

NOM

NO 01363-1

1810

| | | | |
|-----------|------|----------|-----------|
| C.A.E. | 1810 | NO.CONV. | 13631 |
| AFFIL. | 5 | NB.EMPL. | 25 |
| EMP.COUV. | 0 | ET.GEOG. | 2020 30 |
| PERS.VIS. | 4 | NO.ACC. | 000218002 |

Atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

| | | | | |
|---|-----------|---|--------------------------------|---|
| Type de convention: <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 218-02 | | |
| Date: 82-06-03 | Signature | Réception: 82-06-07 | Durée: Du 82-02-15 Au 85-02-15 | Nombre de salariés régis par la convention collective: 25 |

| Association | Employeur |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de bureau de Montmorency 77, avenue Ruel Montmorency, Qc G1G 2E4 | <input type="checkbox"/> Déposant Dominion Textile Inc. (Usine de Montmorency) C.P. 22 6250 Montréal, Qc H3C 3L1 |

Unité de négociation
(Usine de Montmorency)
Inclus également deux (2) Mémoires d'ententes

| | | |
|---------------|------------------|---------------------|
| Région: 03-03 | Activité: 1830-5 | Affiliation: CSD(9) |
|---------------|------------------|---------------------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques
DEPOSANT: X
Fédération Canadienne des Travailleurs
du Textile Inc.
1259, rue Berri, Ste 600
Montréal, Qc
H2L 4C7
Att: M. Yvon Jacques, Dir. Profess.

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------------|
| Signature: <i>Thérèse Demers</i> | Date: 82-06-08 |

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-43

Montmorency, le 21 novembre 1980

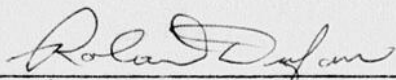
Mémoire d'entente

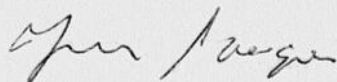
SUJET: Maurice Barrette

Les deux parties se sont entendues sur le statut de Maurice Barrette suite au retour de monsieur Armand Drolet qui est revenu au travail le 21 mai 1980 suite à une maladie prolongée.

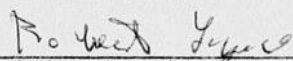
- 1) Monsieur Maurice Barrette occupera le poste de gardien (occupation temporaire) pour une période indéfinie.
- 2) La compagnie pourra abolir ce poste temporaire à sa discrétion.
- 3) Il est attendu que monsieur Barrette n'acquerra aucune séniorité sur ce poste.
- 4) Il est aussi entendu que cette entente ne créera aucun préjudice à qui que ce soit.
- 5) Cette entente annule celle signée par les parties le 30 juin 1980.

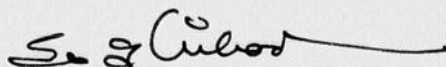
Signé à Montmorency le 24 novembre 1980


Syndicat des employés
de bureau de Montmorency



Renouvelée le 3 juin 1982


Dominion Textile Inc.
Usine de Montmorency



12 JUN -7 12 39

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
DOMINION TEXTILE INC.
ET

SYNDICAT N. DU TEXTILE DE MONTMORENCY INC;
L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DU TEXTILE DE SHERBROOKE INC;
SYNDICAT CATHOLIQUE DES OUVRIERS DU TEXTILE DE MAGOG INC;
SYNDICAT NATIONAL DES OUVRIERS DU TEXTILE DE ST-JEAN;
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS EN TEXTILE DE MONTREAL;
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DOMIL INC;
SYNDICAT DEMOCRATIQUE DU TEXTILE DE VALLEYFIELD;
SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTMORENCY;
SYNDICAT DEMOCRATIQUE DU TEXTILE DE VALLEYFIELD POUR LES EMPLOYES
DE BUREAU ET DE LABORATOIRE DE VALLEYFIELD.

1. Les dispositions relatives à l'ancienneté stipulées à la convention collective de travail qui est expirée depuis le 15 février 1982 continuent à s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective de travail.
2. Entre le 16 février 1982 et la date de signature de la nouvelle convention collective de travail, tous les salariés maintiennent tous les droits qu'ils avaient le 15 février 1982.
3. Tous les délais prévus à l'article 6 pour les griefs et arbitrage sont étendus jusqu'au septième (7ième) jour ouvrable qui suit la signature de la convention collective de travail.
4. Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation, ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement aux événements qui se seraient produits durant la période du 16 février 1982 au dimanche 9 mai 1982. De plus, toutes les mesures disciplinaires qui ont été exercées durant la période précitée et figurant à la liste échangée entre les parties seront annulées et rayées des dossiers des employés.

Dans tous les cas, la compagnie ne sera pas tenue de payer les heures perdues reliées aux formules disciplinaires retirées.

5. Les parties, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux, ou l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister immédiatement de toute procédure ou action qu'ils auraient pu prendre.

.....2

12
JUN 7 12 38

6. a) Toute partie à la présente peut soumettre à l'autre partie, toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu;
 - b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à l'article 6 de la convention collective s'appliquent.
7. Nonobstant les dispositions des paragraphes qui précèdent, il est entendu que ce protocole d'entente s'applique jusqu'à la date de la signature pour tous les syndicats indiqués dans le préambule ci-haut.

En foi de quoi, les susdits représentants des parties ont signé à Montréal ce 3ième jour du mois de juin 1982.

LES CENTRES D.T. - C.S.D.

DOMINION TEXTILE INC.

Raymond Dufour
Michel

Robert Lepage

Russell Pall

S. Glubod

Marcel Leblanc

Raymond LeCavaller

Therese

Yvonne Truchet

Ronald Wemere

Gives Venicourt

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

En vertu du code du travail de la province de Québec

PAR ET ENTRE:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTMORENCY
77, avenue Ruel
Montmorency, Québec

Ci-après appelé,

"LE SYNDICAT"
Partie d'une part

ET:

DOMINION TEXTILE INC., corporation légalement constituée, ayant son siège social en la cité de Montréal, Québec en ce qui se rapporte à son usine Montmorency située dans la ville de Montmorency, province de Québec

Ci-après appelé,

"LA COMPAGNIE"
PARTIE DE SECONDE PART

ATTESTANT:

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

12 JUN -7 12 39

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

En vertu du code du travail de la province de Québec

PAR ET ENTRE:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTMORENCY
77, avenue Ruel
Montmorency, Québec

Ci-après appelé,

"LE SYNDICAT"
Partie d'une part

ET:

DOMINION TEXTILE INC., corporation légalement constituée, ayant son siège social en la cité de Montréal, Québec en ce qui se rapporte à son usine Montmorency située dans la ville de Montmorency, province de Québec

Ci-après appelé,

"LA COMPAGNIE"
PARTIE DE SECONDE PART

ATTESTANT:

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

12 JUN - 7 12 39

INDEX

| <u>ARTICLE</u> | <u>TITRE</u> | <u>PAGE</u> |
|----------------|--|-------------|
| 1 | Déclaration des parties | 1 |
| 2 | Pas d'arrêt de travail | 3 |
| 3 | Retenue syndicale | 3 |
| 4 | Comité des griefs | 6 |
| 5 | Services techniques | 9 |
| 6 | Procédures des griefs et de l'arbitrage | 9 |
| 7 | Discipline | 13 |
| 8 | Activités syndicales extérieures | 15 |
| 9 | Congés payés en cas de maladie ou accident | 16 |
| 10 | Heures de travail | 17 |
| 11 | Équipement opérant de façon continue | 20 |
| 12 | Surtemps | 20 |
| 13 | Réduction des opérations | 21 |
| 14 | Salaires | 22 |
| 15 | Ancienneté | 24 |
| 16 | Jours fériés | 30 |
| 17 | Fermeture d'usine, période des fêtes | 32 |
| 18 | Vacances annuelles payées | 33 |
| 19 | Assurance-groupe contributoire | 34 |
| 20 | Tableaux pour affichage | 34 |
| 21 | Travail accompli par des personnes non couvertes par l'unité de négociation | 34 |
| 22 | Pause-café | 35 |
| 23 | Préavis et certificat de travail | 35 |
| 24 | Lettres ou pièces annexes | 36 |
| 25 | Congé de maternité | 36 |
| 26 | Durée de la convention | 38 |

SALAIRES

ARTICLE 1DECLARATION DES PARTIES

1.00 Buts:

Les buts de cette convention sont de promouvoir des relations harmonieuses entre la compagnie, le syndicat et ses employés, d'établir certaines règles gouvernant leurs relations, et de faciliter la solution de tels problèmes, à l'intérieur de la juridiction de cette convention, qui peuvent survenir de temps à autre. De plus, c'est aussi le but de cette convention que de promouvoir l'opération efficace et économique de la compagnie.

1.01 Droits de la direction:

Sujet aux autres dispositions de cette convention et sous réserve à la procédure de griefs en toute matière relative à la présumée violation ou fausse interprétation d'aucune des autres dispositions d'icelle, le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de la compagnie et que ces fonctions comprennent, mais ne sont pas limitées aux suivantes:

- a) le droit de gérer de façon générale les usines et d'en diriger les opérations;
- b) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement et de sanctionner des règles et des règlements gouvernant la conduite des employés sur la propriété de la compagnie;
- c) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matières de congédiement pour cause, suspension, ou autres mesures disciplinaires, en matières de sélections, embauchages, transferts, promotions, démotions et mises à pied d'employés de même qu'en matières d'exigences d'une tâche, de standard de travail, de qualifications et de rendement;
- d) organiser et cédule le travail, diriger la main d'oeuvre; ces droits incluent le droit de classier les employés et le droit de déterminer l'identité du personnel à qui le travail sera assigné, de changer le travail assigné, les méthodes d'opération, le droit de déterminer l'extention, la limitation, le retranchement ou la cessation des opérations et tout autre sujet relatif à l'opération des affaires de la compagnie.

1.02 Accréditation syndicale:

La compagnie reconnaît le syndicat mentionné ci-haut comme seul agent négociateur aux fins de la présente convention pour les employés couverts par le certificat d'accréditation syndical émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et Sécurité du Revenu, le 21 janvier 1965.

- 1.03
- a) Aucun membre du personnel de cadre n'accomplira de travail fait ou qui peut être fait par les employés de l'unité de négociation sauf quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les employés, dans le cas de *situation exceptionnelle, lorsqu'il s'agit à 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.
- * Pour les employés rémunérés sur une base horaire, situation exceptionnelle signifie une situation 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 pour effet de créer un préjudice aux employés de l'occupation en cause.
- * Pour les employés rémunérés sur une base hebdomadaire, situation exceptionnelle signifie un refus des employés de travailler en temps supplémentaire pour combler les absences et les retards ou si le temps supplémentaire ne suffit pas pour accomplir des travaux qui doivent être accomplis immédiatement.
- 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
- 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 une section est fermée 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 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 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 au cours de 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:

Pendant la durée de cette convention, la compagnie acceptera toute autorisation signée par un employé, selon le paragraphe 3.05 de déduire de son salaire la cotisation syndicale qui est mentionnée.

