes:

- 15 septembre
- 15 janvier
- 15 mai

5. Rayure du nom de l'employé:

Le nom de l'employé sera rayé de la liste à la suite de trois (3) refus consécutifs.

10.06 Travail de fin de semaine après 17h00 le samedi:

a) Il est entendu que lorsque la compagnie le jugera nécessaire elle introduira l'horaire de fin de semaine prévu à la lettre d'entente générale 15 C.

b) Dans le cas où la compagnie n'introduit pas l'horaire dont il est fait référence au paragraphe 10.06 a) ci-dessus, l'horaire de travail de fin de semaine prévu à l'article 10.04 de la convention collective s'appliquera s'il y a lieu. Il est entendu que dans le cas de bris d'équipement, de production déséquilibrée, d'augmentation temporaire de production, la compagnie pourra opérer entre 17h00 le samedi et 24h00 le dimanche; ce travail sera volontaire de la part des employés. Toutefois, la compagnie informera le syndicat de la raison justifiant le besoin d'opérer ainsi.

c) 1) S'il devenait nécessaire que du travail soit accompli selon le paragraphe 10.06 b) ci-dessus et que par cet effet des employés seraient mis à pied dans la semaine, l'employé ou les employés ainsi mis à pied recevront leurs gains habituels pour les heures ainsi perdues.

2) Advenant le cas de bris d'équipement par suite de l'application du paragraphe 10.06 b) occasionnant l'arrêt de l'équipement le lundi, l'employé ou les employés ainsi affectés recevront leurs gains habituels pour la journée du lundi.

3) Si par suite de mauvaise opération de l'équipement suite à l'application du paragraphe 10.06 b), il en résulterait de l'équipement en désordre le lundi, l'employé ou les employés affectés dans leurs gains seront ajustés selon les dispositions de l'article 8.18 (conditions anormales).

Si des employés étaient affectés dans leurs gains à cause d'apprentis travaillant selon le paragraphe 10.06 b), l'employé ou les employés ainsi affectés seront ajustés selon les dispositions de l'article 9.08 (perte de salaire vs employés à l'entraînement).

4) Dans le cas où un atelier est arrêté dans la semaine à cause de l'application du paragraphe 10.06 b) dans la même semaine dans cedit atelier, l'employé ou les employés ainsi affectés dans leurs gains ont la garantie d'être remboursés pour les gains ainsi perdus.

5) Malgré l'application du paragraphe 10.06 b), il est entendu que la cédule de nettoyage présentement en vigueur à l'usine continuera d'être maintenue et respectée.

10.07 Retenu à l'usine (employés d'entretien):

Si la compagnie requiert que du travail soit accompli par des employés d'entretien, tels que les employés de métier ou les employés préposés à l'entretien de la machinerie, immédiatement suivant la fin des heures quotidiennes normales, ces derniers toucheront un montant correspondant à un minimum d'une (1) heure de leur rémunération horaire. Toutefois, cet article est sujet aux conditions énoncées à l'article 12.00 ci-dessous concernant le surtemps.

10.08 Temps supplémentaire (semaine):

a) Il est convenu que la procédure pour accomplir du temps supplémentaire, soit pour des heures additionnelles, soit pour remplacer un employé absent, est déterminée au paragraphe b) ci-dessous.

Toutefois, l'employé ou les employés concernés peuvent refuser d'accomplir ce travail supplémentaire.

Ce qui précède n'implique pas que la compagnie doit céduler du travail qui commande une prime de temps supplémentaire si elle peut faire autrement. Cependant, pour les absences de moins de cinq (5) jours, la compagnie pourra utiliser les services des employés mis à pied qui n'ont jamais eu d'assignation pour combler ces absences lorsque le surtemps quotidien aura été offert selon la procédure établie.

b) 1. Le temps supplémentaire sera distribué par rotation parmi les employés de chaque occupation, par ancienneté, selon la liste des volontaires.

2. Il y aura deux (2) listes de volontaires, une (1) de l'occupation et une (1) des autres occupations.

3. a) Les premières quatre (4) heures ou moins seront effectuées par l'employé de l'occupation et l'équipe précédente.

b) Les deuxièmes quatre (4) heures ou moins seront effectuées par l'employé de l'occupation et l'équipe suivante.

c) S'il y avait encore impossibilité de trouver quelqu'un, le surtemps sera offert aux employés d'une autre occupation qui ont apposé leur nom sur la deuxième liste de volontaires, comme étant disponibles à faire du surtemps sur l'occupation où ce temps supplémentaire se produit.

d) En cas de refus, encore là, le surtemps sera offert aux employés qualifiés de l'atelier.

e) Advenant qu'il soit impossible de trouver un employé pour effectuer le premier quatre (4) heures ou le deuxième quatre (4) heures, l'employé qui effectue le premier quatre (4) heures ou le deuxième quatre (4) heures et qui est consentant à travailler les huit (8) heures continues, pourra l'accomplir.

4. Si un employé refuse de faire du temps supplémentaire lorsque son tour arrive, il perd son droit sur la liste des volontaires concernée jusqu'à ce que son nom revienne au prochain tour.

5. Si un employé ne peut être rejoint, ceci ne constituera pas un refus. A la prochaine occasion, il conserve ses privilèges selon son ancienneté.

   De plus, à la suite de trois (3) refus consécutifs, le nom de l'employé sera rayé de la liste. Cependant, les raisons qui dispenseraient un employé de travailler pendant les heures régulières de travail, justifieraient un refus de faire du temps supplémentaire pour la semaine concernée.

6. a) Lorsqu'un contremaître oubliera d'offrir du surtemps à un employé, lorsque c'est son tour, à la prochaine occasion, on lui offrira l'opportunité de reprendre le surtemps qu'il aurait normalement accompli, dans les cinq (5) jours qui suivent la date de l'événement si cela est possible. Dans le cas contraire, le surtemps sera repris ultérieurement et ce, sans influencer son tour.

   b) Advenant que le contremaître oublie d'offrir le surtemps à un employé de l'occupation et que le travail est effectué par un employé d'une autre occupation, la compagnie remboursera les gains perdus à l'employé ainsi affecté.

7. Les préférences seront acceptées mais aux jours non mentionnés, on ne demandera pas l'employé. Cependant, il conservera ses privilèges pour la prochaine occasion selon ses préférences.

8. Un employé pourra faire inscrire ou retirer son nom le dernier vendredi de chaque mois.

ARTICLE 11

EMPLOYES DE METIER A L'ENTRETIEN

11.00 Dispositions spéciales:

Toutes dispositions contraires ailleurs dans cette convention sont subordonnées aux termes de cet article, pour tous les employés de métier.

11.01 Travail durant les vacances annuelles:

Aux fins de vacances (deux dernières semaines complètes de juillet), un maximum de 25% des effectifs, si requis, par métier par semaine de vacances, devra travailler. Cependant, à une autre période, leur ancienneté prévaudra pour chaque métier, classification et équipe selon les besoins du service, quant aux choix de leur période de vacances. Dans la mesure du possible, les employés de métier qui auront travaillé la première semaine de vacances pourront choisir, compte tenu des besoins, de prendre leurs vacances les semaines suivant la semaine de travail.

Les employés qui auront travaillé la deuxième semaine des vacances pourront choisir, compte tenu des besoins, de prendre leurs vacances les semaines précédant la semaine de travail.

11.02 Travail urgent:

Un employé devra compléter un travail urgent ou un travail non complété pouvant affecter sérieusement la production, si la compagnie ne peut pas trouver de remplaçant qualifié, et ce pour un maximum de deux (2) heures par jour, si requis. Cette disposition ne devra pas généraliser l'utilisation des employés de métiers en dehors de leurs heures normales et journalières de travail.

11.03 Formation:

Un employé qui a besoin de formation lui permettant de se qualifier pour une promotion ou pour acquérir des compétences techniques pourra suivre des programmes de formation que la compagnie mettra à sa disposition.

11.04 Méthode de formation:

Nonobstant les dispositions de l'article 11.05 (promotion), à cause des moyens de formation limités sur les équipes, un employé de métier nouvellement embauché sera, aux fins de familiarisation, maintenu sur l'équipe de jour pour un maximum de deux (2) mois.

11.05 Promotion:

a) Dans le cas de promotion à un grade supérieur, un employé de métier possédant les qualifications requises selon les exigences de l'occupation aura droit après les délais d'affichage à la rémunération du grade supérieur et à la mutation après les délais prévus à l'article 11.04 (méthode de formation).

b) Les promotions interviendront quand la compagnie jugera qu'une augmentation d'employés de métiers à un grade supérieur est requise ou bien qu'une ouverture nécessite d'être comblée.

11.06 Expérience acquise:

Il est entendu que le travail à un grade inférieur et les programmes de formation mis à la disposition des employés qui le désirent amènent l'employé de métier à acquérir toute la compétence nécessaire à

l'accomplissement complet des exigences du grade supérieur. De ce fait il est entendu que le travail requis s'insère dans le cadre de la fonction supérieure.

11.07 Travail du dimanche:

Selon les besoins des travaux à effectuer, le travail du dimanche sera offert par affichage aux employés.

Le nombre maximum d'employés requis de travailler ne devra pas dépasser 35% des effectifs totaux.

Il est entendu que dans le cas où le nombre d'employés obtenus par affichage n'est pas suffisant, les employés de métiers requis seront tenus de combler les effectifs, tenant compte des compétences nécessaires à l'accomplissement des travaux à effectuer.

Durant la période du 1er mai au 15 septembre, la procédure établie à 10.04 b) s'appliquera.

Il est entendu que les équipes de travail du dimanche et du samedi seront d'une durée de huit (8) heures ou de deux équipes de cinq (5) heures pour chaque jour à partir de 07h00.

Les employés qui auront travaillé le dimanche pourront, s'ils le désirent, se prévaloir d'une journée de congé durant la semaine en cours après entente avec leur contremaître.

Chaque employé de métier ne sera pas requis de travailler plus qu'un (1) dim dimanche à tous les quatre (4) dimanches.

11.08 Description des tâches:

Tel que convenu, les descriptions des tâches des employés de métiers couverts par l'article 11.00 devront être fournies au syndicat. Elles s'appliqueront intégralement et seront considérées comme officielles.

ARTICLE 12

SURTEMPS ET PROCEDURE

12.00 Mode de paiement:

a) Tous les employés régis par cette convention auront droit, pour les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes spécifiées à l'article 10 ou quarante (40) heures de toute semaine à une prime de 50% soit de leur rémunération horaire, soit de leurs gains horaires moyens, pour le travail effectué à la pièce ou en vertu du régime de prime au rendement selon le cas.

b) 1. 100% pour tout travail effectué le dimanche. Le calcul du salaire s'effectuera selon la méthode prévue au paragraphe a).

2. Les mécaniciens de machinerie fixe qui sont requis de travailler le dimanche entre le 1er mai et le 30 septembre inclusivement, recevront 150% de leur taux horaire régulier.

c) Il est entendu que dans l'application de cette convention, il n'y aura pas de pyramidage de prime, c'est-à-dire, jamais plus qu'une prime à la fois ne sera payée à un employé pour une même période donnée.

d) Les primes versées en vertu de cette convention ne serviront pas aux fins de calcul de prime de surtemps en vertu de cet article.

12.01 Calcul du surtemps:

Pour le calcul du surtemps, l'on tiendra compte des heures qui auraient normalement été travaillées durant, soit l'un des jours de congés prévus aux articles 16.00 (jours fériés), 16.01 (congés de sympathie) et 16.02 (congés divers) de la présente convention, soit l'un des jours où un employé est requis comme candidat juré ou juré.

12.02 Prime de surtemps:

Tout employé qui travaille le samedi entre 07h00 et minuit le samedi soir et entre 00h01 et 07h00 le lundi matin, recevra en plus de son taux de salaire régulier une prime de 50%, soit de sa rémunération horaire, soit de ses gains horaires moyens selon le cas pour chaque heure ainsi travaillée.

12.03 Prime - jours fériés:

Tout employé qui est requis de travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16, à l'exception du jour de Noël et du jour de l'An, touchera pour chaque heure ainsi travaillée une prime de 50% de sa rémunération horaire ou de ses gains horaires moyens s'il travaille à la pièce ou en vertu du régime de prime au rendement, selon le cas. Pour toutes les heures travaillées le jour de Noël et le jour de l'An sa prime sera de 100%. Nonobstant les dispositions prévues à 12.00 c), l'article 12.00 a) de la convention collective s'applique.

Lorsqu'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 tombe un samedi ou un lundi matin (3ième équipe), les employés, à l'exception des mécaniciens de machines fixes seront rémunérés de la façon suivante: les employés ci-haut mentionnés qui ont travaillé l'un des trois (3) samedis ou lundis précédents, toucheront une prime de 50% de leur rémunération horaire ou de leurs gains horaires moyens s'ils travaillent à la pièce ou en vertu du régime de prime au rendement, selon le cas, pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées s'il n'y avait pas eu congé.

Lorsqu'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 tombe un dimanche, les employés, à l'exception des mécaniciens de machines fixes seront rémunérés de la façon suivante: les employés ci-haut mentionnés qui ont travaillé l'un des trois (3) dimanches précédents toucheront une prime de 100% de leur rémunération horaire ou de leurs gains horaires moyens s'ils travaillent à la pièce ou en vertu du régime de prime au rendement, selon le cas, pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées s'il n'y avait pas eu congé.

12.04 Paiement du surtemps:

Nonobstant ce qui précède, tout employé requis d'effectuer du surtemps en dehors de ses heures régulières ne sera pas privé de cette prime de surtemps, s'il ne peut terminer son équipe régulière et/ou semaine régulière de travail pour les raisons de mise à pied ou accident de travail.

ARTICLE 13

EQUIPE ADDITIONNELLE ET REDUCTION D'EQUIPES

13.00 Travail aux plus anciens:

Il est convenu que les opérations de l'usine doivent être agencées selon les besoins de la production et les exigences de la qualité. Cependant les parties reconnaissent la nécessité de réserver le travail disponible aux employés possédant plus d'ancienneté. Les parties coopéreront pour que, dans la mesure du possible, seuls les employés possédant moins d'ancienneté soient mis à pied ou travaillent à temps réduit.

13.01 Temps réduit:

Dans la mesure du possible, le temps réduit sera agencé de façon à ne pas priver les employés de leurs prestations d'assurance-chômage.

13.02 Equipe additionnelle:

Lorsqu'il s'agira d'organiser une équipe additionnelle dans un atelier quelconque, la ou les équipes déjà en vigueur dans cet atelier devront fonctionner normalement, c'est-à-dire, qu'il devra d'abord être donné aux employés alors au travail sur la ou lesdites équipes, de faire leur semaine normale de travail, sauf dans les cas où il serait impossible de faire autrement, le fardeau de la preuve incombera à la compagnie et cette preuve devra être faite au syndicat, dans la mesure du possible, avant l'application.

13.03 Réduction d'équipe:

1. A l'intérieur de chacune des périodes de sept (7) semaines consécutives telles que définies sur le calendrier de la compagnie (· = début de la période) et sans tenir compte des dispositions des articles 15.09, 15.10 et 15.11 (mise à pied), les deux parties conviennent que la compagnie pourra cesser ses opérations pendant une semaine complète afin de rencontrer ses besoins de production.

2. Il est entendu que toute application additionnelle du paragraphe précédent à l'intérieur d'une même période de sept (7) semaines consécutives ne se fera que sur consentement mutuel des parties.

3. A défaut d'entente entre les parties, la compagnie fermera la troisième équipe ou partie de la troisième équipe et elle mutera et mettra à pied les employés selon les dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) de la présente convention. La compagnie procèdera de même pour la deuxième équipe.

4. Dans le cas où les dispositions du paragraphe précédent causent des difficultés d'application qui affectent la viabilité des opérations, la compagnie pourra déroger dudit paragraphe et le fardeau de la preuve incombera à cette dernière et sera faite par l'intermédiaire du directeur de l'usine ou par l'assistant de ce dernier, au syndicat avant l'application.

5. Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents, la compagnie, afin de rencontrer ses besoins de production, pourra cesser ses opérations en totalité ou en partie sur un équipement donné et cela, sur une, deux ou les trois équipes et la justification en sera faite au syndicat avant l'application. Il est entendu que les employés ainsi affectés pourront se prévaloir des dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) de la présente convention collective.

13.04 Réorganisation:

1. a) Lors de la réorganisation complète d'une équipe pour une période de cinq (5) jours ouvrables et plus, il est convenu que les employés qui en premier lieu faisaient partie de cette équipe et qui avaient été mis à pied ou mutés à une autre occupation, équipe et/ou atelier, retourneront à l'occupation, équipe et/ou atelier qu'ils occupaient à moins que l'employé se soit prévalu des dispositions des articles 15.03 (définition du terme vacance et affichage) et 15.04 (vacance d'emploi).

   b) Cependant, lors d'une réorganisation partielle d'une équipe pour une période de cinq (5) jours ouvrables et plus, les occupations qui repartent seront comblées en rappelant par ordre d'ancienneté, les employés qui ont été mis à pied ou mutés à une autre occupation, équipe et/ou atelier, pourvu qu'ils soient qualifiés pour faire le travail à moins que les employés se soient prévalus des dispositions des articles 15.03 (définition du terme vacance et affichage) et 15.04 (vacance d'emploi).

2. Lorsqu'il sera possible de le faire, la compagnie en rappelant les employés s'efforcera de les replacer à l'assignation qu'ils détenaient auparavant.

ARTICLE 14

SALAIRES

14.00 Barème de la rémunération:

Sauf dans le cas d'une occupation nouvelle ou modifiée, les taux des salaires contractuels sont ceux qui figurent au barème des salaires annexé à la présente. Les taux de salaires seront imprimés sous forme de livret.

14.01 Période de probation:

a) Nonobstant ce qui précède, le taux horaire minimum payable à un employé nouvellement embauché, durant sa période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés, prévue à l'article 15, sera comme suit:

Occupation rémunérées selon le régime au rendement:

	A compter du 16/02/85	A compter du 16/02/86
Taux au début	$5.85	Une augmentation de 0.27¢
Après vingt (20) jours ouvrables travaillés	$5.90	applicable sur les heures payées.
Après quarante (40) jours ouvrables travaillés	$5.95	

Après soixante (60) jours ouvrables travaillés, le taux contractuel de l'occupation.

Occupations mesurées ou non mesurées:

	A compter du 16/02/85	A compter du 16/02/86
Taux au début:	$6.40	Une augmentation de 0.27¢
Après vingt (20) jours ouvrables travaillés:	$6.45	applicable sur les heures payées.
Après quarante (40) jours ouvrables travaillés:	$6.50	

Après soixante (60) jours ouvrables travaillés, le taux contractuel de l'occupation.

b) Un employé qui, au cours de ladite période de probation, travaille selon le régime de prime au rendement et qui, au cours d'une journée, réalise un gain moyen plus élevé que le taux minimum prévu ci-haut, sera payé selon ses gains réels.

c) Les paragraphes a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas aux apprentis employés de métier dont les taux sont prévus aux barèmes des salaires.

14.02 Jour de paie:

Les salaires seront payés par chèque chaque semaine, le jeudi, à moins que cette journée ne soit un jour férié, dans quel cas, la remise de la paie sera reportée au mercredi. Si le mercredi est un jour férié, la paie sera remise le jeudi.

Les chèques de paie seront remis aux employés de la façon suivante:

- deuxième (2ième) équipe: quatre (4) heures avant la fin de l'équipe le mercredi.

- première (1ère) et troisième (3ième) équipe: quatre (4) heures avant la fin de l'équipe le jeudi.

Les chèques de paie seront aussi disponibles entre 13h00 et 14h00 à l'endroit désigné à cette fin.

De plus, l'acceptation par un salarié d'un bulletin de paie ne signifie pas la renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

14.03 Information concernant les taux de prime au rendement:

Les taux pour travail selon le régime de prime au rendement seront affichés dans chacun des ateliers, de façon à ce que les employés puissent les consulter. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, la compagnie fournira au syndicat une liste complète de ses taux de prime au rendement et des pourcentages d'efficacité requis pour chaque tâche.

14.04 Changement temporaire d'occupation:

Tout employé qui est muté temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, devra toucher le taux horaire ou le gain horaire moyen de l'occupation à laquelle il est muté ou de son occupation régulière, selon ce qui est le plus élevé. Le gain horaire moyen s'applique si l'une ou l'autre des occupations est rémunérée selon le régime de prime au rendement.

14.05 Quatre (4) heures de paie:

a) Tout employé qui, au cours de son équipe précédente, n'a pas reçu avis que ses services n'étaient pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure habituelle, à son occupation régulière, ou tout employé rappelé au travail alors qu'il a quitté la propriété de la compagnie, pourra être assigné par la compagnie à faire quatre (4) heures de travail pour lesquelles il touchera un montant équivalent à quatre (4) heures de sa paie régulière.

b) Si cependant, aucun travail n'est assigné à cet employé, il sera payé un minimum de quatre (4) heures, à son taux horaire régulier ou selon la moyenne de ses gains pour la semaine en cours, s'il travaille selon le régime de prime au rendement, sauf si, à son arrivée à l'usine, il n'est pas possible de l'assigner à son travail régulier pour des raisons hors du contrôle de la compagnie.

14.06 Salaire d'attente:

Si, à la demande de la compagnie, un employé est retenu à l'usine pour travailler, et si la compagnie ne peut lui fournir du travail sur l'assignation pour laquelle il a été retenu, l'employé aura le droit d'être payé selon son taux régulier pour le temps pendant lequel il aura été retenu. L'employé touchera un montant correspondant à un minimum d'une (1) heure sujet aux conditions énoncées à l'article 12.

14.07 Employés relevant du régime de prime au rendement travaillant à l'heure:

Dans les cas où occasionnellement, certains employés travaillant selon le régime de prime au rendement seraient appelés à travailler à l'heure, ils seront alors rémunérés au taux contractuel de paie de l'occupation, plus la différence horaire entre les taux contractuels de rémunération à l'heure et selon le régime de prime au rendement. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent seulement aux employés qui sont requis de travailler ainsi à leur occupation régulière.

14.08 Employés travaillant sur des projets spéciaux:

Les employés qui sont appelés à travailler à des projets spéciaux reliés au montage de l'équipement dans l'exécution de programmes d'expansion ou de rénovation d'une usine, d'un atelier ou d'une section d'un atelier seront rémunérés selon les dispositions suivantes:

a) Les employés responsables de l'assemblage et du remontage d'une machine, ce qui inclut le nivelage et les derniers réglages seront rémunérés au taux qui correspond à l'occupation de réparateur dans l'atelier concerné.

b) Les employés responsables de déplacer et de manoeuvrer des pièces d'équipement ainsi que d'effectuer du montage élémentaire sous la surveillance et la direction d'un réparateur seront rémunérés au taux contractuel correspondant à l'occupation d'aide d'atelier.

c) Les employés de métiers travaillant à de tels projets seront rémunérés au taux contractuel de leur occupation.

Toutefois, si un des employés décrits aux paragraphes a) et b) ci-dessus a été muté temporairement à ce travail, il sera rémunéré selon les dispositions des articles 14.04 (changement temporaire d'occupation) ou 15.11 (mise à pied) de cette convention, selon le cas.

Lorsque le projet sera terminé, les employés retourneront sur leur occupation et équipe régulière ainsi que sur leur assignation si elle existe toujours, sinon les dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) s'appliqueront.

14.09 Informations concernant le salaire de l'employé:

Les renseignements suivants apparaîtront sur le talon de chèque de paie de l'employé:

1. période de paie;

2. heures: régulières
de surtemps
totales;

3. gains: réguliers
prime des heures de surtemps
prime d'équipe
ajustement
totaux;

4. retenues: impôt fédéral
impôt provincial
régime des rentes
assurance-groupe
épargnes
cotisations syndicales
caisse d'économie
dons de charité
assurance-chômage;

5. gains nets;

6. accumulation à date: gains
impôt fédéral
impôt provincial;

7. taux horaire moyen des occupations;

8. code des occupations.

La compagnie inscrira sur les feuillets T-4 et TP-4 de chaque employé le montant de la cotisation syndicale retenue durant l'année.

14.10 Rémunération d'un employé convoqué comme candidat juré ou juré:

Un employé requis comme candidat juré ou juré touchera pour chaque jour, la différence entre soit son taux horaire régulier ou ses gains horaires moyens s'il travaille selon le régime de prime au rendement pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur son équipe de travail régulière, et le paiement qu'il touchera comme candidat juré ou juré. L'employé présentera une preuve de son service comme candidat juré ou juré et la rémunération touchée ou qu'il touchera.

Le calcul de sa paie s'effectuera sur la base de la paie touchée par l'employé pour une période complète normale de travail à l'équipe à laquelle il appartient au cours de la dernière semaine pendant laquelle il aura accompli un tel travail avant d'être convoqué comme candidat juré ou juré.

Cet article ne s'appliquera pas si un employé demande à servir de candidat juré ou juré de son plein gré.

14.11 Erreur sur la paie:

Toute erreur supérieure à dix dollars ($10.00) sur la paie de l'employé sera corrigée par la compagnie dans les meilleurs délais possibles, mais n'excédant pas les vingt-quatre (24) heures suivant la plainte de l'employé en autant que le samedi et le dimanche sont exclus des délais.

ARTICLE 15

ANCIENNETE

15.00 Définition:

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

a) Les règles d'ancienneté suivantes s'appliquent exclusivement à l'intérieur de l'usine où l'employé travaille: soit l'usine de Tissage Domil, soit la Filature Domil. Pour les fins d'application de ces règles d'ancienneté, les ateliers seront établis à l'intérieur de chacune de ces deux usines.

b) Nonobstant les dispositions de ce paragraphe 15.00 (a) dans les cas de promotions, les dispositions de l'article 15.04 s'appliqueront d'abord aux employés qui travaillent dans l'atelier de l'usine concernée où la vacance d'emploi se produit avant qu'elles puissent s'appliquer aux employés qui travaillent dans l'atelier correspondant de l'autre usine.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, au cas où il deviendrait nécessaire d'embaucher un nouvel employé pour combler une vacance dans l'une ou l'autre de ces usines, telle vacance pourra être comblée par un employé mis à pied de l'autre usine, sujet aux conditions suivantes:

(1) L'employé doit avoir complété sa période d'essai.

(2) L'employé doit avoir été mis à pied pour une période excédant dix (10) jours ouvrables.

(3) Ladite vacance devra nécessiter soit peu ou aucun entraînement.

(4) Tout employé mis à pied qui désire une telle mutation à l'autre usine en fera la demande écrite au directeur du personnel ou à l'assistant de ce dernier en indiquant l'atelier de son choix.

c) Nonobstant les dispositions de ce paragraphe 15.00 a), dans le cas de fermeture permanente de l'une ou l'autre de ces usines, atelier ou section d'atelier, les employés affectés auront le droit de se prévaloir des dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) de cette convention collective. Si l'employé en question ne peut se maintenir au travail dans son atelier, il pourra se prévaloir des dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) dans l'atelier correspondant de l'autre usine.

Les dispositions de ce paragraphe c) s'appliquent également aux employés mis à pied qui ont trois (3) ans d'ancienneté et plus.

d) Période d'essai:

Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, exception faite pour l'article 15.16 (permutation dans l'unité de négociation), un employé doit d'abord compléter une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables travaillés dans l'unité de négociation et cela à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs suivant sa dernière date d'embauche.

Une fois sa période d'essai complétée, le droit d'ancienneté est acquis et sa date d'ancienneté est fixée rétroactivement à la date de son embauche.

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

e) Temps perdu:

Sujet au paragraphe 15.00 d), le temps perdu excédant neuf (9) mois dans le cas de mise à pied ne sera pas compté en calculant l'ancienneté d'un employé; toutefois, dans les cas régis par la Loi des accidents du travail (administrée par la C.S.S.T.), de maladie ou d'accident, le temps perdu sera compté. Il est entendu que dans les cas de maladie ou d'accident, les dispositions du présent article n'iront pas à l'encontre de celles du paragraphe 15.01 (5).

15.01 Perte de l'ancienneté:

Un employé perd son ancienneté lorsqu'il:

(1) laisse l'emploi de la compagnie volontairement;

(2) est renvoyé pour juste cause et si ce renvoi n'est pas renversé par la procédure de grief;

(3) fait défaut, sans raison valable, de se rapporter au travail après une mise à pied en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant un avis envoyé par poste recommandée par la compagnie, ou fait défaut d'avertir la compagnie de son intention de se rapporter au travail suivant ledit avis;

(4) sujet aux dispositions du paragraphe (3) ci-dessus dans le cas d'une mise à pied, un employé perdra son ancienneté après avoir été mis à pied durant une période de temps équivalente à la durée de son ancienneté lors de sa mise à pied, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. Pour les employés ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté, le maximum sera de trente-six (36) mois, pour les employés ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté, le maximum sera de quarante-huit (48) mois;

(5) par une absence due à la maladie ou à un accident d'une durée de plus de douze (12) mois, dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté, et de vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté. Si un employé avertit la compagnie à la fin de ladite période de douze (12) ou vingt-quatre (24) mois, selon le cas, et une fois à tous les six (6) mois suivants de son intention de retourner au travail, son ancienneté ne sera pas rompue. Ces dispositions ne s'appliquent pas pour la compensation prévue des accidents du travail et l'ancienneté ne sera pas rompue durant la période de compensation.

15.02 Application de l'ancienneté:

Les règles qui suivent seront appliquées d'abord aux employés de l'atelier concerné, avant de choisir ailleurs dans l'usine.

15.03 Définition du terme "vacance" et "affichage":

a) Aux fins de cet article 15, une vacance résulte ou bien de la rotation normale du personnel comme retraite, nouvelle occupation, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogradation, mutation à l'extérieur de l'unité de négociation, augmentation d'employés à une occupation ou bien de l'introduction ou l'élimination d'une tâche combinée telle que définie à 9.03. Ce qui précède n'implique pas que des vacances particulières d'emplois devront nécessairement être comblées.

b) La compagnie affichera, pour une période de cinq (5) jours ouvrables, toute vacance (vacance temporaire comprise) à une occupation. Cedit affichage est limité à l'atelier où la vacance se sera produite sur les tableaux d'affichage réservés à l'usage du syndicat. Une copie sera remise au syndicat au moins une (1) fois par semaine.