3.01 Période de révocation:

L'employé pourra annuler ou révoquer cette autorisation seulement entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement d'icelle. La révocation se fera en donnant un avis à la compagnie selon le paragraphe 3.06 ci-dessous. La révocation ne prendra effet qu'à la date d'expiration de cette convention.

Toute autorisation donnée en vertu du présent article devra être propre, lisible et signée en duplicata par l'employé. La compagnie en gardera une copie et remettra l'autre à l'employé concerné.

3.02 Avis relatif aux taux de la cotisation:

Le syndicat convient d'aviser la compagnie du taux de la cotisation syndicale en vigueur lors de la signature de la présente convention et de lui communiquer, au moins dix (10) jours avant la date de la déduction, toute modification apportée à ladite cotisation au cours de la durée de la convention. Le syndicat avisera aussi la compagnie par écrit du nom et de l'adresse du trésorier de même que tout changement ultérieur au moins dix (10) jours précédant la date que la compagnie envoie à ce dernier le montant des sommes ainsi déduites.

3.03 Perception:

- a) La compagnie percevra la cotisation syndicale de la paie de chaque salarié hebdomadairement, mais versera chaque mois au trésorier du syndicat les sommes déduites.
- b) La compagnie ne déduira pas de cotisations syndical d'un employé qui n'a pas reçu de salaire dans une semaine quelconque alors qu'il est absent, soit en vacance, en congé, ou dû à une maladie ou à une mise à pied et la seule obligation de la compagnie sera de recommencer les déductions de la première période de salaires suivant le retour de l'employé au travail.

3.04 Liste des employés:

- a) Avec cette remise, elle fournira au syndicat des listes complètes indiquant par section:
 - les noms de tous les employés apparaissant à la feuille de paie lors de la déduction;
 - pour chaque employé ayant autorisé telle déduction le montant hebdomadaire perçu;
 - les noms des employés ayant dûment révoqué, conformément à cet article, leur autorisation de déduire la cotisation syndicale;
 - les noms des employés qui, depuis la dernière remise, ont quitté le service de la compagnie;
 - autant que possible, mais sans garantie d'exactitude, pour le mois précédent, les noms des employés mutés d'une section à une 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) section
 - 5) occupation
 - 6) numéro d'assurance sociale
 - 7) nouveaux employés payant des cotisations syndicales

- c) La compagnie avisera par écrit le syndicat aussitôt qu'un employé change de section ou de grade.

3.05 Formule d'autorisation:

Date

Je, soussigné, autorise par la présente Dominion Textile Inc., à déduire de ma paie une fois par semaine, la somme de dollars et cents comme cotisation syndicale et à remettre cet argent une fois par mois au trésorier du Syndicat des Employés de Bureau de Montmorency. La présente autorisation prendra effet le jour de l'embauchage. Je reconnais que je ne pourrai révoquer la présente autorisation qu'en accord avec les dispositions de la convention collective de travail entre la compagnie et le syndicat.

Employé

Témoïn

3.06 Formule de révocation:

Date

Je, soussigné, révoque toutes autorisations données en tout temps par moi à Dominion Textile Inc., de déduire de mes salaires mes cotisations syndicales et de remettre cet argent au trésorier du Syndicat des Employés de Bureau de Montmorency et je demande que, pour ces cotisations syndicales, aucune autre déduction ne soit faite de mes salaires.

Employé

Témoïn

3.07 Retenue syndicale:

Comme condition d'emploi, chaque employé devra signer une formule d'autorisation pour cotisations syndicales selon le paragraphe 3.05 autorisant la compagnie de déduire de ses salaires un montant équivalent aux cotisations syndicales.

Cette autorisation peut être révoquée seulement d'après les dispositions du paragraphe 3.01 du présent article.

ARTICLE 4

COMITE DE GRIEFS

4.00 Composition:

Suivant la signature de la présente convention collective de travail les parties conviennent de former un comité de griefs composé de trois (3) représentants nommés par le syndicat et trois (3) représentants nommés par la compagnie.

Chacun des membres doit avoir complété sa période de probation.

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:

Le comité de griefs a pour fonction 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 l'autre des parties.

4.03 Réunion:

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:

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 paragraphes 6.04 ou 7.05 avant l'ouverture de la réunion fait partie de l'ordre du jour du comité.

4.05 Procès-verbaux:

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 (1) 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 de cette convention. Cependant, si la dixième (10ième) journée tombe un samedi ou un dimanche, la date limite sera reportée au lundi suivant.

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

La compagnie pourra appeler le supérieur immédiat concerné afin d'assister à une telle réunion.

4.07 Délégués:

- a) La compagnie reconnaît le droit du syndicat de nommer des délégués pour représenter les employés de la façon permise par cette convention, pour un maximum d'un (1) délégué par section.
- b) Aux fins de cet article, les délégués de section représenteront exclusivement et seront choisis parmi les employés des sections indiquées ci-dessous.
 - a) Coût, paie et comptes généraux
 - b) Personnel de sûreté et général
- c) Le syndicat avisera la compagnie, par écrit, des noms de ses officiers et délégués de section ou de tout changement.
- d) Advenant qu'un délégué de section du syndicat soit transféré d'une section pour laquelle il a été nommé à une autre, il doit cesser dès ce moment d'être reconnu comme délégué de section mandaté dans son ancienne section.

4.08 Fonctions:


Ce délégué aura pour fonction d'enquêter sur tous les griefs ou difficultés dont il sera saisi par les employés de sa section et il conformera ses actions à la procédure décrite à l'article 6.

4.09 Responsabilités:

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 de faire rapport directement au chef de section, ou à l'assistant de ce dernier, ainsi qu'au syndicat. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le délégué pourra participer à la discussion.

4.10 Rémunération:

Le syndicat convient que ses délégués doivent dans toute la mesure du possible, s'acquitter de leurs responsabilités sans nuire à la production dans la section. Tout abus dans l'exercice de ses fonctions par un délégué sera référé au syndicat. La compagnie paiera au délégué de section autorisé, le temps passé durant une absence permise en vertu des dispositions des paragraphes 4.08 et 4.09 ci-dessus pourvu que ces absences surviennent pendant les heures de travail de l'employé.



ARTICLE 5SERVICES TECHNIQUES

- 5.00 Il est entendu que le responsable syndical en génie industriel de l'usine donnera les mêmes services aux employés membres du Syndicat des Employés de Bureau de Montmorency

ARTICLE 6PROCEDURES DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE

6.00 Préambule:

Tout employé régi par cette convention qui se croit lésé par suite d'une présumée violation ou fausse interprétation d'aucune des dispositions de cette convention peut soumettre son grief selon la procédure décrite ci-dessous.

6.01 Plainte:

Lorsqu'un employé a une plainte, il la soumettra verbalement à son supérieur immédiat lequel répondra verbalement à cette plainte. Une plainte ne constitue pas un grief.

6.02 Grief - 1ère étape:

Un employé ayant un grief soumettra son grief par écrit, soit personnellement ou par l'intermédiaire de son délégué de section à son supérieur immédiat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'origine ou la connaissance des circonstances ayant donné lieu au grief.

Le supérieur immédiat de l'employé devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle le grief lui a été soumis, communiquer sa décision par écrit à celui qui aura soumis le grief.

6.03 a) Grief - 2ième étape:

Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au délégué de section n'est pas jugée satisfaisante, l'employé soit personnellement ou par l'intermédiaire de son délégué de section ou par le syndicat peut alors soumettre son grief par écrit au directeur du personnel en dedans de dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision écrite du supérieur immédiat tel qu'énoncé au paragraphe 6.02.

- b) 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.

6.04 Grief - 3ième étape:

Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au délégué de section n'est pas jugée satisfaisante, l'employé ou le syndicat peut référer le grief par écrit au comité des griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision écrite du chef de section tel qu'énoncé au paragraphe 6.03.

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 au paragraphe 6.02 pourvu que le grief soit signé par au moins un des employés impliqués ou par le délégué de la section concernée ou par le président du syndicat.
- b) Un grief collectif impliquant plus d'une section peut être soumis par le syndicat directement à la deuxième (2ième) étape au directeur du personnel dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02 pourvu que le grief soit signé par un officier du syndicat.

6.06 Prescription:

Un grief sera considéré comme ayant été réglé de façon satisfaisante ou abandonné à défaut de l'employé ou de son représentant autorisé de procéder à l'étape suivante de la procédure des griefs incluant l'arbitrage en dedans des délais énoncés ci-dessus. Si la réponse écrite de la compagnie n'est pas soumise dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes, le grief sera considéré comme accepté et réglé de manière définitive tel que soumis. Cependant, les parties peuvent par entente écrite, prolonger en tout temps les délais prévus à toutes étapes de la procédure des griefs.

6.07 Délais d'appel à l'arbitrage:

Si un grief qui est soumis au comité des griefs, conformément au paragraphe 6.04 ou 7.05, 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 au paragraphe 6.08.

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

6.08 Arbitre unique:

- a) Lorsque, conformément au paragraphe 6.07 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. Raymond Leboeuf
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 Conseil d'arbitrage:

Si les parties le désirent, elles pourront convenir de soumettre le grief à un conseil d'arbitrage. Ce conseil d'arbitrage sera composé de trois (3) arbitres dont un sera nommé par chacune des parties et le troisième, qui en sera le président, sera choisi parmi les arbitres désignés au paragraphe 6.08.

Dans le cas d'un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres, chacune des parties paiera les honoraires et les dépenses de son arbitre, et les honoraires et les dépenses du président seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et un demi par le syndicat.

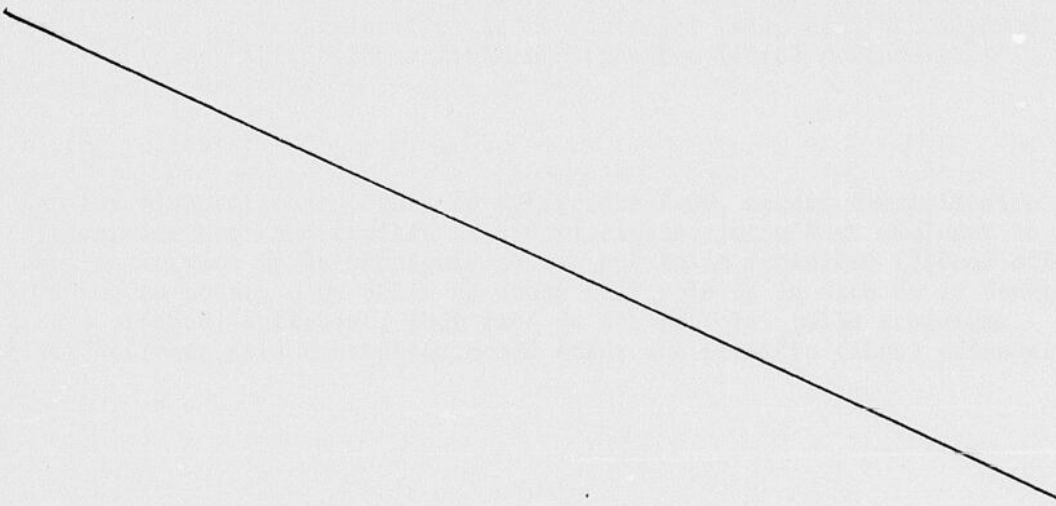
6.10 Décision:

Ledit arbitre unique ou le conseil d'arbitrage mentionné aux paragraphes 6.08 et 6.09 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 ou la décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et liera les parties à la présente convention et tous les autres employés concernés.