Sous réserve des autres dispositions de l'article 15, seuls les employés, qui auront donné leur nom à leur contremaître pour ledit affichage mentionné au paragraphe précédent, pouront être considérés pour ledit poste vacant ou pour loger un grief quant au choix d'un candidat. Il est entendu qu'il est de la responsabilité de l'employé de s'assurer que son nom est inscrit sur ledit affichage.

Il est également entendu que les employés qui possèdent l'ancienneté nécessaire et qui n'ont pu donner leur nom pour raison d'absence (à l'exception des employés mis à pied) pendant la période dudit affichage seront informés de ladite vacance d'emploi (vacance temporaire exclue).

Toute vacance permanente d'emploi devra être comblée conformément aux dispositions de l'article 15.04 (vacance d'emploi), dès le premier jour ouvrable qui suit la période d'affichage.

c) Toutefois, si une vacance permanente d'emploi nécessite une période d'entraînement selon la lettre d'entente 16 (cédule d'apprentissage), les dispositions des articles 15.06 (préférence d'assignation) et 15.07 (choix d'équipe) s'appliqueront dès le premier jour ouvrable qui suit la période d'affichage et cette vacance devra être comblée dans un délai maximum de soixante (60) jours ouvrables à moins d'une entente entre les parties pour prolonger ce délai.

L'employé qui a postulé et été choisi pour cette vacance verra son ancienneté utilisée après les délais prévus au paragraphe b), mais seulement au moment où la compagnie lui accordera son transfert en vertu du présent paragraphe, aux fins d'exercer son choix d'assignation et d'équipe si depuis qu'il a été choisi, des mouvements de personnel sont intervenus. Pour exercer ce droit, l'employé devra postuler au moment où les mouvements du personnel interviennent.

d) Un employé à l'entraînement reçoit le gain horaire moyen de son occupation actuelle ou ses gains réels, ce qui est le plus élevé.

e) Si la compagnie décide de donner des cours de formation à ses employés, la formation pour les vacances d'emploi futures sera affichée comme des occupations sans assignation et équipe. L'affichage et la sélection se feront selon les dispositions des articles 15.03 (vacance et affichage) et 15.04 (vacance d'emploi).

Une fois la formation terminée, l'employé retournera à son occupation et assignation précédente.

Si pendant la période de formation ou si dans un délai de soixante (60) jours ouvrables suivant la fin de la période de formation, une vacance d'emploi est affichée sur l'occupation pour laquelle l'employé a été formé, la compagnie permettra d'abord l'application des dispositions des articles 15.06 (préférence d'assignation) et 15.07 (choix des équipes). Ensuite, l'employé qui a été formé devra prendre la vacance d'emploi à moins qu'il se soit prévalu des dispositions des articles 15.04 (vacance d'emploi), 15.07 (choix des équipes), mais excluant celles prévues à l'article 15.06 (préférence d'assignation).

Durant la période de formation ou durant le délai de soixante (60) jours ouvrables, l'ancienneté prévaudra entre les employés qui ont été formés à l'avance s'il se produit une vacance d'emploi.

Un employé à l'entraînement, selon la lettre d'entente 16 (cédule d'apprentissage) pour besoins futurs, a le droit de postuler à une ouverture permanente. Toutefois, il devra quand même terminer son entraînement si la compagnie en décide ainsi.

Il est entendu que la vacance d'emploi temporaire créée par le besoin d'entraînement sera comblée selon les dispositions de l'article 15.08 (vacances temporaires).

15.04 Vacances d'emploi:

a) Dans les cas de vacances d'emploi, l'ancienneté prévaudra entre les employés au travail dans l'atelier ou absents à l'exception des employés en mises à pied qui se seront prévalus des dispositions du paragraphe 15.03 b) et en tenant compte des dispositions du paragraphe 15.03 e), à la condition que le postulant puisse remplir les exigences de base* de la fonction avant la période normale d'entraînement prévue à la lettre d'entente 16 (cédule d'apprentissage) à moins qu'il y ait un autre postulant qui a déjà rempli la fonction de façon satisfaisante pendant sa dernière période d'emploi à l'usine. Il est entendu qu'une vacance d'emploi sera accordée après que les dispositions des articles 15.06 (préférence d'assignation) et 15.07 (choix d'équipe) auront été acordées.

* Exigences de base signifie:

1) Celles qui ne peuvent être acquises durant la période normale d'entraînement.

2) Rencontrer les normes de qualifications relatives à l'accomplissement de l'occupation de réparateur.

b) Un employé à l'apprentissage sur une ouverture doit retourner à son ancienne occupation et assignation sur l'équipe où il était, si la compagnie décide que cet employé n'est pas capable d'atteindre les normes demandées pendant la période prévue à la lettre d'entente 16 (cédule d'apprentissage).

Pour remplacer l'employé qui a été rétrogradé, la compagnie accordera le poste par ordre d'ancienneté à celui qui a inscrit son nom sur l'affichage.

Un employé à l'apprentissage sur une ouverture et qui demande lui même à être rétrogradé pour des raisons personnelles, devra attendre une ouverture. L'employé qui ne fait pas son possible sur l'occupation parce qu'il ne veut pas continuer sur cette occupation s'expose à des mesures disciplinaires.

15.05 Tâches combinées:

Les tâches combinées sont celles décrites à l'article 9.03 de cette convention.

1- Augmentation de personnel:

Dans le cas d'une tâche combinée à toute occupation et équipe qui requiert une augmentation d'employés, les dispositions des articles 15.03 (vacance et affichage), 15.04 (vacance d'emploi), 15.06 (préférence d'assignation) et 15.07 (choix d'équipe) s'appliqueront.

2- Diminution de personnel:

a) Dans le cas d'une tâche combinée à toute occupation et équipe qui requiert une diminution d'employés, les dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) s'appliqueront d'abord. Par la suite, l'employé sur la tâche combinée y demeurera jusqu'à la fin de l'affichage.

b) L'employé le plus ancien qui désire ladite tâche combinée et qui travaille sur l'occupation y sera assigné en vertu du paragraphe 15.04 a); dans ce cas, l'employé ainsi déplacé, c'est-à-dire l'employé qui détenait l'assignation pendant l'affichage, pourra alors prendre l'assignation de la personne qui a réclamé la tâche combinée ou aller déplacer le plus jeune de l'occupation et l'équipe en question et ce dernier sera assigné à l'assignation laissée vacante.

Si aucun des employés n'accepte l'assignation, l'employé qui était sur l'assignation pendant l'affichage sera assigné à ladite tâche combinée s'il est le plus jeune de l'occupation sur l'équipe en question; cependant, s'il n'est pas le plus jeune de l'occupation sur l'équipe en question, il pourra aller déplacer le plus jeune de l'occupation sur l'équipe concernée et ce dernier sera assigné à l'assignation laissée vacante.

3- Ni plus ou moins d'employés:

Il est entendu que, pendant l'affichage de ladite tâche combinée, l'employé qui est sur l'assignation y demeurera jusqu'à la fin de l'affichage. Par la suite les dispositions du paragraphe 2 b) s'appliqueront.

4- a) Pour les occupations rémunérées selon le régime direct de prime au rendement combinées avec d'autre travail direct, indirect ou non mesuré, il n'y aura qu'une seule tâche combinée par occupation et équipe à l'intérieur de chacune des pièces de l'atelier. La tâche combinée sera toujours située au même endroit sauf lorsque la compagnie prouvera que c'est physiquement impossible de faire autrement.

b) Dans le cas où les dispositions du paragraphe (a) ci-dessus causent des difficultés sérieuses d'application, la compagnie pourra déroger du paragraphe précité et le fardeau de la preuve incombera à cette dernière. La compagnie devra faire cette preuve au syndicat trois (3) jours ouvrables avant la mise en application.

Dans les cas de tâche combinée, le plus haut taux des occupations détermine quelle occupation a priorité.

15.06 Préférence d'assignation:

Lorsqu'il se produit une vacance d'emploi à une occupation sur une équipe, un maximum de deux (2) changements d'assignation par équipe sera permis aux employés qui auront donné leur nom à leur contremaître pour ladite vacance et qui travaillent couramment à l'occupation et l'équipe concernée suivant l'ancienneté. Dans les cas où l'ancienneté permet un changement d'équipe en vertu de l'article 15.07 (choix d'équipe), il n'y aura pas de changement d'assignation sur l'équipe en question.

Les parties conviennent qu'en aucune autre circonstance il n'y aura de préférence d'assignation entre les employés travaillant couramment à la même occupation. Le présent article ne s'applique pas dans l'atelier de l'inspection.

15.07 Choix d'équipe:

Les dispositions suivantes s'appliqueront concernant le choix d'équipe:

Lorsqu'il y a plus d'une équipe en opération dans un atelier et qu'une vacance se produit à une occupation, l'ancienneté d'usine de l'employé qui travaille couramment sur cette occupation dans cet atelier, gouvernera le choix d'équipe.

15.08 Vacances temporaires:

Lorsque la compagnie aura été avisée qu'un employé sera temporairement absent pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou plus de travail pour les raisons telles que maladie, accident, entraînement, etc..., et qu'il doit revenir sur son occupation et équipe, il pourra être remplacé temporairement à son occupation selon les dispositions de l'article 15.07 (choix d'équipe) par l'employé qui aura donné son nom à son contremaître. De plus, un deuxième changement d'équipe sera permis s'il est possible de le faire.

Lorsque les employés travaillant couramment à la même occupation se seront prévalus des dispositions de l'article 15.07 (choix d'équipe), la compagnie comblera la vacance temporaire qui suit de la façon qu'elle jugera la plus pratique. Toutefois, si les employés travaillant couramment à la même occupation ne se prévalent pas des dispositions de l'article 15.07 (choix d'équipe), l'employé possédant le plus d'ancienneté qui a donné son nom à son contremaître et qui travaille présentement, à une occupation équivalente ou inférieure, à l'atelier où la vacance temporaire se produit, aura le droit de se prévaloir d'un choix d'équipe pour combler telle vacance pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail; la compagnie comblera la vacance temporaire qui suit de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

Lorsque l'employé absent retournera au travail, les employés qui auront été mutés à une autre équipe et/ou occupation retourneront à leur ancienne occupation et/ou équipe.

On ne tiendra pas compte de la période pendant laquelle un employé a comblé une telle vacance temporaire pour établir ses droits en vertu des dispositions de l'article 15.04 (vacance d'emploi) de la convention.

15.09 Mises à pied pour moins d'une (1) équipe de travail:

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation pour moins d'une (1) équipe de travail, la compagnie effectuera la mise a pied sur l'assignation concernée, à moins que l'employé, ainsi sujet à une mise à pied, désire déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe en question à la condition qu'il remplisse toutes les exigences de ladite assignation. Il est entendu que l'employé mis à pied n'aura pas le droit de déplacer d'autres employés.

La compagnie pourra effectuer des mises à pied individuelles pour moins d'une (1) équipe de travail à six (6) différentes reprises, à l'intérieur des périodes de sept (7) semaines consécutives telles que définies sur le calendrier de la compagnie (· = début de la période), après quoi les dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) s'appliqueront.

15.10 Mises à pied pour une équipe complète de travail:

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation pour une (1) équipe complète de travail, la compagnie effectuera la mise à pied sur l'assignation concernée, à moins que l'employé, ainsi sujet à une mise à pied, désire déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe en question à la condition qu'il remplisse toutes les exigences de ladite assignation. Il est entendu que l'employé mis à pied n'aura pas le droit de déplacer d'autres employés.

La compagnie pourra effectuer des mises à pied individuelles pour une (1) équipe complète de travail à deux (2) différentes reprises à l'intérieur des périodes de sept (7) semaines consécutives telles que définies sur le calendrier de la compagnie (· =début de la période), après quoi les dispositions de l'article 15.11 (mises à pied) s'appliqueront.

15.11 Mises à pied pour plus de deux (2) équipes de travail:

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation, sur une équipe, dans un atelier pour plus de deux (2) équipes de

travail, l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe en question sera sujet à une mise à pied et aura les droits suivants:

1. Si le choix a lieu sur la même équipe où il est mis à pied, il aura le droit de déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté à toute occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante.

2. Si le choix a lieu sur une autre équipe, il devra d'abord déplacer sur son occupation l'employé ayant le moins d'ancienneté, après quoi il aura le droit de déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté à toute occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante.

3. Si les dispositions des paragraphes précédents ne peuvent être utilisées, l'employé pourra réclamer une occupation dans l'atelier qu'il n'a jamais remplie s'il peut satisfaire aux exigences de telle occupation dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, si les dispositions du présent paragraphe obligeaient l'employé d'un an d'ancienneté et plus à changer d'équipe, il pourra utiliser les dispositions du paragraphe suivant pour se maintenir sur son équipe.

4. Si l'employé a un (1) an d'ancienneté et plus et qu'il n'a pu utiliser les dispositions des paragraphes précédents, il pourra alors déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté, dans son atelier et sur l'équipe de son choix, à toute occupation ne nécessitant pas plus de trente (30) jours ouvrables d'entraînement tel que défini dans la lettre d'entente 16 (cédule d'apprentissage). L'employé devra se qualifier pour accomplir le travail après une période d'entraînement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables.

   Dans le cas où les occupations et/ou assignations complètes sont éliminées de façon permanente dû à une réduction de machinerie ou dans le cas de changements technologiques, les dispositions du présent paragraphe pourront s'appliquer immédiatement.

5. Si l'employé a trois (3) ans d'ancienneté et plus et qu'il n'a pu utiliser les dispositions des paragraphes précédents, il pourra alors déplacer dans un autre atelier l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix à toute occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante.

   Si les dispositions du paragraphe précédent ne peuvent être utilisées par l'employé dans l'atelier qu'il a choisi, il pourra alors déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté, sur l'équipe de son choix, à toute occupation ne nécessitant pas plus de trente (30) jours ouvrables d'entraînement tel que défini dans la lettre d'entente 16 (cédule d'apprentissage). L'employé devra se qualifier pour accomplir le travail après une période d'entraînement d'un maximum de trente (30) jours ouvrables.

Les dispositions de l'article 15.11 ne pourront être invoquées qu'une fois par l'employé concerné à l'occasion de chaque mise à pied, en autant que la période de la mise à pied est équivalente ou supérieure à la période d'entraînement.

Dans tous les cas de déplacement en vertu du présent article, l'employé sujet à une mise à pied déplacera toujours l'employé possédant le moins d'ancienneté sur une occupation permanente, même si ce dernier est absent en vertu des dispositions de l'article 15.08 (vacance temporaire).

Si les dispositions du paragraphe précédent ne peuvent être utilisées alors l'employé pourra déplacer le plus jeune employé qui détient une occupation temporaire dans son atelier pourvu qu'il soit qualifié pour en accomplir le travail.

Il est entendu que les périodes mentionnées aux articles 15.09, 15.10 et 15.11 seront applicables à l'intérieur des périodes de sept (7) semaines consécutives excluant les mises à pied globales.

Tout employé à l'entraînement en vertu des dispositions du présent article devra toucher le taux horaire de l'occupation à laquelle il déplace ou les gains réels s'il est rémunéré selon le régime de prime au rendement.