6.11 Limitation de pouvoir:

Ledit arbitre unique ou ledit conseil d'arbitrage 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 ou le conseil d'arbitrage a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la décision de la compagnie. Dans le cas où l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage 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 7DISCIPLINE

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 chef de section ou le supérieur immédiat 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 des griefs.

7.02 Deuxième offense:

Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 7.00, mesure disciplinaire additionnelle, soit réprimande écrite additionnelle, soit suspension sans paye pour la durée d'un (1) à trois (3) jours, dans le cas d'une deuxième (2ième) offense, pourvu que telle deuxième (2ième) offense survienne en dedans d'un délai de douze (12) mois de la date de la première (1ère) offense, autrement pour les fins de cet article, telle deuxième (2ième) offense sera considérée comme étant une première (1ère) offense.

7.03 Troisième offense:

Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 7.00, mesure disciplinaire additionnelle pour une troisième (3ième) offense jusqu'à et incluant le renvoi du service de la compagnie pourvu que telle troisième (3ième) offense survienne en dedans d'un délai de douze (12) mois de la date de la deuxième (2ième) offense, autrement, pour fins de cet article, telle troisième (3ième) offense sera considérée comme étant une première (1ère) 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, ou directeur de la comptabilité de l'usine seront sujets à révision par le directeur de l'usine ou le directeur de comptabilité de l'usine selon le cas.

7.05 Recours de l'employé:

Tout employé congédié ou suspendu qui estime l'avoir été injustement, nonobstant les dispositions de l'article 6, pourra soumettre directement son cas par écrit personnellement ou par l'entremise du syndicat, au comité des 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, 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 au paragraphe 6.07.

7.06 Compensation:

Si un cas de suspension de travail, soumis au comité des griefs ou à l'arbitrage selon les termes du paragraphe 7.05 ci-dessus est estimé injuste, le comité des griefs, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage aura le droit de déterminer, s'il y a lieu, une compensation jusqu'à concurrence du montant des salaires perdus à l'usine.

Si un cas de congédiement soumis au comité des griefs ou à l'arbitrage selon les termes du paragraphe 7.05 ci-dessus, est estimé injuste, le comité des griefs, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage 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 des salaires perdus à l'usine.

- 7.07
- a) Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier de l'employé douze (12) mois après son inscription.
 - b) A chaque fois que dans un trimestre donné, un employé n'aura pas reçu de formule disciplinaire valide, les formules disciplinaires remontant à plus de neuf (9) mois avant la fin de ce trimestre seront rayées de son dossier.
 - c) Aux fins de ce paragraphe 7.07, les trimestres débiteront les premiers janvier, avril, juillet et octobre.

7.08

La compagnie enverra au syndicat une (1) copie de toute mesure disciplinaire écrite inscrite au dossier d'un employé en même temps que la mesure est inscrite au dossier de l'employé concerné. Tel avis à l'employé devra lui être remis 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 des 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

Lorsque la compagnie impose à un employé une suspension sans paie de plus d'une (1) journée, ces jours de suspension devront être consécutifs.

ARTICLE 8

ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES

- 8.00
- 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) Il ne doit pas y avoir plus qu'un total de deux (2) officiers ou délégués de sections du syndicat absents du travail au même moment pour participer aux activités syndicales telles que décrites au paragraphe 8.00.
 - c) En autant que possible, telles absences ne devront pas coïncider avec une fin de période ou une fin de trimestre. Aussi, telles absences ne coïncideront pas avec la révision annuelle des coûts. Pour les fins de cet article, la révision annuelle des coûts s'étend du 15 avril au 15 juin.

ARTICLE 9CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

- 9.00 Tout employé incapable de travailler pour cause de maladie et/ou accident dûment attesté bénéficie de congés sans perte de salaire, aux conditions ci-après mentionnées.
- 9.01 Il est accordé à tout employé un crédit de neuf (9) jours de travail par année de service pour chaque exercice de calendrier. Ces congés de maladie sont cumulatifs.
- 9.02 Le congé de maladie ne sera accordé à l'employé que sur production d'une preuve suffisante démontrant qu'il lui est impossible de travailler. Pour toute absence, la compagnie pourra exiger et l'employé devra produire un certificat médical. Dans tous les cas où l'employé doit fournir un certificat médical, à la demande de la compagnie, l'employé devra le fournir dans les sept (7) jours qui suivront.
- 9.03 Tout employé qui aura bénéficié des dispositions du présent article 9, devra retourner au travail dès que sa santé le permettra et cela même si la période de congé n'est pas terminée. La compagnie pourra toujours s'assurer de l'état de santé des employés en congé de maladie.
- 9.04 L'expression "maladie" utilisée aux présentes comprend également l'incapacité de l'employé découlant d'un accident à l'exception d'un accident de travail.
- 9.05 Quand un employé s'absente pour cause de maladie, seuls les jours durant lesquels il aurait dû normalement travailler sont soustraits de la réserve de congé-maladie.
- 9.06 Tout employé, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension ou lors d'une mise à pied permanente résultant de la disparition d'une occupation a droit à un congé payé dont la durée est basée sur la réserve accumulée de ses congés de maladie. Dans le cas de décès de tout employé, la compagnie paiera aux héritiers légaux la somme équivalente à la réserve accumulée des congés de maladie de l'employé.

- 9.07 La compagnie peut faire examiner tout employé en tout temps par son médecin.
- 9.08 Tout employé qui démissionne ou est congédié, et si ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de griefs n'a droit à aucun congé de maladie ni à la gratification en espèce qui le remplace.
- 9.09 Aucun employé ne pourra bénéficier d'un congé de maladie avec traitement durant les trois (3) premiers mois de service. Cependant, ses crédits pour congé de maladie s'accumuleront quand même durant cette période et seront crédités à l'employé après l'expiration de ces premiers trois (3) mois, s'il est maintenu en fonction.
- 9.10 Lorsqu'un employé sera en congé sans traitement, il ne pourra accumuler durant cet intervalle aucun crédit pour les congés de maladie; toutefois, lors de son retour au travail, les réserves qu'il pouvait avoir à son départ, ou qu'il n'a pas utilisées depuis, lui seront créditées.

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL

- 10.00 a) 1) La semaine normale de travail pour les employés de bureau sera d'une durée de trente-sept heures et demie (37½), sauf pour les préposés à la paie qui sera de trente-sept heures et demie (37½) en moyenne, répartie sur une durée de 15 jours de la façon suivante:

"CEDULE A"

1ère semaine: Lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Vendredi de 8h30 à 12h00

Total de la semaine: 35.50 heures

2ième semaine: Lundi au jeudi inclusivement de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Total de la semaine: 39.50 heures

Grand total moyen de la cédule: 37.50 heures

"CEDULE B"

1ère semaine: Lundi au jeudi inclusivemnt de 8h30 à 12h00 et
12h30 à 17h00.

Vendredi de 8h30 à 12h00

Total de la semaine: 35.50 heures

2ième semaine: Lundi au jeudi inclusivement de 8h30 à 12h00 et de
12h30 à 17h00

Vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Total de la semaine: 39.50 heures

Grand total moyen de la cédule: 37.50 heures

- 2) a) Les employés pourront choisir la cédule de travail "A" ou "B".
- b) Quand l'employé aura commencé à travailler sur une cédule il sera lié aux heures inscrites sur la cédule choisie.
- c) Un employé qui a choisi une cédule pourra changer de cédule à la condition d'avoir donné un préavis de cinq (5) jours avant la fin du cycle de la cédule sur laquelle il travaille.
- b) a) La semaine normale de travail pour les gardiens sera d'une durée de quarante-quatre heures (44) distribuées selon le calendrier de travail annexé à la présente convention; ce calendrier détermine la durée des heures journalières de travail et le nombre de jours de travail hebdomadaire. Il est convenu que ce quarante-quatre (44) heures est une moyenne couvrant un cycle de trois (3) semaines.
- b) La semaine normale de travail pour les employés du magasin des employés sera d'une durée de trente-sept heures et demie (37½) et l'horaire normal de travail sera échelonné entre 08h30 le lundi à 17h00 le samedi.

Il y aura alternance dans le travail du samedi entre la responsable du magasin des employés et la commis du magasin des employés. L'horaire normal de travail pour les deux (2) employés ci-haut mentionnés sera de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 soit du lundi au vendredi inclusivement ou soit du mardi au samedi inclusivement.

- c) La semaine normale de travail pour les employés des sections, comptes généraux et coûts sera d'une durée de trente-sept et demie heures (37½ heures) réparties de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h30 du lundi au vendredi.

L'horaire de travail pour tous les autres employés de bureau sera de 08h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, à l'exception des occupations Opératrice (Switchboard et Teletype) et Assistant-Magasin d'approvisionnement, l'horaire normal de travail entre le 1er lundi de juin et la fête du travail sera de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h30 du lundi au vendredi inclusivement.

- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tous les employés à l'exception des gardiens et des employés de la paie auront le choix de débiter leur équipe soit à 08h00, soit à 08h30. Cependant, les employés qui choisiront de débiter à 08h30 devront suivre la cédule établie comme suit:

Lundi au vendredi: 08h30 à 12h00
 13h00 à 17h00

- e) La cédule d'été pour les préposés à la paie sera discutée localement.

10.01 Les heures de travail établies 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.

10.02 .Aucune garantie d'heures de travail et/ou de salaire:

Le but de cet article 10 est de déterminer les heures régulières de travail; il ne devra pas être interprété comme garantissant des salaires ou heures de travail annuelles, hebdomadaires ou journalières.

10.03 Si la compagnie demande que du travail soit accompli le samedi, le dimanche et au-delà des heures journalières, la procédure de surtemps telle qu'établie à la lettre d'entente générale s'appliquera.

ARTICLE 11EQUIPEMENT OPERANT DE FACON CONTINUE

- 11.00 Normalement, aucune machine ne sera opérée de façon continue durant la période prévue pour le repas des employés.

ARTICLE 12SURTEMPS

- 12.00 Tout employé, qui à la demande de son supérieur immédiat accepte de travailler en excédant de ses heures quotidiennes normales ou en excédant de ses heures hebdomadaires normales sera rémunéré pour toutes les heures supplémentaires d'après son salaire régulier hebdomadaire divisé par ses heures hebdomadaires majoré de cinquante pourcent (50%)
- 12.01 Pour le calcul des heures supplémentaires, l'on tiendra compte des heures de travail qui auraient normalement été travaillées, soit durant l'un des jours de congé prévu à l'article 16 de cette convention, soit l'un des jours où un employé est requis comme candidat juré ou juré.
- 12.02 Samedi et dimanche:
Les employés qui travaillent durant les fins de semaine seront rémunérés à raison d'une prime de cinquante pourcent (50%) de leur salaire régulier pour le travail exécuté le samedi et à raison d'une prime de cent pourcent (100%) pour le travail exécuté le dimanche. La méthode de calcul pour les employés rémunérés sur une base hebdomadaire sera celle prévue au paragraphe 12.00.
- 12.03 a) 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.
b) Les primes versées en vertu de cette convention ne serviront pas aux fins de calcul de prime de surtemps en vertu de cet article.

12.04 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. Pour toutes heures travaillées le Jour de Noël et le Jour de l'An sa prime sera de 100%. Nonobstant les dispositions prévues à 12.03 a) l'article 12.00 de la convention collective s'applique.

Lorsque l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 tombe un samedi ou un lundi matin (3ième équipe), les employés 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, 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 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, pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées s'il n'y avait pas eu congé.

12.05 Tout employé qui accepte de faire du temps supplémentaire lors des inventaires ou lors de la révision annuelle des coûts, touchera un montant correspondant à un minimum de deux (2) heures de sa rémunération horaire. Toutefois, ce paragraphe est sujet aux conditions énoncées aux paragraphes 12.00 et 12.01 ci-dessus, concernant le surtemps.

Il est entendu que si l'employé ne peut être assigné aux travaux ci-haut mentionnés, pour une période de deux (2) heures, la compagnie pourra assigner ce dernier à d'autres travaux équivalents à son grade ou à un grade inférieur.

ARTICLE 13

REDUCTION DES OPERATIONS

13.00 Cependant, si une réduction dans les heures de la semaine régulière de travail s'imposait dans une section, la compagnie aura recours aux mises à pied à l'intérieur de cette section, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 14SALAIRES

14.00 Barème de la rémunération:

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

14.01 Chaque nouvel employé sera sujet à une période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés et pendant cette dite période, les taux de salaires minima seront de cinq dollars (\$5.00) inférieurs aux taux mentionnés au barème des salaires.

14.02 Jour de paye:

Les salaires seront payés par chèque chaque semaine, le jeudi, à moins que cette journée ne soit un jour férié, dans tel cas, le jour de paye sera la journée précédente.

De plus, l'acceptation par un salarié d'un bulletin de paye, n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

14.03 Changement temporaire d'occupation:

La mutation temporaire d'un employé, effectuée à la demande de la compagnie, n'entraînera jamais de perte de salaire pour un tel employé muté temporairement.

Sauf dans le cas de mutation temporaire occasionnée par une réduction d'employés, un employé qui est muté d'une façon temporaire de son occupation régulière à une autre pour plus de trois (3) jours de travail consécutifs recevra un salaire hebdomadaire au moins égal au taux de salaire pour la classe d'occupation à laquelle il est muté ou de son occupation régulière lequel est le plus élevé. Tout ajustement de salaires, lorsque requis, entrera en vigueur à partir du début de la période de paye qui suit immédiatement la date de sa mutation temporaire et prendra fin à partir du début de la période de paye qui suit immédiatement le retour de l'employé à son occupation régulière.

14.04 Rémunération des employés convoqués comme candidat juré ou juré:

Un employé requis comme candidat juré ou juré touchera pour chaque jour, la différence entre son taux horaire régulier 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 paye s'effectuera sur la base de la paye 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.

14.05 Quatre (4) heures de paye:

- 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, pour assumer 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 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 EMPLOYES PAYES SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE:

Informations concernant le salaire de l'employé:

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

1. période de paye
2. heures: -régulières
 -de surtemps
3. gains: -réguliers
 -prime des heures de surtemps
 -prime d'équipe
 -ajustement

4. retenues: -impôt fédéral
 -impôt provincial
 -régime des rentes
 -assurance-groupe
 -épargnes
 -cotisation syndicale
 -caisse d'économie
 -dons de charité
 -assurance-chômage
 -régime de pension
5. gains nets
6. accumulation à date: -gains
 -impôt fédéral
 -impôt provincial
7. taux contractuel de paye
8. identification de l'emploi

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

ARTICLE 15

ANCIENNETE

- 15.00 Aux fins de cette convention, l'ancienneté signifie la durée totale du service accumulé par un employé conformément aux conditions suivantes:
- a) Pour acquérir les droits d'ancienneté au sens de la présente convention, un employé doit d'abord compléter sa période d'essai de soixante (60) jours ouvrables travaillés dans l'unité de négociation.
 - b) 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 embauchage.
 - c) 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.

d) Temps perdu:

Sujet au paragraphe 15.00 a), le temps perdu en excédent de neuf (9) mois dans le cas de mise à pied, de maladie ou d'accident, ne sera pas compté en établissant l'ancienneté d'un employé; toutefois dans les cas régis par la Loi des accidents du travail, (administrée par la C.S.S.T) le temps perdu pendant la période de compensation sera compté.

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 sept (7) jours 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 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 suivant 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 Sections pour application des règles de l'ancienneté:

Pour l'application des règles de l'ancienneté telles que décrites dans cet article 15 les sections seront les suivantes:

Section du coût
 Section de la paie
 Section des comptes généraux
 Section du personnel de sûreté
 Section fabrication
 Section générale

15.03 a) Définition du terme "vacance":

Aux fins de cet article 15, une vacance résulte soit du roulement normal du personnel, tel que mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogradation pour cause ou permutation (mutation) d'employés à des occupations non régies par cette unité de négociation, soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis à une occupation ou la création d'une nouvelle occupation acceptée comme telle par les parties et à défaut d'entente décidée comme telle par l'arbitre. Ce qui précède n'implique pas que des vacances particulières d'emplois devront nécessairement être remplies.

b) Affichage:

La compagnie affichera, dans la section concernée de l'usine, pour une période de cinq (5) jours ouvrables, toute vacance (vacance temporaire comprise) à une occupation, sur les tableaux d'affichage réservés à l'usage du syndicat. Une (1) copie sera remise au syndicat au moins une (1) fois par semaine. Toute vacance permanente d'emploi devra être comblée conformément aux dispositions de l'article 15.04 dès le premier jour ouvrable qui suit la période d'affichage.

c) Toutefois, si une vacance permanente d'emploi nécessite une période d'entraînement, les dispositions de l'article 15.07 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 de 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.

15.04 Vacances d'emploi:

a) Dans les cas de vacances d'emploi, l'ancienneté prévaudra entre les employés au travail dans la section concernée de l'usine ou absents à l'exception des employés mis à pied et par la suite, entre les employés des autres sections, à la condition que le postulant puisse remplir les * exigences de base de la fonction avant la période normale d'entraînement 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 employés qui sont actuellement sur l'occupation où la vacance se produit ont été accordés la préférence d'assignation et d'équipe selon les dispositions des paragraphes 15.06 et 15.07.

b) Dans tous les cas où la compagnie prévoit une vacance à une occupation quelconque, comme dans le cas de mise à la retraite et lorsque la compagnie a été avertie d'une telle vacance assez à l'avance pour lui permettre de former un remplaçant, il est entendu que de telles vacances seront comblées par des employés travaillant alors dans la section puis par la suite, par des employés des autres sections, conformément aux dispositions du paragraphe 15.04 a) de la convention, pourvu que les employés de cette section soient intéressés à combler une telle vacance.

* Exigences de base signifie celles qui ne peuvent être acquises durant la période normale d'entraînement.

15.05 Nonobstant les dispositions qui précèdent, la compagnie retient le droit de placer tout employé à tout poste dans le but de le préparer à un emploi technique, ou à un poste de surveillance ou de nature confidentielle, en lui faisant suivre un entraînement spécial pour une période maximale de six (6) mois.

Il est entendu que les délais énoncés au paragraphe 6.02 débuteront seulement à la réception de la description des exigences de l'emploi. Par contre, tout grief sera prescrit si aucun grief n'est reçu en dedans des vingt (20) jours de la réception par le syndicat de la description des exigences de l'emploi.

15.06 Préférence d'assignation:

Lorsqu'il se produit une vacance d'emploi à une occupation sur une équipe, un maximum d'un (1) changement d'assignation par équipe sera permis sur demande aux employés qui travaillent couramment à l'occupation et l'équipe concernée suivant l'ancienneté. Dans les cas de conflit entre les employés en cause dans l'application de ce paragraphe 15.06 et du paragraphe 15.07, l'ancienneté prévaudra. Dans les cas où l'ancienneté permet un changement d'équipe en vertu du paragraphe 15.07, 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. Cette politique sera appliquée d'une façon uniforme dans l'usine.

15.07 Choix des équipes:

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

lorsqu'il y a plus d'une (1) équipe en opération dans une section et qu'une vacance se produit à une occupation, l'ancienneté d'usine de l'employé qui travaille couramment sur cette occupation dans cette section, gouvernera le choix d'équipe.

15.08 Vacance temporaire:

Lorsque la compagnie aura été avisée qu'un employé sera temporairement absent de son travail pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou plus de travail, il sera remplacé temporairement à son occupation selon les dispositions du paragraphe 15.07 de cette convention.

Lorsque les employés travaillant couramment à la même occupation se seront prévalus des dispositions du paragraphe 15.07, 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 du paragraphe 15.07, l'employé possédant le plus d'ancienneté qui travaille présentement à la section où la vacance temporaire se produit, à une occupation équivalente ou inférieure, aura le droit de 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. Les mêmes dispositions s'appliqueront aux congés sans solde de plus d'un (1) mois autres que les congés accordés pour activités syndicales.

15.09 Réduction d'employés:

Dans le cas d'une réduction dans le nombre d'employés dans une occupation, l'employé travaillant à cette occupation qui possède le moins d'ancienneté sera sujet à une mise à pied. L'employé ainsi sujet à ladite mise à pied aura le droit de remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté à une classe d'occupation à l'intérieur de la même section au même grade de salaire ou à un grade inférieur pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences de telle occupation dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables. Cette dernière disposition ne pourra être invoquée qu'une (1) fois par l'employé concerné à l'occasion de chaque mise à pied et ne s'appliquera qu'aux employés ayant trois (3) ans d'ancienneté ou plus. L'employé sera rémunéré selon le taux de salaire de l'occupation à laquelle il est muté.

15.10 a) Occupations éliminées de façon permanente:

Un employé dont l'occupation est discontinuée de façon permanente et qui ne peut être maintenu au travail en vertu des dispositions du paragraphe 15.09, a le droit de remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté à une occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante ou à une autre occupation au même grade de salaire ou à un grade de salaire inférieur dans une autre section pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail après une période d'adaptation d'un maximum de trente (30) jours ouvrables.