15.12 Cas spéciaux:

a) Lorsqu'un employé demande un poste où il n'existe aucune vacance d'emploi, une telle demande sera accordée seulement après entente entre les parties.

b) Dans les cas où un employé ne se prévaut pas des dispositions du paragraphe a) ci-dessus, mais dans les cas où la compagnie désire changer un employé d'occupation pour des raisons de santé, l'employé pourra se prévaloir des dispositions de l'article 15.11 (mise à pied).

c) Dans les cas où un employé ne se prévaut pas des dispositions du paragraphe a) ci-dessus, mais dans les cas où la compagnie désire changer un employé d'occupation pour des raisons d'incompétence, l'employé ainsi déplacé devra aller déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante dans l'atelier ou si ne l'ayant pas déjà remplie, il est qualifié pour en accomplir le travail.

Ceci toutefois n'enlève pas à l'employé ainsi déplacé son droit de soulever un grief s'il croit qu'un tel déplacement est injustifié.

Si l'employé ainsi déplacé ne soulève aucun grief, l'employé qui sera ainsi déplacé de son occupation et/ou équipe par l'effet d'un tel déplacement pourra soulever un grief alléguant que ledit déplacement de l'employé en question est injustifié.

d) Sauf dans les cas prévus à l'article 15.08 (vacance temporaire), avant d'embaucher de nouveaux employés pour combler une vacance dans un atelier, les dispositions du paragraphe 15.15 a) (rappels) s'appliqueront en premier lieu, par la suite, telle vacance sera comblée par des employés des autres ateliers, sujet aux autres dispositions prévues à l'article 15 aux conditions suivantes:

(1) L'employé qui demande une mutation dans un autre atelier doit avoir trois (3) ans ou plus d'ancienneté.

(2) Un employé peut seulement demander une mutation à un autre atelier à tous les trois (3) ans.

(3) Ladite vacance devra nécessiter soit peu ou aucun entraînement. Cependant, si ladite vacance nécessite un programme d'entraînement, la compagnie donnera préférence aux employés à l'usine.

(4) L'employé ainsi muté est sujet aux autres dispositions prévues à l'article 15.

(5) Tout employé qui désire une telle mutation à un autre atelier en fera une demande écrite au directeur du personnel ou à l'assistant de ce dernier en indiquant l'atelier de son choix. Une (1) copie de chaque demande sera remise au syndicat.

Dans tous les cas de changement d'atelier suite à l'application des dispositions du présent article, l'ancienneté de l'employé concerné lui sera créditée immédiatement dans le nouvel atelier.

Tout employé à l'entraînement en vertu des dispositions du présent article devra toucher le taux horaire de l'occupation à laquelle il est muté ou les gains réels s'il est rémunéré selon le régime de prime au rendement.

15.13 Mutation à un autre atelier:

a) Lorsqu'un employé aura été muté à un ou plusieurs ateliers différents, son ancienneté sera transférée et créditée dans le nouvel atelier au moment où l'employé se prévaudra des dispositions des articles 15.03 (définition du terme vacance et affichage) et 15.04 (vacance d'emploi).

Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les cas prévus à l'article 15.12 (cas spéciaux) ainsi que les vacances temporaires comblées dans un autre atelier en vertu de l'article 15.15 (rappels).

b) Cependant, s'il arrive qu'un employé muté d'un autre atelier soit sujet à une mise à pied, il utilisera alors son ancienneté totale à cette fin seulement s'il peut satisfaire aux exigences de son occupation, à ce moment ou à la fin de son entraînement qui n'excèdera pas une période de trente (30) jours ouvrables telle que définie dans la lettre d'entente 16 (cédule d'apprentissage).

c) Dans le cas où les occupations et/ou assignations complètes sont éliminées de façon permanente ou dans le cas d'un changement technologique, l'employé, qui déplacera en vertu des dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) dans un autre atelier, pourra transférer son ancienneté immédiatement au moment de son déplacement en autant qu'il en fasse la demande par écrit au directeur du personnel au moment de son déplacement.

15.14 Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté sera affichée dans chaque atelier indiquant le nom de chaque employé dans cet atelier avec la durée de son service continu dans l'usine. Cette liste sera révisée tous les six (6) mois. Copies de ces listes affichées seront remises au syndicat sans délai.

15.15 Rappels:

a) La compagnie rappellera au travail par ordre d'ancienneté, les employés mis à pied ou mutés de l'atelier pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail.

b) Après épuisement du paragraphe a), la compagnie rappellera au travail par ordre d'ancienneté les autres employés de l'atelier mis à pied ou mutés.

c) Après épuisement des paragraphes a) et b) ci-dessus, la compagnie rappellera au travail par ordre d'ancienneté les employés des autres ateliers mis à pied ou mutés pourvu qu'il soient qualifiés pour accomplir le travail.

d) Après épuisement des paragraphes a), b) et c) ci-dessus, la compagnie rappellera au travail par ordre d'ancienneté les employés des autres ateliers mis à pied ou mutés.

15.16 Permutations dans l'unité de négociation:

Tout employé qui travaille ou qui a travaillé à une occupation régie par l'unité de négociation et qui a été muté dans le même atelier avant le 22 mars 1972 à une occupation qui n'est pas régie par cette convention collective, sera crédité de son ancienneté totale, ce qui inclut l'ancienneté accumulée à l'extérieur de l'unité de négociation, immédiatement lors de sa mutation, s'il est muté à nouveau à une occupation régie par cette unité de négociation.

Tout employé qui travaille ou qui a travaillé à une occupation régie par l'unité de négociation et qui a été muté dans le même atelier à une date postérieure au 22 mars 1972 à une occupation qui n'est pas régie par cette convention collective, sera crédité de son ancienneté acquise dans l'unité de négociation en plus de son ancienneté accumulée à l'extérieur de l'unité

de négociation, mais limitée à un maximum de deux (2) ans, immédiatement lors de sa mutation, s'il est muté à nouveau à une occupation régie par cette unité de négociation.

Tout employé, qui travaille ou qui a travaillé à une occupation régie par l'unité de négociation et qui a été muté dans le même atelier à une date postérieure au 6 mai 1977 à une occupation qui n'est pas régie par cette convention collective, sera crédité de son ancienneté acquise dans l'unité de négociation, en plus de son ancienneté accumulée à l'extérieur de l'unité de négociation mais limitée à un maximum de deux (2) ans, immédiatement lors de sa mutation, s'il est muté à nouveau à une occupation régie par cette unité de négociation dans le même atelier.

Toutefois, l'employé qui est muté à nouveau dans l'unité de négociation conformément aux dispositions du paragraphe précédent, devra aller déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté sur une occupation qu'il a déjà remplie d'une façon satisfaisante dans l'atelier ou si, ne l'ayant pas déjà remplie, il est qualifié pour en accomplir le travail.

15.17 Compensation:

S'il est établi que les droits d'ancienneté d'un employé n'ont pas été respectés, l'arbitre unique peut déterminer, s'il y a lieu, une compensation à lui être payée par la compagnie, jusqu'à concurrence des salaires perdus à l'usine et peut modifier la date d'ancienneté de cet employé.

15.18 Avis de changement au dossier de l'employé:

C'est le devoir des employés d'aviser la compagnie sans délai de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de se soumettre à cette obligation, la compagnie n'encourra aucune responsabilité si cet employé ne reçoit pas un avis que la compagnie lui adressera, ou de communication qu'elle ne pourra faire avec l'employé concerné.

15.19 Entente mutuelle:

Les parties conviennent que par entente mutuelle certaines dérogations aux dispositions de la clause d'ancienneté (article 15) peuvent se faire à l'échelle locale.

ARTICLE 16

JOURS FERIES

16.00 Jours fériés:

1) Sauf dans les conditions prévues à l'article 12, aucun travail ne sera accompli les jours fériés suivants:

le jour de l'an
le 2 janvier
le Vendredi Saint
le lundi suivant la fête de Pâques
la St-Jean Baptiste*
la fête du travail
le jour de l'Action de Grâces
le 24 décembre
le jour de Noël
le 26 décembre
le 31 décembre

* Lorsque la St-Jean Baptiste tombe un samedi, elle sera reportée au vendredi prédédent et si elle tombe un dimanche, elle sera reportée au lundi suivant.

2) Deux (2) jours de fête additionnels (voir article 17 pour application).

3) Aux fins de cette convention, le jour férié du Vendredi Saint débutera à 07h00 le Vendredi et se terminera à 07h00 le lendemain. Il est convenu que l'usine ne sera pas en activité le Samedi Saint.

4) Ces jours fériés susmentionnés seront des congés payés, et un employé recevra pour tels jours son taux de paie régulier sur la base de ses heures quotidiennes normales, pour une période de travail complète pour l'équipe à laquelle il appartient (y compris la prime d'équipe prévue à l'article 10 de la présente convention).

5) Pour les employés travaillant selon le régime au rendement, ce calcul sera en outre fait sur la base des gains moyens journaliers de l'employé pour les deux semaines précédant ce jour férié, le tout pourvu que les jours fériés susmentionnés ne soient payés qu'aux employés ayant travaillé leur équipe complète, les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié.

6) Toutefois, si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié pour cause de congé sans solde ou maladie dûment attestée, ou décès dans sa famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, belle-fille, grand-père et grand-mère) ou suspension selon l'article 7 de cette convention, il aura droit au congé payé pourvu qu'il ait travaillé durant l'une des quatre (4) semaines précédant celle du congé.

7) Si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié pour cause de mise à pied, il aura droit au congé payé pourvu qu'il ait travaillé durant l'une des deux (2) semaines précédant celle du congé.

8) Cependant, si un employé n'a pas travaillé, les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le ou les jours fériés, et qu'il survient plus d'un jour férié consécutif, la compagnie ne pourra pénaliser l'employé pour plus d'un jour férié.

9) Si un employé ne peut se qualifier pour recevoir le paiement de la St-Jean-Baptiste en vertu des dispositions qui précèdent, il aura quand même droit à ce paiement en autant qu'il a eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin.

10) Si un employé n'a pas travaillé son équipe complète les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié en raison d'un retard, il aura droit au congé payé pourvu qu'il ait travaillé au moins la moitié de son équipe complète le jour ouvrable déclaré comme tel précédant et suivant le jour férié.

16.01 Congés de sympathie:

Dans le cas de décès dans la famille immédiate, la compagnie convient d'accorder un congé payé de cinq (5) jours dans le cas du conjoint, de quatre (4) jours dans le cas d'un enfant, de trois (3) jours dans le cas de père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et belle-fille, d'un (1) jour dans le cas de grand-père et grand-mère. Il est entendu que si un (1) des jours mentionnés ci-haut coïncide avec un jour férié ou durant les vacances annuelles prévues à l'article 18.00, à moins que l'employé ne soit cédulé pendant cette période, ce ou ces jours seront exclus.

Si un employé est absent de son travail pour cause de congé sans solde ou maladie dûment attestée et il survient un décès dans sa famille immédiate, il aura droit aux jours de paie de sympathie pourvu qu'il ait travaillé durant l'une des quatre (4) semaines précédant celle du décès.

Si un employé est absent de son travail pour cause de mise à pied et il survient un décès dans sa famille immédiate, il aura droit aux jours de paie de sympathie pourvu qu'il ait travaillé durant la semaine précédant celle du décès.

16.02 Congés divers:

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

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 17

FERMETURE D'USINE, PERIODE DES FETES

17.00 Période des fêtes:

a) Il est convenu que pendant la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, les usines cesseront leurs opérations à moins d'entente contraire entre les parties.

b) Dans le cas où le 2 janvier tombe un vendredi, la fin de semaine qui suit immédiatement cette date s'ajoutera à la période prévue au paragraphe a).

17.01 Jours de fête additionnels:

a) En vertu de l'article 16, les deux (2) congés payés prévus à 16.00 2) continueront d'être cédulés pendant la période indiquée à 17.00 a).

b) Il est convenu que sur le plan local, les jours de fête prévus aux paragraphes a) seront déterminés à la condition que le choix porte sur des jours qui, sans la période de fermeture, auraient normalement été travaillés sur une base de vingt-quatre (24) heures.

17.02 Période de référence pour le paiement des fêtes:

Pour fins de calcul des jours fériés inclus dans la période de fermeture, la dernière semaine complète de travail du mois de novembre* servira de référence pour fins de calcul tel que stipulé à l'article 16. De plus, les jours fériés qui tombent un samedi, un dimanche et/ou lundi (3ième équipe) seront sujets aux dispositions de l'article 12.03 (paiement lors de jours fériés), et les montants résultant de l'application de ces dispositions seront ajustés sur la paie qui suit la période de fermeture des fêtes.

*1985: lire semaine finissant le 30/11/85
1986: lire semaine finissant le 29/11/86
1987: lire semaine finissant le 28/11/87

ARTICLE 18

VACANCES ANNUELLES PAYEES

18.00 Vacances annuelles:

La compagnie convient d'accorder deux (2) semaines consécutives de vacances à ses employés. Ces semaines seront connues comme les semaines de vacances annuelles et seront accordées par la compagnie les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.

a) Tout employé ayant cinq (5) ans de service continu pour la compagnie a droit à une troisième (3ième) semaine de vacances. Tout employé ayant douze (12) ans de service continu pour la compagnie a droit à une quatrième (4ième) semaine de vacances.

b) Les employés ayant droit à une troisième ou à une quatrième semaine de vacances indiqueront avant le 1er avril, leur préférence quant aux dates de cette troisième et/ou quatrième semaine de vacances. L'employé ayant le plus de service continu aura préséance sur l'employé ayant le moins de service continu quant au choix de la date de la troisième et/ou de la quatrième semaine de vacances.

La période de référence pour la prise de ces semaines additionnelles de vacances s'étendra du 1er avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

c) Les troisième (3ième) et quatrième (4ième) semaines de vacances seront échelonnées de façon à rencontrer les désirs des employés tout en tenant compte des exigences de la production.

Cependant, un employé qui désire prendre les semaines ci-haut mentionnées d'une façon consécutive aux vacances annuelles prévues à l'article 18 devra choisir s'il prendra celle(s)-ci, soit avant, soit après les semaines de fermeture d'usine prévues au premier (1er) paragraphe de l'article 18.00.

d) Les employés qui ont droit à plus de 4.5% de paie de vacances pourront s'ils le désirent recevoir le solde de leur paie de vacances avant la fermeture des fêtes à la condition d'en formuler la demande au mois d'avril.

18.01 Années de service:

Le nombre d'années de service continu dont on se servira pour calculer le taux de paie de vacances auquel un employé aura droit selon l'article 18.02, sera calculé au 30 juin précédant les semaines de vacances annuelles.

18.02 Pourcentage de vacance:

a) La somme totale de la paie de vacances que chaque employé aura droit de toucher sera basée sur son service continu avec la compagnie et calculée selon la formule suivante:

Moins de un (1) an de service continu ----------4.5%
des gains totaux de l'employé pour le travail accompli à la compagnie durant les douze (12) mois précédant la troisième avant dernière période de paie avant le début des semaines de vacances annuelles, incluant la paie de vacances et toute autre somme d'argent versée directement à l'employé par la compagnie et perçues durant lesdits douze (12) mois précédents, moins toute indemnité qui aura pu être accordée à tel employé durant tels douze (12) mois selon l'article 18.04 (cessation d'emploi).

Un (1) an de service continu ou davantage mais moins ----------5.0%
de trois (3) ans.

Trois (3) ans de service continu ou davantage mais ----------5.5%
moins de cinq (5) ans.

Cinq (5) ans de service continu ou davantage ----------6.5%
mais moins de huit (8) ans.

Huit (8) ans de service continu ou davantage ----------7.0%
mais moins de douze (12) ans.

Douze (12) ans de service continu ou davantage ----------8.0%
mais moins de quinze (15) ans.

Quinze (15) ans de service continu ou davantage ----------8.5%
mais moins de dix-sept (17) ans.

Dix-sept (17) ans de service continu ou davantage ----------9.0%
mais moins de vingt (20) ans.

Vingt (20) ans de service continu ou davantage mais moins -------10.0%
de vingt-cinq (25) ans.

Vingt-cinq (25) ans de service continu ou davantage ----------11.0%

b) Si un salarié 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 ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

c) Après entente locale entre les parties, les heures de la journée du vendredi précédant les vacances annuelles pourront être transférées soit l'un des lundi matin (3ième équipe), soit l'un des samedi précédant les vacances annuelles.

Dans un tel cas, la prime de surtemps prévue à l'article 12 ne s'applique pas et la journée ouvrable précédant les vacances annuelles deviendra la dernière journée cédulée précédant les dites vacances annuelles.

18.03 Remise de la paie:

La paie de vacances qui revient à chaque employé, selon les taux proportionnels prévus au paragraphe 18.02 a), sera remise à l'employé en même temps que la dernière paie régulière précédant les vacances. Cependant, à moins d'une absence justifiée ou dûment autorisée, si l'année précédente, un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels suivant cette remise, la paie de vacances pour l'année subséquente lui sera remise lors du dernier jour de travail déclaré comme tel. Les gains totaux de l'employé pour le calcul de la paie de vacances apparaîtront sur le talon de chèque.

18.04 Cessation d'emploi:

Tout employé qui quitte son emploi ou est congédié avant les semaines de vacances annuelles recevra un pourcentage (%) de ses gains totaux pendant sa période d'emploi calculé depuis la quatrième (4ième) période de paie avant le début de la dernière période de vacances annuelles d'après ses années de service selon le tableau de calcul de la paie de vacances ci-dessus. De plus, les dispositions du paragraphe 18.02 b) s'appliquent pour fins de calcul.

ARTICLE 19

ASSURANCE-GROUPE CONTRIBUTOIRE

19.00 Les parties conviennent que les employés auront droit aux bénéfices de sécurité sociale (assurance-groupe) de la manière et aux conditions prévues dans la lettre d'entente qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 20

TABLEAUX POUR L'AFFICHAGE

20.00 Tableau pour l'affichage:

La compagnie accordera au syndicat l'usage de tableaux pour l'affichage, placés à des endroits appropriés dans les différents ateliers, pour y annoncer les dates d'assemblées et autres activités et communications du syndicat. Tout bulletin devra être authentiqué et tout avis spécial devra être approuvé au préalable par le bureau du personnel de la compagnie avant d'être affiché.

ARTICLE 21

CONTRATS A FORFAIT

21.00 Conséquence:

Lorsqu'un contrat est accordé soit à une autre compagnie, entreprise ou un individu pour l'accomplissement d'un travail que la compagnie accomplit présentement par l'entremise de ses employés et qu'il en résulte qu'un ou plusieurs employés sont sujets à une mise à pied, l'employé ou les employés ainsi sujets à une mise à pied, pourront se prévaloir des dispositions des paragraphes 15.11 (1), (2), (3). Tel employé ainsi sujet à une mise à pied qui ne peut être maintenu au travail selon les dispositions des paragraphes 15.11 (1), (2), (3) aura le droit de se prévaloir des dispositions des paragraphes 15.11 (4), (5) avec l'exception que pour les employés de métiers, la période d'entraînement prévue aux paragraphes 15.11 (4), (5) sera étendue à soixante (60) jours ouvrables.

21.01 Mise à pied et méthode de paiement:

a) Tout employé sujet comme susdit à une mise à pied pourra opter au lieu de se prévaloir des dispositions de l'article 15.11 (mise à pied) pour une mise à pied définitive et sans droit de rappel. En pareil cas, un paiement de séparation d'emploi équivalent à une (1) semaine par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de dix (10) semaines lui sera versé. Cette option ne s'appliquera qu'aux employés qui ont trois (3) années d'ancienneté ou plus.

b) Tout employé sujet comme susdit à une mise à pied et qui ne peut être maintenu au travail selon les dispositions de l'article 15.11 (mis à pied) et qui est par conséquent mis à pied bénéficiera d'une indemnité d'une (1) semaine pour chaque deux (2) années d'ancienneté jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines. Cet employé cependant maintient ses droits de rappel.

c) Si l'employé ou les employés sujets à une mise à pied par l'effet direct du contrat telle que décrite ci-dessus se prévalent des dispositions de l'article 15.11 (mise à pied), le ou les employés qui sont éventuellement mis à pied à cause de déplacements ("bumping") bénéficieront d'une indemnité d'une (1) semaine pour chaque deux (2) années d'ancienneté jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines. Ces employés cependant maintiennent leurs droits de rappel.

d) Les indemnités ci-dessus sont calculées selon les gains horaires moyens de l'employé pendant les quatre (4) dernières semaines complètes de travail qui précèdent sa mise à pied.

e) Le présent article ne doit pas être interprété comme une renonciation aux droits prévus par les articles 45 et 46 du Code du Travail.

ARTICLE 22

AVIS DE FERMETURE

22.00 Avis de fermeture:

Dans le cas de fermeture d'une usine résultant d'un changement technologique ou d'automation, la compagnie s'engage à donner un avis de six (6) mois au syndicat et aux employés. Cet avis de six (6) mois pourra être réduit par l'entente mutuelle des parties.

22.01 Préavis:

a) Malgré l'article 1668 du Code Civil, un employé qui justifie d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois. Ce préavis est d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

b) Si la compagnie omet de donner le préavis en vertu du paragraphe a), elle doit verser à l'employé au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis en vertu du paragraphe a).

Il est entendu que la compagnie n'est pas obligée de donner le préavis prévu au paragraphe a) dans le cas de faute grave de l'employé ou dans un cas fortuit.

22.02 Certificat de travail:

L'employé qui est congédié ou qui est mis à pied pour au moins six (6) mois peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE 23

SECURITE ET SANTE

23.00 Mesure de sécurité:

La compagnie continuera de prendre des mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé des employés, sur les lieux de travail. Le syndicat et les employés, à cet égard, supporteront et collaboreront avec la compagnie dans ses efforts.

23.01 Prévention:

a) Les parties conviennent de collaborer à inciter et à motiver les employés à protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique, et à porter les protecteurs auriculaires lorsque requis pour travailler dans les endroits où les niveaux de bruit atteignent quatre-vingt-dix (90) décibels ou plus.

b) La compagnie discutera avec le syndicat son programme de prévention visant à réduire la poussière et le bruit ainsi qu'à améliorer les conditions de sécurité et de santé dans les ateliers. La compagnie fournira au syndicat toutes les études et rapports produits à cet effet quand ils seront terminés.

ARTICLE 24

LETTRES OU PIECES ANNEXES

24.00 Il est entendu que pour la durée de la présente convention collective de travail, toutes les lettres ou pièces annexes signées par les deux (2) parties et qui expriment une politique reconnue par les parties feront partie intégrante de cette convention. Ces lettres ou pièces annexes devront être contre-signées par un représentant de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. et un représentant dûment autorisé du siège social de la compagnie.

ARTICLE 25

CONGE DE MATERNITE

25.00 Droit au congé:

L'employée enceinte qui a acquis des droits d'ancienneté a droit à un congé de maternité sans solde de dix-huit (18) semaines. Elle doit aviser la compagnie trois (3) semaines avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de l'accouchement.

25.01 Préavis:

Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

25.02 Répartition des semaines de congé:

La répartition des semaines de congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes:

1. l'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16e) semaine avant la date probable de l'accouchement. Toutefois, à partir de la sixième (6e) semaine précédant ladite date, la compagnie peut exiger par écrit de l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à la compagnie ledit certificat dans les huit (8) jours, la compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;

2. la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail. La durée du congé est de dix-huit (18) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant ce délai, elle doit produire un certificat médical à cet effet;

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

25.03 Droits et bénéfices:

Sous réserve des dispositions de la présente convention, pendant la durée du congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté et peut bénéficier des dispositions d'assurance-vie, médicaments et hospitalisation.

25.04 Prolongation du congé:

L'employée qui fait parvenir à la compagnie, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

25.05 Réinstallation:

A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

25.06 Expiration du congé:

Sauf dans les cas prévus à l'article 25.08 (fausse couche), la compagnie fait parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu ci-après.

25.07 Préavis de retour:

L'employée doit donner par écrit à la compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, la compagnie n'est pas tenue de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

25.08 Fausse couche:

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité sans solde n'excédant pas trois (3) semaines.

25.09 Enfant mort-né:

Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité sans solde se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

25.10 Droits et privilèges:

Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

25.11 Réembauchage:

Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les employés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention sera considérée comme étant en vigueur pour une durée de 3 ans se terminant le 15ième jour du mois de février 1988.

26.02 Bien que les termes et conditions de cette convention seront en vigueur jusqu'au 15ième jour du mois de février 1988, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du 15ième jour du mois de novembre demander de négocier une nouvelle convention collective.

26.03 Maintien des conditions:

Tant et aussi longtemps que les parties ne se seront pas prévalues de leurs droits à la grève ou au "lock out" selon le cas, les conditions prévues à la présente convention collective de travail seront maintenues.

DOMINION TEXTILE INC.
TISSAGE DOMIL
EMPLOYES DE METIER

	Taux contractuels de paie à compter du 16-02-85
Plombier et ferblantier, grade 1	11.325
Plombier et ferblantier, grade 2	10.955
Peintre et homme d'entretien, grade 2	10.920
Electricien, grade 1	11.325
Electricien, grade 2	10.945
Mécanicien d'entretien, grade 1	11.325
Mécanicien d'entretien, grade 2	10.955
Machiniste, grade 1	11.325
Machiniste, grade 2	10.930
Menuisier, grade 1	11.315
Menuisier, grade 2	10.930
Mécanicien de machines fixes, 2ième classe	11.375
Mécanicien de machines fixes, 3ième classe	11.230
Mécanicien de machines fixes, 4ième classe	11.135
Mécanicien de machines fixes, 3ième classe, réfrigération A	11.665
Mécanicien de machines fixes, 3ième classe, réfrigération B	11.555
Mécanicien de machines fixes, 4ième classe, réfrigération D	11.245
Apprenti 4ième année	10.410
Apprenti 3ième année	10.310
Apprenti 2ième année	10.240
Apprenti 1ère année	10.170
Premier mécanicien de machines fixes, 3ième classe, réfrigération A	11.925
Technicien en instrumentation, grade 1	11.870
Technicien en instrumentation, grade 2	11.370
Technicien en électricité, grade 1	11.870
Technicien en électricité, grade 2	11.370
Technicien stagiaire (2ième année)	11.220
Technicien stagiaire (1ère année)	11.070

DOMINION TEXTILE INC.
TISSAGE DOMIL
OCCUPATIONS NON-MESUREES PAYEES A L'HEURES

	Taux contractuels de paie à compter du 16-02-85
Premier préposé à la climatisation	10.210
Chef de section de la salle de rebuts et entrepôt	8.615
Préposé à l'entretien des appareils de climatisation	8.455
Polisseur de rouleaux	8.495
Aide magasinier	8.455
Aide d'atelier	8.420
Préposé aux tests (laboratoire)	8.410 à 8.575
Préposé aux tests (fréquence)	8.410 à 8.575
Préposé à l'entreposage des filés	8.395
Opérateur de chariot élévateur	8.355
Manoeuvre à l'entrepôt	8.325
Préposé aux rebuts	8.295
Nettoyeur et concièrge	8.230
Préposé à l'entretien des planchers	8.230
Gardien	8.230
Expéditeur adjoint	8.220
Homme d'entretien de chariots	8.165
Atelier de tissage	
Préposé à l'ordinateur pour métier	8.295
Messager	8.015

DOMINION TEXTILE INC.
TISSAGE DOMIL
OCCUPATIONS MESUREES

	Taux contractuels de paie à compter du 16-02-85	
	Taux objectif	Taux de base
Atelier de cardage		
*Premier aiguiseur de cardes	9.710	7.770
*Réparateur de peigneuses et autres	9.635	7.710
*Mécanicien réviseur	9.690	7.750
*Réparateur de batteuse	9.585	7.670
*Réparateur d'étirage et de bancs à broches et autres	9.585	7.670
*Aiguiseur de cardes	9.585	7.670
*Premier dégraisseur	9.520	7.615
Bambrocheur	8.940	7.150
Etireur et peigneur	8.920	7.135
Etireur	8.920	7.135
Cardeur	8.915	7.130
Batteur	8.890	7.110
Ouvreur et transporteur de mélanges	8.850	7.080
Leveur de pôts et transporteur	8.770	7.015
Transporteur	8.685	6.950
Préposé à la débourreuse de bobines	8.525	6.820
Nettoyeur de métiers	8.520	6.815
Atelier de filage		
*Réparateur	9.575	7.660
*Premier dégraisseur	9.520	7.615
*Centreur de broches	9.365	7.490
Leveur	9.090	7.270
Fileur	8.920	7.135
Garnisseur de rateliers et nettoyeur	8.715	6.970
Transporteur	8.645	6.915
Dégraisseur	8.545	6.835
Débourreur de rouleaux	8.525	6.820
Atelier de renvidage		
*Réparateur de métiers à renvider	9.640	7.710
*Réparateur de bobinoir (Barber Colman)	9.635	7.710
Renvideur (automatique)	8.795	7.035
Renvideur (Barber Colman)	8.790	7.030
Distributeur de filés	8.665	6.930

*Identifient les occupations ayant reçu les majorations reliées aux réparateurs et préposés d'ensouples.