- b) Les dispositions ci-haut mentionnées s'appliqueront aussi à un employé ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté et qui a été mis à pied pour une période excédant dix (10) jours ouvrables. Cependant, si la compagnie peut prévoir que la mise à pied excédera dix (10) jours ouvrables, l'employé pourra se prévaloir immédiatement des dispositions du paragraphe a) ci-dessus.

15.11 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 telles que l'incompétence ou de santé, l'employé aura la préférence suivant son ancienneté s'il s'agit d'une occupation qu'il a déjà remplie d'une façon satisfaisante dans la section 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.

15.12 Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté sera affichée dans chaque section indiquant le nom de chaque employé dans cette section 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.

15.13 Permutations dans l'unité de négociation:

Dans les cas de toute personne travaillant à l'usine qui a déjà complété dans le passé une période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés dans l'unité de négociation précédant sa mutation à l'extérieur de l'unité de négociation, et qui est, par la suite, mutée à une occupation à l'intérieur de l'unité de négociation sera créditée immédiatement avec tout son service continu lors de sa mutation.

15.14 Rappels au travail:

Les employés mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail.

15.15 Avis de changement d'adresse:

C'est le devoir des employés d'aviser la compagnie sans délai de tout changement d'adresse. 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.

15.16 La compagnie et le syndicat peuvent, par consentement mutuel, convenir de déroger, à l'échelle locale, aux dispositions du présent article.

ARTICLE 16JOURS FERIES

16.00 1) Sauf dans les conditions prévues à l'article 12, aucun travail ne sera accompli les jours fériés suivants sans perte de salaire à l'employé.

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
 L'Action de Grâces
 Le 24 décembre
 Le Jour de Noël
 Le 26 décembre
 Le 31 décembre

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

- 2) Deux (2) jours de fête additionnels (voir article 17.00 pour application).
- 3) Il est convenu que l'usine ne sera pas en activité le Samedi Saint.
- 4) Le tout pourvu qu'ils aient travaillé leur équipe complète les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant chacune de cesdites fêtes excepté le cas où l'employé a été empêché de travailler durant tels jours de travail à cause de congés sans solde ou maladie dûment attestée, ou décès dans sa famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille) pourvu qu'il ait travaillé durant l'une des quatre (4) semaines précédant celle du congé.

- 5) Si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête 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.
- 6) 1) Si un employé n'a pas travaillé son équipe complète les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête en raison d'un retard, il aura droit au congé payé pourvu qu'il ait travaillé au moins la moitié de sa journée normale de travail le jour de travail déclaré comme tel précédant et suivant le jour de fête.
- 2) 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.
- 7) 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.

16.01

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.

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 que son nom ait paru sur la liste de paie de la compagnie 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 que son nom ait paru sur la liste de paie de la compagnie durant la semaine précédant celle du décès.

16.02


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.

16.03

Si un des congés énumérés au paragraphe 16.00 tombe un samedi ou un dimanche, l'employé sera rémunéré pour le congé d'après son salaire régulier.

ARTICLE 17FERMETURE D'USINE, PERIODE DES FETES

- 17.01 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).
- 17.02 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 l'article 17.01 a)
- b) Il est convenu que sur le plan local, les jours de fête prévus au paragraphe 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.
- 

ARTICLE 18VACANCES ANNUELLES PAYEES

18.00 La compagnie convient d'accorder une vacance payée à chaque employé à son service au début de telle vacance selon les principes suivants:

Sauf entente contraire entre l'employé et son supérieur immédiat, tout employé prendra la vacance annuelle qu'il a droit durant les deux dernières semaines complètes du mois de juillet.

Les employés qui ont droit à une troisième (3ième) semaine ou une quatrième (4ième) semaine de vacances doivent prendre ladite semaine en un temps qui convient à la compagnie. En autant que faire se peut, telle troisième (3ième) semaine ou telle quatrième (4ième) semaine sera choisie suivant les préférences exprimées par l'employé. Les employés ayant le plus de service continu avec la compagnie auront préférence sur les employés avec moins de service continu dans le choix de la date spécifiée de leur troisième (3ième) semaine ou quatrième (4ième) semaine de vacances.

La période de référence pour la prise de ces semaines additionnelles s'étendra du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

18.01 Le nombre d'années de service continu dont on se servira pour calculer la durée de la vacance payée à laquelle un employé a droit sera calculée du 30 avril précédant la période de vacances.

18.02 a) Tout employé ayant moins d'un an de service continu avec la compagnie a droit à une vacance annuelle payée d'une durée continue équivalente à une durée minimum d'autant de journées qu'il a de mois de calendrier de service avec la compagnie.

Tout employé ayant un an de service continu pour la compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances payées.

Tout employé ayant quatre (4) ans de service continu pour la compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances payées.

Tout employé ayant douze (12) ans de service continu pour la compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

Tout employé ayant vingt-cinq (25) ans de service continu pour la compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

b) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines 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.

- c) 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.

- 18.03 Tout employé qui quitte son emploi ou est congédié avant les semaines de vacances annuelles recevra un montant équivalent au nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit selon le tableau ci-dessous.

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 AFFICHAGE

- 20.00 La compagnie accordera au syndicat l'usage de tableaux pour l'affichage, placés à des endroits appropriés dans les différentes sections pour y annoncer les dates d'assemblées et autres activités 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

TRAVAIL ACCOMPLI PAR DES PERSONNES NON COUVERTES PAR L'UNITE DE NEGOCIATION

- 21.00 La compagnie a le droit de faire accomplir du travail par des personnes non couvertes par l'unité de négociation seulement après avoir offert l'opportunité de faire du surtemps d'abord aux employés qui travaillent dans la section concernée. Cependant, si les employés de la section du coût refusent l'opportunité de faire du surtemps la compagnie offrira cette opportunité aux employés de la section de la paie et vice-versa.

De plus, il est entendu qu'aucun employé ne sera mis à pied, travaillera à temps réduit dû au fait qu'un employé non régi par l'unité de négociation accomplit du travail normalement fait par un employé de l'unité de négociation.

Durant la période de deux (2) semaines de vacances annuelles, la compagnie offrira aux gardiens la possibilité de faire du temps supplémentaire avant de faire accomplir du travail par des personnes non couvertes par l'unité de négociation. Les gardiens devront cependant accomplir des semaines complètes de travail, tel que spécifié à l'article 10, heures de travail.

ARTICLE 22PAUSE-CAFE

22.00 Il est convenu que les employés auront une pause-café d'une durée de quinze (15) minutes qui se prendra dans chaque demie journée complète de travail.

ARTICLE 23PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

23.00 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) Sauf dans les cas de faute grave de l'employé ou de cas fortuit, si la compagnie omet de donner ce préavis, 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.

23.01 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 24LETTRES OU PIÈCES 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 contresignées par un représentant de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc. et un représentant dûment autorisé du siège social de la compagnie.

ARTICLE 25CONGE DE MATERNITE

- 25.00 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 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 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 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 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 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 Sauf dans les cas prévus à l'article 25.08, 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 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 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 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 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 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 26DUREE 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 1985.
- 26.02 Bien que les termes et conditions de cette convention seront en vigueur jusqu'au 15ième jour du mois de février 1985, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du 15ième jour du mois de novembre 1984 demander de négocier une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires, à Montréal, Québec ce troisième (3ième) jour du mois de juin 1982.

DOMINION TEXTILE INC.

Par: Robert Goyon

Par: So Glibod

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DE MONTMORENCY

Par: Roland Dufour

Par: Laurent Boivin

FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE INC.

Par: Yvon Jacques

SALAIRES

| GRADES | OCCUPATIONS | | EFFECTIF LE 6/06/82 | EFFECTIF LE 15/08/82 | EFFECTIF LE 13/02/83 |
|--------|--|-------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 3 | Commis de production et paie Commis général | 3 3 | 232.30 | 236.30 | 244.30 |
| 4 | Commis dactylo Opératrice (switchboard et télétype) | 2 | 236.55 | 240.55 | 248.55 |
| 5 | Commis dactylo Assistant(e) commis du magasin des employés | 1 | 243.55 | 247.55 | 255.55 |
| 6 | Commis général (coût) Commis de production et paie Opératrice-Machine de la paie Commis général Commis du magasin des employés | 3 2 2 | 250.55 | 254.55 | 262.55 |
| 7 | Commis d'inventaire | | 258.80 | 262.80 | 270.80 |
| 8 | Commis de production et paie Commis général | 1 1 | 267.80 | 271.80 | 279.80 |
| 9 | Commis général (coût) Préposé au laboratoire (coton) Assistant-Magasin d'approvi- sionnement Commis général technique Constable | 2 | 278.05 | 282.05 | 290.05 |
| 10 | Commis général (coût) Assistant-chef du laboratoire (coton) | 1 | 289.55 | 293.55 | 301.55 |

SALAIRES

| GRADES | OCCUPATIONS | | EFFECTIF LE 15/05/83 | EFFECTIF LE 14/08/83 | EFFECTIF LE 13/11/83 |
|--------|--|-------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 3 | Commis de production et paie Commis général | 3 3 | 252.30 | 261.10 | 270.30 |
| 4 | Commis dactylo Opératrice (switchboard et télétype) | 2 | 256.55 | 265.35 | 274.55 |
| 5 | Commis dactylo Assistant(e) commis du magasin des employés | 1 | 263.55 | 272.35 | 281.55 |
| 6 | Commis général (coût) Commis de production et paie Opératrice-Machine de la paie Commis général Commis du magasin des employés | 3 2 2 | 270.55 | 279.35 | 288.55 |
| 7 | Commis d'inventaire | | 278.80 | 287.60 | 296.80 |
| 8 | Commis de production et paie Commis général | 1 1 | 287.80 | 296.60 | 305.80 |
| 9 | Commis général (coût) Préposé au laboratoire (coton) Assistant-Magasin d'approvi- sionnement Commis général technique Constable | 2 | 298.05 | 306.85 | 316.05 |
| 10 | Commis général (coût) Assistant-chef du laboratoire (coton) | 1 | 309.55 | 318.35 | 327.55 |

SALAIRES

| GRADES | OCCUPATIONS | | EFFECTIF LE 12/02/84 | EFFECTIF LE 13/05/84 | EFFECTIF LE 12/08/84 |
|--------|--|-------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <hr/> | | | | | |
| 3 | Commis de production et paie Commis général | 3 3 | 279.50 | 288.70 | 298.30 |
| 4 | Commis dactylo Opératrice (switchboard et télétype) | 2 | 283.75 | 292.95 | 302.55 |
| 5 | Commis dactylo Assistant(e) commis du magasin des employés | 1 | 290.75 | 299.95 | 309.55 |
| 6 | Commis général (coût) Commis de production et paie Opératrice-Machine de la paie Commis général Commis du magasin des employés | 3 2 2 | 297.75 | 306.95 | 316.55 |
| 7 | Commis d'inventaire | | 306.00 | 315.20 | 324.80 |
| 8 | Commis de production et paie Commis général | 1 1 | 315.00 | 324.20 | 333.80 |
| 9 | Commis général (coût) Préposé au laboratoire (coton) Assistant-Magasin d'approvi- sionnement Commis général technique Constable | 2 | 325.25 | 334.45 | 344.05 |
| 10 | Commis général (coût) Assistant-chef du laboratoire (coton) | 1 | 336.75 | 345.95 | 355.55 |

SALAIRES

| GRADES | OCCUPATIONS | EFFECTIF LE | 11/11/84 |
|--------|--|-------------|----------|
| 3 | Commis de production et paie Commis général | 3 3 | 308.30 |
| 4 | Commis dactylo Opératrice (switchboard et télétype) | 2 | 312.55 |
| 5 | Commis dactylo Assistant(e) commis du magasin des employés | 1 | 319.55 |
| 6 | Commis général (coût) Commis de production et paie Opératrice-Machine de la paie Commis général Commis du magasin des employés | 3 2 2 | 326.55 |
| 7 | Commis d'inventaire | | 334.80 |
| 8 | Commis de production et paie Commis général | 1 1 | 343.80 |
| 9 | Commis général (coût) Préposé au laboratoire (coton) Assistant-Magasin d'approvi- sionnement Commis général technique Constable | 2 | 354.05 |
| 10 | Commis général (coût) Assistant-chef du laboratoire (coton) | 1 | 365.55 |

LETTRE D'ENTENTE GENERALE

INTRODUCTION

Ce mémoire d'entente couvre tous les points décrits ci-dessous, les éléments de rétroactivité négociés et un certain nombre d'ententes spécifiquement identifiées.

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 Employés
de Bureau de Montmorency

LETTRE D'ENTENTE GENERALE

BUREAU MONTMORENCY

INDEX

| <u>ARTICLE</u> | <u>TITRE</u> | <u>PAGE</u> |
|----------------|---------------------------------|-------------|
| 00 | Rétroactivité | 1 |
| 01 | Evaluation des tâches | 1 |
| 02 | Habillement pour les constables | 1 |
| 03 | Bénéfices marginaux | 1 |
| 04 | Heures de départ | 2 |
| 05 | Paiement de surtemps | 2 |
| 06 | Crédits pour congé de maladie | 2 |
| 07 | Services techniques | 2 |
| 08 | Lettre d'entente | 3 |
| 09 | Procédure de surtemps | 3 |
| 10 | Vacances | 3 |
| 11 | Indemnité de vie chère | 4 |

00 Rétroactivité:

Un paiement rétroactif sera versé à tous les employés qui travaillent ou qui ont travaillé pour la compagnie entre le 16 février 1982 et la date d'application des augmentations de salaires négociées. Ce paiement rétroactif sera distribué aux employés le . Le calcul sera fait basé sur les heures effectivement travaillées entre le 16 février 1982 sur les heures effectivement travaillées entre le 16 février 1982 et le , le salaire hebdomadaire de chaque employé éligible étant converti à un taux horaire pour fins de calcul.

01 Evaluation des tâches:

Les taux évalués existants et les grades seront revus avec les représentants du syndicat et tout taux individuel et/ou grade sur lequel il n'y a pas entente sera soumis à l'arbitrage. L'arbitre unique dans ce cas sera Charron, Bourgetel et Ass., Enr. La décision de l'arbitre unique doit être dans les cadres du programme d'établissement des taux et des grades d'occupations de la compagnie. Chacune des parties à cette convention supportera ses propres dépenses d'arbitrage. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la compagnie et d'un demi par le syndicat.

02. Habillement pour les constables:

La compagnie convient de fournir les uniformes suivants aux constables:

1. Une tunique à tous les deux ans.
2. Deux pantalons d'été à tous les deux ans.
3. Deux pantalons d'hiver à tous les deux ans.
4. Une ceinture à tous les deux ans.
5. Un protège casquette de toile à tous les deux ans.
6. Une casquette à tous les deux ans.
7. Cinq chemises et cinq cravates une fois par année.
8. Un foulard à tous les deux ans.
9. Une paire de gants à tous les deux ans.
10. Un paletot d'hiver et un casque d'hiver qu'ils pourront changer au besoin.
11. Deux paires de souliers ou bottines de sécurité par année sur demande.

03 Bénéfices marginaux:

Les employés salariés de l'unité de négociation précitée continueront à participer aux bénéfices marginaux existants qui sont disponibles aux employés de la compagnie en général incluant le régime de revenu en cas d'incapacité prolongée et incluant tout changement aux dits bénéfices dans l'avenir ainsi que les soins dentaires.

04 Heures de départ:

Il est entendu que les employés pourront quitter leur travail à 11h57 et 16h57.

05 Paiement du surtemps:

Les employés s'absentant pour une semaine de vacances pourront s'ils le désirent et s'il y a lieu, recevoir au moment de leur départ le paiement du surtemps de la période de paie précédente.

Les prévisions du paragraphe précédent s'appliqueront aussi pour la semaine précédant le jour de Noël et la semaine précédant le jour de l'An.

06 Crédits pour congés de maladie:

Lors de tempêtes de neige paralysant la circulation sur les routes, et empêchant un employé de se rendre à son travail, le temps perdu par ce dernier sera payé à même ses crédits de maladie.

Le temps perdu par un constable pour assister le samedi ou le dimanche à un mariage dans sa famille immédiate sera payé à même ses crédits pour congés de maladie.

07 Services techniques:

La compagnie convient qu'à chaque trimestre de son service de comptabilité elle versera une somme d'argent au Syndicat National du Textile de Montmorency Inc. Ces montants d'argent payables à ceux-ci seront remis à titre de rémunération pour services techniques rendus à l'usine de la compagnie par l'agent d'affaires et/ou de sécurité pour les syndicats indiqués ci-après:

Syndicat National du Textile de Montmorency Inc., et Syndicat des employés de bureau de Montmorency.

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 du mois de février 1982 - $\frac{\$414.80 \times 52}{4}$

A compter du 15 du mois d'août 1982 - $\frac{418.80 \times 52}{4}$

A compter du 13 du mois de février 1983 - $\frac{434.80 \times 52}{4}$

A compter du 15 du mois de mai 1983 - $\frac{442.80 \times 52}{4}$

| | | |
|--|---|------------------------------|
| A compter du 14 du mois d'août 1983 | - | $\frac{451.60 \times 52}{4}$ |
| A compter du 13 du mois de novembre 1983 | - | $\frac{460.80 \times 52}{4}$ |
| A compter du 12 du mois de février 1984 | - | $\frac{478.00 \times 52}{4}$ |
| A compter du 13 du mois de mai 1984 | - | $\frac{487.20 \times 52}{4}$ |
| A compter du 12 du mois d'août 1984 | - | $\frac{496.80 \times 52}{4}$ |
| A compter du 11 du mois de novembre 1984 | - | $\frac{506.80 \times 52}{4}$ |

Il est convenu que ces montants d'argent sont à l'intérieur de sommes versées au Syndicat National du Textile de Montmorency Inc.

08 Lettre d'entente:

Les lettres d'entente telles que revues et entendues par les parties localement feront partie intégrante de la convention collective.

09 Procédure de surtemps

Il est convenu et reconnu que lorsque la compagnie demandera aux employés de faire du temps supplémentaire sur semaine et fin de semaine, la procédure suivante s'appliquera:

1. L'ancienneté de l'occupation
2. Autres employés qualifiés

Dans le cas d'erreur dans l'application de la procédure de surtemps (ex: ne pas demander la bonne personne), à la prochaine opportunité de temps supplémentaire, le contremaître l'offrira à cette personne afin de corriger l'erreur.

Suite à une erreur, s'il n'est pas possible de rétablir l'ordre dans un délai de quinze (15) jours, il incombera à la compagnie de rembourser les gains qui auraient normalement été gagnés par l'employé concerné.

10. Vacances:

Si les bénéficiaires de vacances pour les cadres de la compagnie sont majorés pendant la durée de la convention collective, les employés de bureau de l'usine Montmorency qui sont membres du syndicat, recevront les mêmes bénéficiaires.

11

Indemnité de vie chère:

A compter du 1er février 1984, une indemnité de vie chère sera versée à tous les employés éligibles dont les noms figurent sur le bordereau de paye au moment où l'indemnité devient dûe et payable sujet aux termes qui suivent:

- a) L'indemnité sera calculée en utilisant l'Indice des Prix à la Consommation pour l'ensemble du Canada publiée par Statistique Canada (1971 = 100).
- b) Le montant de l'indemnité sera calculé à tous les mois à partir du mois de février 1984. Dès qu'une indemnité devient dûe et payable, elle sera versée pour toutes les heures travaillées pour le mois en question. L'indemnité sera payée sous forme de paiement forfaitaire et versée dans la quinzaine suivant la publication de l'indice.
- c) Le montant du versement sera de 1¢ pour chaque heure au travail et pour chaque .3 points d'augmentation dans l'indice pour la période après que tel indice ait atteint 108.0 de l'indice du mois de base.
- d) Le mois de base sera janvier 1984 et l'indice pour ce mois sera utilisé dans tous les calculs subséquents.
- e) L'indemnité maximale payable pendant la durée de cette convention sera de 20¢ l'heure.
- f) A moins que la loi ne l'exige, l'indemnité ne fera pas partie d'aucun calcul des gains pour fins de bénéfices marginaux sur les salaires et ne sera pas intégré à l'échelle des salaires horaires prévue à l'annexe "A".
- g) Le montant de toute indemnité de vie chère ne sera pas inclus en calculant des primes de rendement, primes de surtemps, paye de rappel, absences comme juré ou primes d'équipe.
- h) Le maintien de l'indemnité de vie chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice mensuel et pertinent des prix à la consommation publié par Statistique Canada sous sa forme actuelle et calculé sur la même base que le catalogue publié en janvier 1975.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires à Montréal, Québec ce troisième (3ième) jour du mois de juin 1982

DOMINION TEXTILE INC.

PAR:

Robert Goyco

PAR:

S. Glibod

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BUREAU DE MONTMORENCY

PAR:

Roland Dufour
Laurent Bouff

FEDERATION CANADIENNE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

PAR:

Yvon Joergue



DÉPÔT

13631

2

Dépôt N°: 8 4 0 3 2 7 3

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

Certificat accordé Dépôt refusé

| | | | | | | |
|--------------|--|---|---|---------------------------------|--|--|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 218-02 |
| Date | Signature 84-01-10 | Reception 84-01-24 | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association | Employeur |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de bureau de Montmorency 77, ave Ruel Montmorency, Qc G1C 2E4 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Dominion Textile Inc. C.P. X 6250 Montréal, Qc H3C 3L1 Att: <u>M. Michel Blais</u> |

Unité de négociation

OBJET: Modification de l'article 21 - surtemps pour les constables.

| | | | | | |
|---------------|-------|-----------------|---------|--------------------|---------|
| Région | 03-03 | Activité | 1830-05 | Affiliation | CSD (9) |
|---------------|-------|-----------------|---------|--------------------|---------|

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

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Barbara Demers* Date: 84-03-27

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

'84 JAN 24 13 49

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMINION TEXTILE INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTMORENCY

OBJET: MODIFICATION DE L'ARTICLE 21

TRAVAIL ACCOMPLI PAR DES PERSONNES NON COUVERTES
PAR L'UNITE DE NEGOCIATION

ARTICLE 21

- 21.00 1) La compagnie a le droit de faire accomplir du travail par des personnes non couvertes par l'unité de négociation seulement après avoir offert l'opportunité de faire du surtemps d'abord aux employés qui travaillent dans la section concernée. Cependant, si les employés de la section du coût refusent l'opportunité de faire du surtemps la compagnie offrira cette opportunité aux employés de la section de la paie et vice-versa.
- 2) De plus, il est entendu qu'aucun employé ne sera mis à pied, travaillera à temps réduit dû au fait qu'un employé non régi par l'unité de négociation accomplit du travail normalement fait par un employé de l'unité de négociation.