DOMINION TEXTILE INC.
TISSAGE DOMIL
OCCUPATIONS MESUREES

	Taux contractuels de paie à compter du 16-02-85	
	Taux objectif	Taux de base
Atelier de préparation		
*Premier réparateur	9.735	7.790
*Réparateur-adjoint	9.635	7.710
Encolleur	9.175	7.340
Préposé à la rentreuse automatique	9.140	7.310
*Réparateur de ros et harnais	8.995	7.195
Ourdisseur	8.940	7.150
Préparateur d'empois	8.915	7.130
Préposé au rentrage	8.850	7.080
Aide à la rentreuse automatique	8.770	7.015
Garnisseur de cantre	8.670	6.935
Atelier de tissage		
*Réparateur de pannes sérieuses	9.735	7.790
*Réparateur de métiers	9.735	7.790
*Réparateur de métiers unifil	9.735	7.790
*Monteur au tissage	9.635	7.710
*Apprêteur de navette	9.365	7.490
*Préposé à la noueuse portative d'ensouples	9.345	7.475
Changeur d'ensouple et preneur de croisées	9.200	7.360
Tisserand-ratières avec armures de fantaisie	9.160	7.330
Tisserand-cames	9.060	7.250
Ratttacheur de brins cassés-ratières avec armures de fantaisie	8.910	7.130
Leveur de pièces	8.890	7.110
Nettoyeur de métiers	8.800	7.040
Huileur	8.765	7.010
Distributeur de trame	8.710	6.970
*Réparateur de chaînes à ratières	8.665	6.930
Récureur	8.565	6.850
Balayeur et récupérateur des rebuts	8.425	6.740
Salle des tissus		
Contre vérificateur de la qualité	8.935	7.150
Commis à l'inspection	8.885	7.110
Tondeur	8.790	7.030
Inspecteur de tissus	8.745	6.995
Distributeur de tissus	8.740	6.990
Préposé à l'enrouleuse	8.710	6.970

DOMINION TEXTILE INC.
FILATURE DOMIL
EMPLOYES DE METIER

	Taux contractuels de paie à compter du 16-02-85
Electricien, grade 1	11.325
Electricien, grade 2	10.945
Mécanicien d'entretien, grade 1	11.325
Mécanicien d'entretien, grade 2	10.955
Machiniste, grade 1	11.325
Machiniste, grade 2	10.930
Plombier et ferblantier, grade 1	11.325
Plombier et ferblantier, grade 2	10.955
Menuisier, grade 1	11.315
Menuisier, grade 2	10.930
Menuisier d'entretien, grade 1	11.325
Apprenti 4ième année	10.410
Apprenti 3ième année	10.310
Apprenti 2ième année	10.240
Apprenti 1ère année	10.170
Technicien en électricité, grade 1	11.870
Technicien en électricité, grade 2	11.370
Technicien stagiaire, 1ère année	11.070
Technicien stagiaire, 2ième année	11.220

DOMINION TEXTILE INC.
FILATURE DOMIL
OCCUPATIONS NON-MESUREES PAYEES A L'HEURE

	Taux contractuels de paie à compter du 16-02-85
Premier préposé à la climatisation	10.210
Réviseur des aéro-nettoyeurs	8.965
Premier transporteur	8.535
Préposé à la climatisation	8.455
Aide d'atelier	8.420
Préposé aux tests (laboratoire)	8.410 à 8.575
Préposé aux tests (fréquence)	8.410 à 8.575
Préposé au chariot élévateur	8.355
Manoeuvre d'entrepôt	8.325
Emballeur de rebuts	8.295
Nettoyeur et concierge	8.230
Homme d'entretien des chariots	8.165
Atelier de retordage et renvidage	
Renvideur sur cônes	8.300

DOMINION TEXTILE INC.
FILATURE DOMIL
OCCUPATIONS MESUREES

	Taux contractuels de paie à compter du 16-02-85	
	Taux objectif	Taux de base
Atelier de cardage		
* Premier aiguiseur de cardes	9.710	7.770
* Réparateur étirage, bambrochage et autres	9.585	7.670
* Premier dégraisseur	9.520	7.615
Préposé aux bancs à broches	8.940	7.150
Etireur	8.920	7.135
Cardeur	8.915	7.130
Ouvreur et batteur	8.890	7.110
Ouvreur et transporteur de mélange (direct)	8.850	7.080
Ouvreur et transporteur de mélange (indirect)	8.770	7.015
Transporteur et nettoyeur	8.665	6.930
Préposé à la débourreuse de bobines	8.525	6.820
Balayeur et récupérateur de rebuts	8.375	6.700
Atelier de filage		
* Réparateur	9.575	7.660
* Centreur de broches	9.365	7.490
* Premier dégraisseur	9.520	7.615
Leveur	9.090	7.270
Fileur	8.920	7.135
Huileur de métiers	8.740	6.990
Garnisseur de rateliers et nettoyeur de métiers	8.715	6.970
Transporteur	8.645	6.915
Dégraisseur	8.545	6.835
Nettoyeur de bobines	8.445	6.755
Retordage et renvidage		
* Réparateur de métiers à renvider schweiter	9.640	7.710
* Premier dégraisseur	9.520	7.615
* Réparateur de retordeuses et de métiers à renvider	9.510	7.610
* Centreur de broches	9.365	7.490
Expéditeur	8.960	7.170
Etiqueteur et remplacant au renvidage	8.810	7.050
Renvideur no. 50	8.795	7.035
Retordeur	8.795	7.035
Renvideur sur cônes	8.795	7.035

DOMINION TEXTILE INC.
FILATURE DOMIL
OCCUPATIONS MESUREES

	Taux contractuels de paie à compter du 16-02-85	
	Taux objectif	Taux de base
Etiqueteur	8.725	6.980
Emballeur de filés	8.725	6.980
Distributeur de filés	8.665	6.930
Nettoyeur de métiers	8.520	6.815
Nettoyeur de bobines	8.445	6.755
Filage à fibres libérées		
* Réparateur	9.595	7.675
Opérateur au filage - fibres libérées.	8.870	7.095

*Identifient les occupations ayant reçu les majorations reliées aux réparateurs.

OCCUPATIONS MESUREES

Pour les occupations incluses sur cette liste qui ne sont pas encore mesurées, et ce jusqu'à la date à laquelle elles le deviendront, ajouter au taux de base selon la formule suivante:

OCCUPATIONS DIRECTES:

Augmentations cumulatives
X (100 - 80%) + $0.70
de la convention existante

OCCUPATIONS INDIRECTES:

Augmentations cumulatives
X (100% - 80%) + $0.765
de la convention existante

PREMIERS SOINS

Pour les personnes préposées aux premiers soins, ajouter aux taux ci-dessus cinq et une demie cents ($0.055) l'heure.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, Québec, ce vingt-neuvième (29e) jour de août 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC.

PAR: _____
RICHARD CLICHE

PAR: _____
ROLAND BENNETT

PAR: _____
FERNAND BUREAU

PAR: _____
NORMAND ROUILLARD

PAR: _____
DENIS FORGUES

DOMINION TEXTILE INC.

PAR: _____
PAUL LEGAULT

PAR: _____
PIERRE BELANGER

PAR: _____
NORMAND CHARRON

FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

PAR: _____
ROBERT DUPONT

LETTRES D'ENTENTE

INTRODUCTION

Ce mémoire d'entente couvre les lettres d'ententes négociées entre les parties.

Ce mémoire d'entente est signé pour et au nom,

d'une part: La Compagnie Dominion Textile Inc.

-et-

d'autre part:

Le Syndicat des travailleurs de Domil Inc.

LETTRES D'ENTENTE

INDEX

NUMEROS		PAGE
00	Augmentation de salaire et modalités de paiement	1
01	Régime des rentes	2
02	Homme de métier	3
03	Tâche incomplète (Réf.: 9.01 b) Filature Domil	3
04	Accidents de travail	3
05	Responsable syndicale en génie industriel	4
06	Référence (article 9.00 b)	4
07	Fumage	8
08	Arbitrage (génie industriel)	8
09	Référence 9.01 (paragraphe e)	8
10	Instructeur	8
11A	Evaluations des tâches	8
11B	Description des tâches	9
12	Club d'épargne	9
13A	Transfert d'assignation (Tissage Domil)	9
13B	Transfert d'assignation (Filature Domil)	9
14	Services techniques	9
15A	Temps d'arrêt - Renvideur	10
15B	Impression du livret	10
15C	Horaire de fin de semaine	10
15D	Examen de qualification	13
16	Cédule d'apprentissage	14
17	Assurance-groupe	15
18	Travail indirect	17
19	Tisserands: 1 seule occupation (Tissage Domil)	17
20	Paiement du boni indirect employé à l'entraînement	17
21	Réparateurs: 1 seule occupation (Tissage Domil)	17
22	Surtemps obligatoire (Tissage Domil)	18
23	Application - article 15.11	18
24	Commis à l'inspection (Tissage Domil)	18
25	Renvideurs (Tissage Domil)	18

00 Augmentation des salaires et modalités de paiement:

Préambule:

Sous réserve de celles pouvant faire l'objet du droit de réouverture à la troisième année de la présente convention collective, les clauses et les annexes sont d'une durée de trois (3) ans à compter du 16 février 1985 et font partie intégrante de la présente convention collective.

Les taux contractuels de la convention collective se terminant le 15 février 1985 demeurent inchangés pendant la durée de la présente convention collective, le tout sous réserve de l'application du droit de réouverture prévu à la troisième année.

A) Augmentation des salaires:

Première année - 16 février 1985

Un paiement forfaitaire de cinq cent cinquante dollars ($550.00) sera payé conformément aux modalités établies au paragraphe "B".

Deuxième année - 16 février 1986

Une augmentation de vingt-sept cents (27¢) l'heure sera applicable sur les heures payées.*

Il est entendu que ce montant de vingt-sept cents (27¢) l'heure n'est pas intégré au taux contractuel.

* Les heures payées signifient également les heures de congés fériés et les heures de surtemps mais excluent le pourcentage de prime au rendement.

Troisième année - 16 février 1987

Droit de réouverture, avec les droits prévus au code du travail, sur les clauses à incidences monétaires suivantes:

Article 10.01	prime d'équipes
Article 16	jours fériés et congés de sympathie
Article 18	vacances et pourcentages
Article 19	assurance-groupe
Lettre d'entente - 00	salaires
Lettre d'entente - 01	régime des rentes
Lettre d'entente - 05	responsable syndical en génie industriel
Lettre d'entente - 14	services techniques

B) Modalités de paiement (montant forfaitaire)

1) Le montant forfaitaire sera payé aux employés qui ont travaillé entre le 15 février 1985 et la date de la signature de la convention à la condition que ces employés soient toujours à l'emploi de la compagnie.

2) Toutefois, les employés absents avant le 15 février 1985 pour cause de maladie industrielle (C.S.S.T.), accident de travail (C.S.S.T.) ou congé de maternité auront droit au montant forfaitaire à la condition qu'ils soient toujours à l'emploi de la compagnie à la date de la signature.

3) Pour tous les autres employés qui n'ont pas travaillé entre le 15 février 1985 et la date de la signature auront droit à un montant calculé au prorata des jours qui restent dans la première année de la convention. Ce montant sera payable au moment du retour au travail. Le calcul se fera en comptant le nombre de jours entre la date du retour au travail et le 15 février 1986.

Exemple: - retour au travail le 29 juillet 1985
- nombre de jours entre le retour et le 15 février 1986 = 203

Calcul: $\frac{203 \text{ jours}}{365 \text{ jours}} \times \$550.00 = \$305.89$

4) Les employés embauchés après le 15 février 1985 auront droit à un montant forfaitaire calculé au prorata des jours travaillés basé sur la période entre le 15 février 1985 et le 15 février 1986. Ce montant sera payable au 15 février 1986 selon l'exemple de calcul suivant:

$$\frac{\text{jours travaillés durant la période}}{\text{jours ouvrables}} \times \$550.00 =$$

Le montant est payable à la condition qu'ils soient à l'emploi de la compagnie au 15 février 1986.

C) Changement à la convention.

Sauf s'il est stipulé au contraire dans cette lettre d'entente et exception faite des augmentations de salaires tous les changements apportés à la convention collective de celle qui est expirée le 15 février 1985 prennent effet seulement le lundi suivant la signature de la convention.

01. Régime des rentes:

a) Le régime de rentes existant depuis le 30 août 1966 continuera d'être en vigueur. A l'âge de 65 ans, chaque employé qui prend sa retraite et qui aura 20 ans de service continu avec la compagnie est assuré de recevoir une rente minimum la vie durant, selon le tableau ci-dessous.

Employé prenant sa retraite	Montant de la rente annuelle
Au 1er janvier 1972 et après	$2,200.00

b) Pour assurer ce paiement, la compagnie paiera la différence entre le montant précité et toute autre rente gouvernementale à laquelle l'employé devient éligible à sa retraite. Toutefois, ce paiement minimum ne sera pas inférieur à neuf cents dollars ($900.00).

c) Tout employé de plus de soixante (60) ans mais âgé de moins de soixante-cinq (65) ans, qui compte vingt (20) ans ou plus de service continu pourra être mis à la retraite par la compagnie pour cause d'invalidité dûment attestée. Dans ce cas, sa rente sera équivalente à une rente payable au cours de l'année où il prend sa retraite conformément aux paragraphes ci-haut mentionnés comme si l'employé avait alors atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, laquelle rente sera cependant réduite de deux pourcent (2%) pour chaque année entière ou fraction d'année de retraite anticipée.

d) Lors du décès d'un employé de plus de soixante (60) ans mais âgé de moins de soixante-cinq (65) ans, qui compte vingt (20) ans ou plus de service continu, son conjoint survivant recevra pendant sa vie durant, mais pour une période n'excédant pas cinq (5) ans, la moitié de la rente payable au cours de l'année où l'employé aura pris sa retraite conformément aux paragraphes ci-haut mentionnés comme s'il avait alors atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, laquelle rente sera cependant réduite de deux pourcent (2%) pour chaque année entière ou fraction d'année de retraite anticipée.

Toute personne qui atteint l'âge de quarante-cinq (45) ans et qui a un minimum de dix (10) années de service continu aura des droits acquis.

e) Lorsqu'un employé prend sa retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans ayant complété au moins dix (10) ans de service continu auprès de la compagnie mais moins de vingt (20), il aura droit à une pension payable sa vie durant, équivalente au produit du nombre d'années de service continu qu'il a complétées auprès de la compagnie, divisé par vingt (20) et multiplié par le montant minimum de rente prévu par le régime.

f) Toute période durant laquelle un employé est absent de son travail pour cause de maladie certifiée n'affectera pas son service continu pour les fins du régime de rentes.

g) Les mêmes dispositions s'appliqueront aux employés qui sont mis à pied par entente entre les parties.

02 Homme de métier:

Le différentiel qui existe entre l'apprenti et le Grade 2 sera maintenu.

03 Tâche incomplète (Réf: 9.01 b) (Filature Domil):

Atelier du renvidage et retordage

Il est entendu que dans l'atelier du renvidage et retordage lors d'une mise à pied, l'employé qui est sujet à une mise à pied ne sera pas obligé d'aller déplacer sur une tâche incomplète si le plus jeune est sur cette assignation.

Une tâche incomplète, qui devient pleine pour cinq (5) jours ouvrables et plus ou vice versa, sera affichée en vertu des articles 15.03 et 15.04.

Paiement sur une tâche incomplète

Les assignations incomplètes seront rémunérées de la façon suivante:

Les employés qui travaillent sur ces assignations gagneront 90% du taux objectif de l'occupation à la condition qu'ils produisent à 97% et plus de l'efficacité demandée.

A 90% et plus de charge de travail, cette garantie ne s'applique pas.

04 Accidents de travail:

Il est entendu que dans le cas d'un accident de travail compensable au sens de la Loi des accidents du travail, l'employé accidenté recevra ses gains horaires moyens ou son taux contractuel selon le cas, pour le temps perdu le jour de l'accident.

05 Responsable syndical en génie industriel:

Le salaire de la fonction est celui prévu ci-après:

	0 - 12 mois	12 - 24 mois	plus de 24 mois
Taux de base:			
16-02-85:	481.80	497.80	506.80
16-02-86:	(Ajouter $10.80 par semaine mais non intégré au salaire)		
16-02-87:	(Sujet au droit de réouverture)		

06. Référence à l'article 9.00 b):

Modalités d'applications

Vous trouverez ci-dessous les modalités mentionnées à l'article 9.00 b).

1) Modalité I

2) Modalité II

3) Modalité III

MODALITE 1

1. Opération des machines sans interruption pendant la période des repas.

2. Remplacement des employés réguliers par d'autres employés.

PROCEDURE:

- Les valeurs de temps standard demeurent inchangées.
- Les employés réguliers reçoivent le crédit de la production durant la période de remplacement.