21.01 SURTEMPS POUR LES CONSTABLES

- a) Lorsque la compagnie aura été avisée qu'un constable sera temporairement absent de son travail pour une période de deux jours (2) ou moins, le constable non-cédulé pour travailler devra combler cette vacance. Advenant le cas où l'on ne trouverait pas un remplaçant, le constable en fonction sera tenu d'accomplir un maximum de quatre (4) heures de temps supplémentaire.
- b) Lorsque la compagnie aura été avisée qu'un constable sera temporairement absent de son travail pour une période de trois (3) jours consécutifs pour une raison de maladie ou autres, sauf pour les raisons mentionnées au paragraphe c) ci-dessous, la compagnie comblera cette vacance de la façon qu'elle jugera la plus pratique.
- c) Le surtemps sera offert aux constables dans les cas de fermeture d'usine, de la période des fêtes et des vacances annuelles ou cédulées. Le surtemps sera accordé en autant que tous les constables soient en accord pour l'accomplir et qu'ils auront avisé la compagnie dans un délai raisonnable (2 sem.). Advenant le cas où l'un ou les constables refuseraient le surtemps, la compagnie comblera cette vacance de la façon qu'elle jugera la plus pratique.
- d) L'article 15,08 ne s'applique pas pour les constables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé douze (12) exemplaires à l'usine de Montmorency, Beauport, ce 10 janvier 1984 jour du mois de janvier 1984.

POUR LA COMPAGNIE

DOMINION TEXTILE INC.

Silvia Ghisla

Service des Relations
Industrielles

Robert Lagacé

Robert Lagacé,
Surintendant aux Relations
Industrielles,
Usine de Montmorency

POUR LE SYNDICAT

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE MONTMORENCY

Roland Dufour

Roland Dufour,
Président, Syndicat local

Carole Richard

Carole Richard, secrétaire,
Syndicat local

Yvon Jacques

Yvon Jacques
Fédération canadienne des
Travailleurs du Textile Inc.



DÉPÔT 1363

Dépôt N°:

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

| | | | | | | |
|--------------|--|---|---|---------------------------------|--|--|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | 218-02 |
| Date | Signature 30-10-29 | Reception 31-01-12 | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de bureau de Montmorency 77, avenue Ruel Montmorency, P.Q. G1C 2E4 | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Dominion Textile Inc. (Usine de Montmorency) C.P. 6250 Montréal, P.Q. H3C 3L1 Att: M. Gilles Thibodeau |

Unité de négociation

| | | | | | |
|---------------|--------------|-----------------|---------------|--------------------|-----------|
| Région | 03-03 | Activité | 1830-5 | Affiliation | 10 |
|---------------|--------------|-----------------|---------------|--------------------|-----------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes →

Remarques

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| <i>[Signature]</i> | 11/03/02 |

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

'01 JAN 12 11 20

MEMOIRE D'ENTENTE INTERVENU ENTRE:

D'UNE PART: LA COMPAGNIE DOMINION TEXTILE INC.

ET

D'AUTRE PART:

✓ L'Association des Employés du
Textile de Sherbrooke, Inc.

Le Syndicat National des Ouvriers
du Textile de St-Jean

✓ Le Syndicat Canadien des Travailleurs
en Textile de Montréal

✓ Le Syndicat Canadien des Travailleurs
en Textile de Montréal pour les
employés de laboratoire

Le Syndicat des Travailleurs de
Domil, Inc.

✓ Le Syndicat Démocratique du Textile
de Valleyfield

Le Syndicat Démocratique du Textile
de Valleyfield pour les Employés de
Bureau et Laboratoires de Valleyfield

✓ Le Syndicat des Employés de Bureau
de Montmorency

Q-218-02 ✓

Ce mémoire d'entente intervient après des demandes spécifiques des deux (2) parties qui ont été faites pour palier à des inconvénients de fonctionnement qui ne peuvent être résolus dans le cadre des ententes écrites existantes. Cette entente de bonne foi se veut un instrument de solution aux problèmes posés.

01. Utilisation de l'équipement

Sujet: Utilisation maximale de l'équipement

- a) Le syndicat sur demande de la compagnie convient de rencontrer celle-ci aux fins de:
1. Explorer la possibilité d'utiliser son équipement à l'extérieur des cadres de restriction imposés par l'article 10.06 de la convention.
 2. Les moyens étant établis après entente avec le syndicat, la compagnie pourra utiliser son équipement après 5hrs le samedi et le dimanche selon les dispositions de l'entente signée par les parties.
 3. Le syndicat participera à l'implantation et la mise en application de cette entente dans les cadres des délais et des besoins de l'entreprise.
 4. La compagnie agira dans le cadre des ententes locales intervenues et dans le respect des droits existants des employés.
 5. Dans le cas où il ne pourra y avoir d'entente, la compagnie devra respecter les pratiques existantes conformément aux dispositions de la convention collective.

02. Article 9

Sujet: Méthode de calculer la paie

Le syndicat convient que la méthode de calculer la paie telle annexée à cette entente modifiera l'article 9 de la convention et pourra être appliquée dès la signature de l'entente selon les besoins. Cependant il est entendu que pour les usines de Valleyfield, il n'y aura aucune modification de l'article existant à la convention collective.

Il est entendu que, lors de l'application du nouvel article #9, partout dans la convention et dans les lettres d'entente où l'on fait référence à 9.12, il faudra lire 9.03. Aussi partout où l'on fait référence à 9.02 d), il faudra lire 9.01 e).

Il est entendu que l'article 03 de la lettre d'entente générale est biffé.

03. Ajustements

Sujet: Annulation des augmentations
de février 1981

- a) La compagnie convient à devancer au 2 novembre 1980 les augmentations de salaire prévues pour le 15 février 1981, s'il y a ratification de la part des employés représentés par les signataires de cette lettre d'entente. Cet ajustement s'appliquera de la façon suivante sans autres implications et obligations de la compagnie.

| | |
|---|---|
| Employés à boni | 36¢/hr |
| Réparateur | 38¢/hr |
| Employés à l'heure | 45¢/hr |
| Métier | 55¢/hr |
| Employés de bureau | \$18.00/semaine |
| Représentant syndical en en génie industriel | Selon l'échelle prévue à l'article 05 de la lettre d'entente |
| Services techniques | Selon l'échelle prévue à l'article 14 de la lettre d'entente |
| Période de probation(14.01) | L'échelle de salaire du 15 février 1981 s'appliquera le 2 novembre 1980. |

- b) L'échelle des salaires ainsi ajustée indiquera les taux objectifs et les taux de base impliqués dans l'entente sur l'article 9 annexée à ce document. Pour les usines de Valleyfield la date de l'échelle de salaire sera modifiée pour indiquer le 2 novembre 1980.
- c) Subordonné à la ratification de l'assemblée générale, un paiement forfaitaire sera consenti pour la période du 21 septembre 1980 au 2 novembre 1980 selon les heures travaillées et les ajustements. Ce paiement sera versé le 12 décembre 1980 ou avant si possible.

04. Conclusion

Les parties conviennent que ni l'une ni l'autre ne soumettront des demandes qui auront pour effet de modifier les termes économiques de la convention collective pour la durée de celle-ci. Cependant il est entendu que l'article 11 de la lettre d'entente générale continuera de s'appliquer tel que prévu jusqu'à l'expiration de la convention existante.

05. Annexes

Seront annexées à cette entente pour dépôt légal et font partie intégrante à cette entente les documents intitulés:

"Méthode de calcul de Paie" - Annexe "A"

et

"Echelle de Salaire" - Annexe "B"

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-neuvième (29e) jour du mois d'octobre 1980.

POUR LE SYNDICAT:

Ronald Demers

L'Association des Employés du Textile de Sherbrooke, Inc.

Jean Marc Boisse

Jean Bonelle

Syndicat National des Ouvriers du Textile de St-Jean

Denis Surprenant

Edouard Maurice

Syndicat Canadien des Travailleurs en Textile de Montréal

Roland Galt

Edouard Maurice

Syndicat Canadien des Travailleurs en Textile de Montréal
pour les employés de Laboratoire

Roland Galt

Richard Champagne

Syndicat des Travailleurs de Domil, Inc.

Guillaume Tellano

Marcel Labrecq

Syndicat Démocratique du Textile de Valleyfield

Agnès Desautels

Marcel Labrecq

Syndicat Démocratique du Textile de Valleyfield
pour les Employés de Bureau et Laboratoires de Valleyfield

Agnès Desautels

Armand Siméon

Syndicat des Employés de bureau de Montmorency

Roland Dupon

POUR LA FEDERATION:

Jean Jacques

Fédération Canadienne des
Travailleurs du Textile Inc.
(C..S.D.)

POUR LA COMPAGNIE:

Léon Lepage

Léon Lepage, Directeur
Service des relations industrielles
Dominion Textile Inc.

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 (paragraphe 14.01 de la convention).

Ces taux objectifs, ainsi que les taux de base, sont ceux qui apparaissent au barème 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.

- 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~~ sera rémunéré à 92% du taux objectif de paie. (taux de base pour fins de boni + 15%)

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...

9.00

- 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 selon le régime de boni indirect.

- a) Les employés travaillant sur le plan de boni indirect, à l'exception des employés en période de probation (paragraphe 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 (a) 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%.

Ce boni indirect est versé la semaine suivant le paiement de la paie de base.

- c) Si le pourcentage de boni indirect gagné par un groupe d'employés, dans une semaine quelconque est de 5% inférieur à la moyenne du boni indirect gagné par ce même groupe pendant les six dernières semaines, ou moins de 15%, 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.

9.01

- 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

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

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)
- noms des employés
- heures travaillées
- gains totaux (excluant les primes d'équipe et de surtemps)

9.07

- pourcentage de performance de paie (par rapport au taux objectif)
- 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 les heures créditées et 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

- a) Pendant les quinze (15) premières semaines de travail de tout nouvel employé ou pendant les douze (12) premières semaines dans les cas d'un employé qui est promu selon les dispositions du paragraphe 15.03 a), l'employé ou les employés réguliers d'expérience rémunérés à la pièce qui subissent une réduction de leur paie, auront la garantie de leurs gains horaires moyens pourvu que telle diminution soit attribuable directement aux nouveaux employés ou aux employés ayant été promus.