Exemple: BATTEUR

	AVANT	APRES
PRODUCTION		
Unité de compteurs /8 heures	89.1	89.1
Efficacité	90.1	90.1
TAUX A LA PIECE		
$ par unité de compteur	.545	.545
GAINS A LA PIECE	$48.56	$48.56
CHARGE DE TRAVAIL		
Nombre de machines assignées	5.0	5.0
% d'assignation par machine	20.0%	20.0%

MODALITE 2

1. Opération des machines sans interruption pendant la période des repas.

2. Les employés réguliers ne sont pas remplacés.

PROCEDURE:

- Une réduction du niveau d'efficacité (production).
- Les valeurs de temps standard sont majorées proportionnellement à cette perte d'efficacité.
- La perte d'efficacité est documentée au moyen de vérifications et de tests.

Exemple: TISSERAND

	AVANT	APRES
PRODUCTION		
100 mille duites/8 heures	35.4	34.7
Efficacité (réduction de 1.9%)	90.4%	88.7%
TAUX A LA PIECE		
$ par 100 mille duites (+ 2.0%)	$1.410	$1.438
GAINS A LA PIECE	$49.91	$49.91
CHARGE DE TRAVAIL		
Nombre de machines assignées	60.0	60.0
% d'assignation par machine	1.67%	1.67%

MODALITE 3

1. Opération interrompue des machines pendant la période des repas.
2. Les employés réguliers ne sont pas remplacés.

PROCEDURE:

- Les valeurs de temps standard sont majorées de 4.35%.
- L'efficacité (production) est réduite proportionnellement à la majoration de valeurs de temps standard.

Exemple: RENVIDEUR

	AVANT	APRES
PRODUCTION		
100 unités de compteur/8 heures	61.3	58.7
Efficacité (réduction de 4.2%)	75.0%	71.9%
TAUX A LA PIECE		
$ par 100 unités de compteur		
(+ 4.35%)	.780	.814
GAINS A LA PIECE	$47.81	$47.81
CHARGE DE TRAVAIL		
Nombre de broches assignées	60	60
% d'assignation par broche	1.67%	1.67%

07 Fumage:

La présente confirmera notre entente lors de la signature aujourd'hui de la nouvelle convention collective de travail entre Dominion Textile Inc. et le Syndicat des Travailleurs de Domil Inc., à l'effet que les employés continueront d'avoir la permission de fumer dans des endroits appropriés, aménagés à cette fin.

08 Arbitrage (génie industriel):

Les parties conviennent que lorsque en vertu des termes de l'article 8 (8.08) un arbitrage est demandé, l'une ou l'autre des parties peut demander une réunion aux fins de faire des représentations. L'arbitre recevra une copie de cette entente.

Arbitre - Génie industriel:

Lorsqu'un grief concernant les articles 8 et 9 est référé à l'arbitrage, il sera dès lors considéré comme soumis à l'arbitre unique suivant:

CHARRON BOURGETEL ET ASS. ENR.
50 ouest, Place Crémazie Suite 406
Montréal, P.Q.
H2P 2T1

09 Référence 9.01 (paragraphe e):

Conformément à l'article 9.01, paragraphe (e), la compagnie effectuera, pour toute semaine concernée, un rajustement de sorte que l'assignation du groupe d'employés indirects soit équivalente à une possibilité non inférieure à 16%. Aux fins de l'application de l'article 9.01, paragraphe (e), le rajustement en compensation sera effectué si le "rendement indirect" apparaissant sur le "Sommaire d'analyse hebdomadaire de la main-d'oeuvre d'un atelier", est moindre que 16% (96) dans un atelier où les employés indirects sont rémunérés sous le plan boni.

Le coût par dollar standard ne servira plus à déterminer la moyenne du boni indirect.

10. Instructeur:

Tout employé qui, sur instruction de la compagnie, est requis de faire du travail d'instructeur recevra une prime de dix pourcent (10%) de ses gains totaux. La compagnie pourra assigner l'instructeur à d'autres tâches après en avoir discuté avec ce dernier afin de s'assurer que l'entraînement est suivi de façon adéquate. Il est entendu que l'instructeur ne sera pas utilisé pour combler une absence de quatre (4) heures et plus, sauf dans les cas où il y aurait impossibilité de faire autrement.

11A Evaluation des tâches:

a) Une revue des évaluations pourra être demandée dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables lorsqu'il y a création d'une nouvelle occupation ou lorsqu'il se produit un changement majeur dans une occupation existante qui devrait avoir pour effet d'augmenter le taux contractuel existant.

b) Durant les deux (2) mois suivant la signature de la présente convention, une revue d'évaluation pourra être demandée sur des occupations qui ont subi des changements majeurs tel que stipulé dans le paragraphe précédent.

Les taux sur lesquels il n'y pas d'entente pourront être soumis par le syndicat à l'arbitre unique prévu à l'article 8 pour sa décision.

11B Description des tâches:

Pour fin d'évaluation, ajouter dans la description des fonctions à la fin de la description:

"Faire tout autre travail connexe relié à l'occupation".

Il est entendu que toutes phrases employées à la fin des descriptions d'évaluation existantes devront être interprétées dans le sens de la phrase ci-dessus.

De plus, toutes les descriptions d'emploi qui ne contiennent pas cette phrase devront être interprétées comme si elle existait déjà.

12 Club d'épargne:

Il est convenu que lorsqu'un "club d'épargne" formé avec une institution reconnue sera établi, la compagnie déduira de la paie des employés qui sont membres du club d'épargne, telle somme autorisée par lesdits employés dans les sept (7) jours de la réception de telle autorisation.

13A Transfert d'assignation (Tissage Domil):

Il est entendu que tout transfert temporaire d'assignation au cours d'une équipe se fera seulement après que les procédures prévues à l'article 10.08 auront été appliquées.

Il est entendu que l'assignation de l'employé transféré ne sera pas en opération.

Il est aussi entendu que l'employé ainsi transféré ne subira aucune perte de salaire.

13B Transfert d'assignation quinze (15) minutes après le début de l'équipe (Filature Domil):

Il est entendu que l'assignation complète de l'employé transféré ne sera pas en opération à moins que l'employé ainsi transféré soit consentant.

Il est aussi entendu que l'employé ainsi transféré touchera le taux horaire ou le gain horaire moyen de son assignation régulière selon ce qui est le plus élevé, à la condition qu'il ait été muté totalement hors de son assignation régulière.

14 Services techniques:

a) La compagnie convient qu'à chaque trimestre de son service de comptabilité, elle versera une somme d'argent au Syndicat des travailleurs de Domil Inc.

b) Ces montants d'argent payables au syndicat seront remis à titre de rémunération pour services techniques rendus aux usines de Domil. Il est convenu que tout temps de discussion d'un représentant du syndicat dûment autorisé avec le directeur du personnel sera au frais du syndicat, s'il y a lieu, pour un maximum d'une (1) heure par rencontre.

Egalement, les préparations des rencontres, s'il y a lieu, pour les comités de griefs ou les comités ouvrier-patronal, seront aux frais du syndicat.

c) La formule pour calculer le montant à verser à chaque trimestre pour les trois (3) années de la convention collective sera:

A compter du 16-02-85: $\frac{506.80 \times 52}{4}$

A compter du 16-02-86: (Ajouter $10.80 par semaine mais non intégré au montant)

A compter du 16-02-87: (Sujet au droit de réouverture)

15A Temps d'arrêt - Renvideur:

Pour les temps d'arrêt des renvideurs, la modalité #3 en annexe du paragraphe 9.00 b) sera appliquée là où ce n'est pas en vigueur.

15B Impression du livret:

Ces livrets seront rédigés en français et reproduiront en annexe la liste de départements et des occupations avec les taux de salaire ainsi que les lettres d'entente.

Un document rédigé en langue anglaise et contenant tout ce qui est plus haut mentionné sera disponible sur demande des employés concernés.

15C. Horaire de fin de semaine:

00 Toutes dispositions dans la convention collective ou annexe s'appliquent sauf si autrement prévues dans la présente.

01 Afin de répondre aux besoins de production et de rencontrer plus adéquatement les exigences du marché, la compagnie, lorsqu'elle le jugera nécessaire, introduira par occupation, section d'atelier, atelier ou pour l'ensemble de l'usine, une équipe additionnelle de travail. Il est entendu que la compagnie en informera le syndicat avant la mise en application.

Avant d'instaurer la présente entente, il est également convenu que la compagnie s'assurera que les employés travaillent leur semaine normale prévue à l'article 10.00 de la convention collective y incluant les heures de travail entre 07h00 et 17h00 le samedi et entre 00h01 et 07h00 le lundi, lors des samedis et lundis obligatoires prévus à l'article 10.04.

02 Cette équipe additionnelle de vingt-quatre (24) heures sera formée et travaillera entre 12h00 et 24h00 le samedi et entre 12h00 et 24h00 le dimanche.

Cependant, lors de samedis ou lundis volontaires prévus à l'article 10.04 ou pendant la période entre le 1er mai et le 15 septembre de chaque année, ladite équipe additionnelle pourra être cédulée entre 07h00 et 19h00 le samedi et/ou entre 19h00 le dimanche et 07h00 le lundi selon le cas.

Pour répondre aux besoins de production, les deux parties peuvent convenir d'un autre horaire de travail.

03 Introduction de l'équipe additionnelle:

Dans les cas d'introduction de l'équipe additionnelle, pour permettre le respect des droits existants des employés, il est convenu de procéder à assigner les employés de la façon suivante:

1. La compagnie comblera les postes selon les termes de la convention collective.

2. Si aucun employé ne postule pour un des postes, la compagnie comblera les postes de la façon qu'elle jugera la plus pratique.

04 Congés de sympathie pour l'équipe de fin de semaine:

Il est convenu que les employés recevront un salaire égal au salaire prévu à leur horaire de travail s'ils devaient s'absenter pour raison de décès telle que définie dans la convention.

05 Jours fériés pour l'équipe de fin de semaine:

Le paiement des congés fériés à l'exception de la fête nationale se fera à raison de huit (8) heures en plus des heures travaillées sur l'équipe de fin de semaine et cela pour la semaine où survient le jour férié.

La fête nationale sera observée le jour même et si elle a lieu durant un jour autre que samedi et dimanche, elle sera rémunérée à raison de huit (8) heures.

06 Deux périodes de repas:

Deux périodes appropriées seront allouées pour les repas. Il est convenu qu'il n'y aura pas d'interruption de production pendant ces périodes.

07 Primes d'équipe:

Il est convenu que les primes d'équipe seront rémunérées de la façon suivante:

De 15h00 à 23h00 = .12¢
De 23h00 à 07h00 = .20¢

08 Vacances d'emploi:

Au cours de l'application de cette entente il est entendu que pour combler une vacance d'emploi, la compagnie affichera pour une durée de sept (7) jours de calendrier ladite vacance; la vacance d'emploi sera comblée selon les dispositions de la convention collective.

09 Salaires et prime de surtemps:

Les employés travaillant sur l'équipe de fin de semaine recevront une prime de 50% de leur taux prévu à la convention collective pour les heures de travail effectuées le samedi et le dimanche.

Si un employé de l'équipe de la fin de semaine travaille en temps supplémentaire sur l'horaire régulier de cinq (5) jours, il recevra une prime de 50% de son taux prévu à la convention collective pour toutes les heures ainsi travaillées.

Tout employé appartenant à l'horaire régulier de cinq (5) jours qui effectue du travail sur l'horaire de fin de semaine sera rémunéré selon les dispositions de l'article 12 de la convention.

10 Cycle de fin de semaine:

Le cycle débute le dimanche et se termine le samedi suivant.

11 Réduction des opérations:

Advenant une réduction des opérations dans l'usine, il est entendu que l'horaire de fin de semaine sera interrompu après que le cycle d'une fin de semaine aura été complété. La compagnie devra réduire d'abord les opérations sur l'horaire de fin de semaine allant jusqu'à l'interruption complète. Par la suite, s'il y a lieu, la compagnie effectura des réductions d'opération sur l'équipe régulière de cinq (5) jours. Dans le cas de l'interruption complète de l'équipe de fin de semaine, le syndicat en sera informé deux (2) semaines au préalable.

Dans les cas de réduction du personnel, les dispositions des articles 15.09, 15.10 et 15.11 s'appliqueront (une équipe de travail égale 12 heures pour l'équipe de fin de semaine).

12 Vacances annuelles:

Les vacances débuteront le samedi qui précède les deux dernières semaines complètes du mois de juillet. Pour fins de vacances seulement, une semaine de vacances sera l'équivalent du samedi et dimanche (2 jours consécutifs).

13. Période de probation:

Dans les cadres de cette entente, la période de probation sera de quarante (40) jours ouvrables travaillés.

14. Jours ouvrables:

Aux fins de cette entente, l'expression "jours ouvrables" signifie un jour de la semaine à l'exception des lundis, mardis, mercredis, jeudis, vendredis, à l'exception des jours fériés mentionnés à l'article 16 et des jours au cours desquels un atelier est fermé ou un employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

N.B.: La journée du dimanche peut être comprise entre 19h00 le dimanche et 07h00 le lundi.

15 Délais - Grief - Arbitrage - Entraînement:

a) Aux fins de l'application des délais de la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 6, les jours ouvrables seront ceux prévus à 1.04 a) en additionnant deux (2) jours à chaque étape.

b) Les périodes d'entraînement prévues à l'article 15.11 seront amendées comme suit:

5 jours ouvrables amendés à 2 fins de semaine
30 jours ouvrables amendés à 10 fins de semaine

16. Vacances temporaires:

Dans les cadres de cette entente, aux fins de l'application de l'article 15.08, une vacance temporaire sera considérée comme telle si la compagnie est informée qu'un employé sera temporairement absent pour deux (2) fins de semaines consécutives et plus.

17. Accident de travail:

Dans les cadres de cette entente, lors d'un accident de travail (premier quatorze (14) jours), les employés travaillant la fin de semaine seront rémunérés selon la même formule que les employés travaillant sur une base de cinq (5) jours.

Dans ce cas, une fin de semaine de travail est équivalente à une semaine normale et la formule utilisée pour le calcul de la rémunération s'appliquera.

18. Mesures disciplinaires:

Dans les cadres de cette entente, une journée de suspension est l'équivalent de six (6) heures de travail à être appliquées au deuxième six (6) heures de la journée de travail en question.

19. Aucune garantie d'heures de travail et/ou salaires:

Les dispositions qui précèdent ne doivent pas être interprétées comme garantissant des salaires ou des heures de travail annuels, hebdomadaires ou quotidiens.

20. Six (6) heures de paie:

Tout employé qui, au cours de son équipe précédente, n'a pas reçu avis que ses services n'étaient pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure habituelle, à son occupation régulière, pourra être assigné par la compagnie à faire six (6) heures de travail pour lesquelles il touchera un montant équivalent à six (6) heures de sa paie régulière.

Si cependant, aucun travail n'est assigné à cet employé, il sera payé un minimum de six (6) heures, à son taux horaire régulier ou selon la moyenne de ses gains pour la semaine en cours ou la semaine précédente, s'il travaille selon le régime de prime au rendement, sauf si, à son arrivée à l'usine, il n'est pas possible de l'assigner à son travail régulier pour des raisons hors du contrôle de la compagnie.

21 Cédule d'apprentissage:

La cédule d'apprentissage prévue à la lettre d'entente 16 sera ajustée de la façon suivante:

$$\frac{\text{Nombre de semaines X 40 heures}}{\text{24 heures}}$$

22 Jour de paie:

La paie de ces employés sera distribuée le samedi; de plus, les chèques de paie seront aussi disponibles le jeudi entre 13h00 et 14h00 à l'endroit désigné à cette fin.

23 Assurance salaire:

Une semaine de travail comprend le dimanche et le samedi suivant tel que mentionné à l'item #10 de la présente entente.

15D Examen de qualification:

Lorsque la compagnie exige un certificat de qualification, elle payera les frais dudit certificat et le salaire perdu le jour de l'examen.

16 Cédule d'apprentissage:

T: Tissage
F: Filage

ATELIER

CARDAGE	SEMAINES	
Premier aiguiseur de cardes	32	T-F
Aiguiseur de cardes	32	T
Réparateur de batteuses	32	T
Réparateur de peigneuses et de bancs à broches	32	T
Réparateur	32	F
Premier dégraisseur	16	T-F
Préposé aux bancs à broches	13	T-F
Cardeur	6	T-F
Etireur	6	T-F
Etireur et peigneur	6	T
Batteur	6	T
Ouvreur et transporteur de mélanges	6	T-F
Ouvreur et batteur	6	F
Transporteur	4	T
Préposé à la débourreuse de bobines	4	T-F
Transporteur et nettoyeur	4	F
Dégraisseur	4	F
Nettoyeur de métiers	4	T
Balayeur et récupérateur de rebuts	4	F
Leveur de pots et transporteur	6	T
Mécanicien reviseur	32	T

FILAGE		
Réparateur	32	F-T
Centreur de broches	16	F-T
Leveur	13	F-T
Premier dégraisseur	16	F-T
Fileur	13	F-T
Garnisseur de râtelier et nettoyeur	6	F-T
Transporteur	4	F-T
Dégraisseur	4	F-T
Débourreur de rouleaux	4	T
Huileur de métiers	4	F

RENVIDAGE ET RETORDAGE		
Réparateur de retordeuses et de métiers à rendvider	32	F
Centreur de broches	16	F
Premier dégraisseur	16	F
Retordeur	8	F
Renvideur sur cônes	8	F
Renvideur no. 50	8	F
Etiqueteur et remplaçant au renvidage	6	F
Distributeur de filés	6	F
Emballeur de filés	4	F
Dégraisseur	4	F
Nettoyeur de bobines	4	F
Expéditeur adjoint	4	F
Etiqueteur	4	F
Expéditeur	6	F
Nettoyeur de métiers	4	F
Réparateur de métiers à renvider schweiter	32	F

BOBINAGE		
Réparateur	32	T
Distributeur de dilés	6	T
Renvideur	6	T

PREPARATION	SEMAINES	
Ourdisseur	12	T
Garisseur de cantre	4	T
Encolleur	12	T
Préposé au rentrage	10	T
Préparateur d'empois	8	T
Réparateur de ros et harnais	6	T
Réparateur	35	T
Premier réparateur	35	T
Préposé à rentreuse automatique	32	T
Préposé au rentrage et aide à la rentreuse automatique	12	T

TISSAGE		
Réparateur de métiers	32	T
Préposé à la noueuse portative d'ensouples	13	T
Apprêteur de navettes	6	T
Changeur d'ensouples et preneur de croisés	16	T
Tisserand - cames	26	T
Tisserand - ratières avec armures de fantaisies fines	32	T
Rattacheur de brins cassés avec armures de fantaisies fines	16	T
Leveur de pièces	4	T
Huileur	4	T
Monteur au tissage	26	T
Réparateur de pannes sérieuses	32	T
Nettoyeur de métiers	2	T
Distributeur de trame	4	T
Récureur	4	T
Réparateur de chaînes à ratière	6	T
Balayeur et récupérateur des rebuts	2	T
Réparateur de métiers unifil	32	T

INSPECTION		
Tondeur	6	T
Distributeur de tissus	4	T
Inspecteur de tissus	12	T
Commis à l'inspection I.B.M.	12	T
Contre-vérificateur de la qualité	12	T
Préposé à l'enrouleuse	4	T

FILAGE A FIBRES LIBEREES		
Réparateur	32	F
Opérateur au filage fibres libérées	6	F

N.B.: T = Tissage Domil
F = Filature Domil

Il est entendu que les semaines d'apprentissage prévues à cette lettre d'entente ne doivent pas être interprétées comme étant une obligation de la compagnie de donner de l'entraînement jusqu'à la fin des périodes ci-haut mentionnées dans le cas où un employé peut se qualifier avant.

17 Assurance-groupe:

a) Les deux (2) parties conviennent que les employés seront assurés par le plan de sécurité sociale (assurance-groupe) présentement en vigueur et décrit ci-dessous. Ce plan sera administré par des compagnies et/ou associations d'assurance reconnues et tous changements futurs relatifs

aux modalités, bénéfices et au choix de l'assureur seront faits seulement après entente mutuelle des parties. Il est de plus convenu que le contrat d'assurance sera émis au nom des deux (2) parties.

b) Le plan d'assurance-groupe couvrira tous les employé qui sont actuellement membres et tout nouvel employé devra comme condition d'emploi, devenir membre dudit plan de sécurité sociale.

c) Il est convenu que la contribution hebdomadaire de l'employé sera de quatre dollars et vingt-neuf cents (4.29$) plus la taxe, à partir du 5 août 1985. Cette contribution hebdomadaire payée par l'employé servira à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime de l'assurance-salaire.

d) Pour chaque déduction perçue de la part des employés, la compagnie convient de verser un montant de un dollar et quatre-vingt-onze cents ($1.91) plus la taxe, à partir du 1er juin 1982.

e) Lorsqu'un employé sera absent de son travail pour cause de maladie, quelqu'en soit le nombre de semaines, aucune contribution ne sera faite au plan d'assurance-groupe soit de la part de l'employé, soit de la part de la compagnie.

f) Tout surplus de contribution et/ou ristourne de prime seront déposés au compte des bénéficiaires du plan de sécurité sociale. Les deux parties en auront la garde et ces argents serviront à combler toute prime qui dépasserait les contributions versées conjointement par la compagnie et les employés ainsi que les contributions qui n'auront pas été versées pour des raisons de maladie.

g) La compagnie mettra à la disposition des employés des formules d'autorisation de retenue, effectuera la retenue du salaire hebdomadaire des employés, fera parvenir à l'assureur le paiement des primes collectives de même que tous les renseignements nécessaires à la facturation et aux réclamations telles que requises par l'assureur. Ce dernier, par l'entremise de la compagnie, remettra aux employés les cartes d'adhésion.

h) Les bénéfices d'assurance à partir du 5 août 1984 sont les suivants:

(I) Assurance - vie:

Tous les employés	$10,000.00
Personnes à charge:	
Conjoint:	$ 5,000.00
Enfants:	$ 3,000.00

(II) Perte accidentelle de la vie ou d'un membre (principale)

Tous les employés	$10,000.00

(III) Bénéfice hebdomadaire pour maladie et accident:

Tous les employés: base 1-1-8-26

- Les deux (2) premières semaines	$ 60.00
- Les vingt-quatre (24) autres semaines (si éligible)	$ 200.00

Note: Aucune prestation ne sera payée au cours de la période durant laquelle un employé est éligible aux prestations d'assurance-chômage.

(IV) Indemnité quotidienne d'hospitalisation:

- Chambre semi-privée au Québec
- 75.00$ de plus par jour que le taux du Québec, si hospitalisé à l'étranger.

(V) Assurance-maladie complémentaire:

L'Assureur rembourse les frais à 100% - aucune franchise.

i) Pour avoir droit aux bénéfices du plan d'assurance susmentionné un employé devra avoir complété un (1) mois de service continu avec la compagnie.

j) Tout changement furtur dans les contributions sera négocié par les deux (2) parties. Il est entendu que pendant la durée de la convention collective, la compagnie ne sera pas obligée d'augmenter sa contribution au-delà des montants prévus au paragraphe (d).

k) Par cette nouvelle entente, la compagnie est relevée de toute obligation envers tout employé selon les termes stipulés à l'article 13 de la Loi de l'assurance-maladie du Québec (Bill 8).

18 Travail indirect:

Quand un employé indirect est requis de changer d'occupation ou d'assignation, et que ce changement a pour effet de retarder son travail cédulé, le travail cédulé sera repris en temps supplémentaire par l'emplopyé concerné si la compagnie en décide ainsi.

19 Tisserands reconnus comme une seule occupation (Tissage Domil):

La société et le syndicat ont convenu dans les minutes de l'assemblée spéciale du 29 juin 1973 concernant les tisserands sur les métiers à ratières et les tisserands sur les métiers à cames ce qui suit:

"La société considèrera qu'un employé ayant au moins (1) métier à ratières dans son assignation sera payé au plus haut taux.

De plus, elle considère les tisserands comme étant une seule occupation au fin de la convention collective et les droits des employés seront protégés selon la convention.

Tisserand-ratières et armures de fantaisie fine

et

Tisserand-cames

sont considérées comme une même occupation quoiqu'ayant un taux différent".

20 Paiement du boni indirect employé à l'entraînement:

La présente renouvelle l'entente signée le 24 janvier 1977 à l'effet que: effectif le 17 janvier 1977, les employés travaillant à une occupation reliée au plan de boni indirect seront rémunérés avec boni indirect aussitôt qu'ils seront qualifiés pour accomplir leur pleine assignation.

21 Réparateurs au tissage reconnus comme une seule occupation (Tissage Domil):

La société et le syndicat ont convenu, lors de la réunion spéciale du 24 août 1981 concernant les réparateurs d'unifil au tissage, ce qui suit:

"La société considère les réparateurs du tissage comme étant une seule occupation aux fins de la convention collective et les droits des employés seront protégés selon la convention.

Réparateur de métier

et

Réparateur de métier (pannes sérieuses)

ainsi que

Réparateur d'unifil

sont considérées comme une même occupation et rémunérées au même taux."

22 Surtemps obligatoire en fin de semaine (réparateur atelier du tissage) "tâche combinée":

Exemple: Soit 1 hre réparateur de métier)
½ hre unifil)
3 ½ hres réparateurs de) 5 hres de travail
pannes sérieuses)

88 métiers en opération = 1hre réparateur de métiers
½ hre réparateur d'unifil
1 hre réparateur pannes sérieuses
+ 2 ½ hres de pannes sérieuses
pour compléter le 5 hres

Le % le plus élevé du travail à effectuer en autant que l'employé est qualifié déterminera qui aura droit au surtemps. (Dans cette exemple le réparateur de pannes sérieuses aurait droit au surtemps).

Si deux (2) employés sur la même assignation et opération partielle, ils alterneront d'une semaine à l'autre.

23 Application - article 15.11:

Dans le cas d'un employé qui au moment de sa mise à pied ne possède pas trois (3) ans d'ancienneté, les prévisions de l'article 15.11 s'appliqueront le premier jour ouvrable suivant la fin d'une période de dix (10) jours ouvrables suivant la date de sa mise à pied, pourvu qu'il ait atteint trois (3) ans d'ancienneté à l'intérieur de ladite période de dix (10) jours ouvrables.

24 Commis à l'inspection (Tissage Domil):

Effectif le 05 novembre 1984, les éléments de la tâche de préposé a l'ordinateur pour métiers (tissage) furent regroupés à l'intérieur de la tâche du commis à l'inspection.

Il est entendu que dorénavant ces deux (2) tâches n'en formeront qu'une et que le titre de cette occupation sera: "commis à l'inspection."

Il est aussi entendu que cette occupation appartiendra à l'atelier de l'inspection et que l'ancienneté de la personne occupant ce poste sera cumulée et maintenue au niveau de l'atelier de l'inspection.

25 Renvideurs (Tissage Domil):

La présente confirme l'entente entre la société et le syndicat conclue lors de la réunion spéciale du 18 janvier 1982 concernant les renvideurs sur les renvideurs conventionnels et les renvideurs sur les renvideurs automatiques.

"La société considère qu'un employé occupant le poste de renvideur sur renvideur automatique sera rémunéré au plus haut taux.

De plus, elle considère les renvideurs comme étant une seule occupation au fins de la convention collective et les droits des employés seront protégés selon la convention.".

L'occupation: renvideur sur renvideur conventionnel

et

L'occupation: renvideur sur renvideur automatique

sont considérées comme une même occupation quoiqu'ayant un taux différent.

22 Surtemps obligatoire en fin de semaine (réparateur atelier du tissage) "tâche combinée":

Exemple: Soit 1 hre réparateur de métier)
½ hre unifil)
3 ½ hres réparateurs de) 5 hres de travail
pannes sérieuses)

88 métiers en opération = 1hre réparateur de métiers
½ hre réparateur d'unifil
1 hre réparateur pannes sérieuses
+ 2 ½ hres de pannes sérieuses
pour compléter le 5 hres

Le % le plus élevé du travail à effectuer en autant que l'employé est qualifié déterminera qui aura droit au surtemps. (Dans cette exemple le réparateur de pannes sérieuses aurait droit au surtemps).

Si deux (2) employés sur la même assignation et opération partielle, ils alterneront d'une semaine à l'autre.

23 Application - article 15.11:

Dans le cas d'un employé qui au moment de sa mise à pied ne possède pas trois (3) ans d'ancienneté, les prévisions de l'article 15.11 s'appliqueront le premier jour ouvrable suivant la fin d'une période de dix (10) jours ouvrables suivant la date de sa mise à pied, pourvu qu'il ait atteint trois (3) ans d'ancienneté à l'intérieur de ladite période de dix (10) jours ouvrables.

24 Commis à l'inspection (Tissage Domil):

Effectif le 05 novembre 1984, les éléments de la tâche de préposé a l'ordinateur pour métiers (tissage) furent regroupés à l'intérieur de la tâche du commis à l'inspection.

Il est entendu que dorénavant ces deux (2) tâches n'en formeront qu'une et que le titre de cette occupation sera: "commis à l'inspection."

Il est aussi entendu que cette occupation appartiendra à l'atelier de l'inspection et que l'ancienneté de la personne occupant ce poste sera cumulée et maintenue au niveau de l'atelier de l'inspection.

25 Renvideurs (Tissage Domil):

La présente confirme l'entente entre la société et le syndicat conclue lors de la réunion spéciale du 18 janvier 1982 concernant les renvideurs sur les renvideurs conventionnels et les renvideurs sur les renvideurs automatiques.

"La société considère qu'un employé occupant le poste de renvideur sur renvideur automatique sera rémunéré au plus haut taux.

De plus, elle considère les renvideurs comme étant une seule occupation au fins de la convention collective et les droits des employés seront protégés selon la convention.".

L'occupation: renvideur sur renvideur conventionnel

et

L'occupation: renvideur sur renvideur automatique

sont considérées comme une même occupation quoiqu'ayant un taux différent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, Québec, ce vingt-neuvième (29e) jour de août 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC.

PAR: _____
RICHARD CLICHE

PAR: _____
ROLAND BENNETT

PAR: _____
FERNAND BUREAU

PAR: _____
NORMAND ROUILLARD

PAR: _____
DENIS FORGUES

DOMINION TEXTILE INC.

PAR: _____
PAUL LEGAULT

PAR: _____
PIERRE BELANGER

PAR: _____
NORMAND CHARRON

FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

PAR: _____
ROBERT DUPONT