9.08

- b) Les gains horaires moyens seront payés dans les cas où les nouveaux employés ou les employés ayant été promus ne peuvent rencontrer les exigences de leur assignation et/ou l'efficacité demandée, résultant ainsi en une diminution de gains pour le ou les employés rémunérés à la pièce. A tout événement, cette garantie de gains horaires moyens ne sera en aucun cas prolongée au-delà de ladite période de quinze (15) semaines dans le cas des nouveaux employés ou douze (12) semaines dans le cas des employés ayant été promus.

9.09

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.

Un échéancier pour l'application de cet article sera préparé et présenté au syndicat local. Des rencontres d'information et de discussion seront faites avec les représentants syndicaux locaux, avant d'entreprendre cette application.

N.B. Pour l'usine Montmorency, il est entendu que les dispositions de la lettre d'entente #50 (situations particulières) continueront de s'appliquer.

01 JAN 12 11 23

DOMINION TEXTILE INC.

TISSUS RICHELIEU - RICHELIEU FABRICS

Corps de métier - Tradesmen

| Occupations | | Taux Contractuels de Paie Contractual Rates of Pay à compter du - effective |
|--|---|---|
| | | <u>02.11.80</u> |
| Mécanicien de machines fixes - 3ème classe Réfrigération C | Stationary Engineer 3rd Class Refrigeration C | 8.030 |
| Mécanicien de machines fixes - 3ème classe Réfrigération D | Stationary Engineer 3rd Class Refrigeration D | 7.925 |
| Mécanicien de machines fixes - 4ème classe Réfrigération D | Stationary Engineer 4th Class Refrigeration D | 7.830 |
| Homme d'entretien, grade 1 | Maintenance Man, grade 1 | 7.995 |
| Homme d'entretien, grade 2 | Maintenance man, grade 2 | 7.635 |
| Apprenti - Homme d'entretien: | Maintenance Man Apprentice: | |
| 4ème année | 4th year | 6.960 |
| 3ème année | 3rd year | 6.875 |
| 2ème année | 2nd year | 6.810 |
| 1ère année | 1st year | 6.745 |

Donald Davis

Henry Muesel

DOMINION TEXTILE INC.

TISSUS RICHELIEU - RICHELIEU FABRICS

Occupations non-mesurées payées à l'heure
Unmeasured Hourly Paid Occupations

| Occupations | | Taux Contractuels de Paie Contractual Rates of Pay à compter du - effective |
|--|---------------------------------------|---|
| | | 02.11.80 |
| Premier préposé aux tests (laboratoire) | Head Mill tester (Laboratory) | 5.825 |
| Chef de section à l'entrepôt | Warehouse Section H'nd | 5.825 |
| Commis aux pièces et couvreur de rouleaux | Supply receiver and Roller Coverer | 5.740 |
| Contrôleur de la qualité | Quality Control Inspector | 5.665 |
| Commis au magasin des employés | Employees' Store Clerk | 5.620 |
| Préposé au service de la climatisation | Air Conditioning Service Man | 5.685 |
| Aide d'atelier | Shop Helper | 5.600 |
| Contrôleur de rebuts | Waste Control Man | 5.575 |
| Préposé aux tests (laboratoire) | Mill Tester (Laboratory) | 5.530 à/to 5.715 |
| Préposé aux tests (fréquences) | Mill Tester (Frequency) | 5.530 à/to 5.715 |
| Préposé aux chariots élevateurs | Lift Truck Operator | 5.520 |

*12 commis ^{Aux Pièces} et COUVREUR
de ROULEAUX*

PREPOSE' AUX MOTEUR

5.905 M. PC

5.950 M. PC

D. Bureau

DOMINION TEXTILE INC.

TISSUS RICHELIEU - RICHELIEU FABRICS

Occupations Mesurées
Measured Occupations

| OCCUPATIONS | | Taux Objectifs (Taux de Base) Objective Rates (Base Rates) à compter du - effective | |
|--------------------------------------|--|---|----------------------|
| <u>ATELIER DE CARDAGE</u> | <u>CARD ROOM</u> | <u>02.11.80</u> | |
| *Premier aiguiseur de cardes | Head Card Grinder | 6.890 | (5.510) |
| *Mécanicien-réviseur | Overhauler | 6.870 | (5.495) |
| *Réparateur | Fixer | 6.765 | (5.410) |
| *Aiguiseur de cardes | Card Grinder | 6.765 | (5.410) |
| Préposé aux bancs à broches en gros | Slubber Tender | 6.095 | (4.875) |
| Etireur | Drawing Tender | 6.075 | (4.860) |
| Cardeur | Card Tender | 6.050 | (4.840) |
| Ouvreur et batteur | Opener & Picker Tender | 6.025 | (4.820) |
| Transporteur de mélanges | Mix Trucker | 5.930 | (4.745) |
| Leveur de pots et transporteur | Can Doffer and Trucker | 5.830 | (4.665) |
| TRANSPORTEUR | | 5.830 | (4.665) <i>hh PC</i> |
| Dégraisseur | Scourer | 5.720 | (4.575) |
| Déboureur de bobines de mèche | Roving Bobbin Stripping Machine Operator | 5.705 | (4.565) |
| Balayeur | Sweeper | 5.650 | (4.520) |
| <u>ATELIER DE FILAGE</u> | <u>SPINNING</u> | | |
| *Réviseur technique | Technical overhauler | 6.830 | (5.465) |
| *Mécanicien-réviseur | Overhauler | 6.855 | (5.485) |
| *Réparateur | Fixer | 6.755 | (5.405) |
| *Centreur de broches | Spindle Setter | 6.505 | (5.205) |
| *Premier dégraisseur | Head Scourer | 6.350 | (5.080) |
| Leveur de bobines chaîne | Doffer - Warp | 6.240 | (4.990) |
| Leveur de bobines trame | Doffer - Weft | 6.240 | (4.990) |
| Opérateur au filage, fibres libérées | Open-end spinning Operator | 6.115 | (4.890) |

Donald Bauer
Whitcomb

DOMINION TEXTILE INC.

TISSUS RICHELIEU - RICHELIEU FABRICS

Occupations Mesurées
Measured Occupations

| OCCUPATIONS | | Taux Objectifs (Taux de Base) Objective Rates (Base Rates) à compter du - effective |
|--|---|---|
| <u>ATELIER DE FILAGE</u> | <u>SPINNING</u> | <u>02.11.80</u> |
| Etireur Ingolstadt | Ingolstadt Drawing Tender | 6.075 (4.860) |
| Fileur de chaîne | Spinner - Warp | 6.025 (4.820) |
| Fileur de trame | Spinner - Weft | 6.025 (4.820) |
| TRANSPORTEUR | | 5.830 (4.665) |
| Dégraisseur | Scourer | 5.720 (4.575) |
| Monteur au filage | Frame Changer | 5.720 (4.575) |
| Nettoyeur de métiers | Frame Cleaner | 5.695 (4.555) |
| Balayer | Sweeper | 5.650 (4.520) |
| Débourreur de bobines | Manual Bobbin Stripper | 5.625 (4.500) |
| <u>BOBINAGE & OURDISSAGE</u> | <u>SPOOLING & WARPING</u> | |
| *Réparateur | Fixer | 6.815 (5.450) |
| OURDISSEUR PELOTONNEUSE | | 6.075 (4.860) |
| Ourdisseur | Warp Tender | 6.075 (4.860) |
| Renvideur | Winder Tender | 5.965 (4.770) |
| Bobineur (euse) | Spooler Tender | 5.955 (4.765) |
| GARNISSEUR DE PELOTONNEUSE | | 5.845 (4.675) |
| Garnisseur de cantre | Warper Creeler | 5.845 (4.675) |
| Emballeur de filés | Yarn Packer | 5.830 (4.665) |
| Distributeur de filés | Yarn Distributor | 5.780 (4.625) |
| Préposé à la débourseuse automatique des bobines | Auto Bobbin Stripper | 5.705 (4.565) |
| Préposé au bobinoir annexe | Tailing Machine Operator | 5.700 (4.560) |
| <u>ENCOLLAGE & RENTRAGE</u> | <u>SLASHING & DRAWING-IN</u> | |
| Préposé à la rentreuse automatique | Auto Drawing-in Machine Operator | 6.370 (5.095) |
| Encolleur | Slasher Tender | 6.215 (4.970) |
| Aide encolleur | Slasher Tender Helper | 5.870 (4.695) |
| Aide à la rentreuse automatique | Auto Drawing-in Machine Operator Helper | 5.865 (4.690) |

Renard Chausse
W. L. L.

DOMINION TEXTILE INC.

TISSUS RICHELIEU - RICHELIEU FABRICS

Occupations Mesurées
Measured Occupations

| OCCUPATIONS | | Taux Objectifs (Taux de Base Objective Rates (Base Rates) à compter du - effective | |
|---|--------------------------------------|--|--------------------|
| <u>ATELIER DE TISSAGE</u> | <u>WEAVE ROOM</u> | <u>02.11.80</u> | |
| *Réparateur de métiers | Loom Fixer | 6.915 | (5.530) |
| *Réparateur Unifil | Unifil Fixer | 6.915 | (5.530) |
| *Réparateur de pannes sérieuses | Major Repair Man | 6.915 | (5.530) |
| *Mécanicien-réviseur (Unifil) | Unifil Overhauler | 6.845 6.915 | (5.475) (5.530) DL |
| *Monteur au tissage | Fabric Changer | 6.515 | (5.210) |
| *Préposé à la noueuse portative d'ensouples | Portable Warp Tying Machine Operator | 6.490 | (5.190) |
| Tisserand | Weaver | 6.205 | (4.965) |
| Rattacheur de brins cassés | Smash Piecer | 5.970 | (4.775) |
| Leveur de pièces | Cloth Doffer | 5.945 | (4.755) |
| Huileur et nettoyeur de métiers | Loom Cleaner and Oiler | 5.920 | (4.735) |
| Huileur et graisseur de métiers | Loom Oiler and Greaser | 5.920 | (4.735) |
| Barilleur | Battery Hand | 5.850 | (4.680) |
| Transporteur de bobines de trame | Weft Trucker | 5.850 | (4.680) |
| <u>SALLE DES TISSUS</u> | <u>CLOTH ROOM</u> | | |
| Commis d'expédition | Bale Sheet Man | 6.075 | (4.860) |
| Préposé à la tondeuse | Shearer Tender | 5.980 | (4.785) |
| Vérificateur de la qualité | Grader | 5.940 | (4.750) |
| Inspecteur de tissus | Cloth Inspector | 5.915 | (4.730) |
| Distributeur de tissus | Cloth Distributor | 5.900 | (4.720) |
| Transporteur de pièces | Cloth Carrier | 5.765 | (4.610) |

Donald Ham
D. Ham

'31 JAN 12 11 20

MONTMORENCY
EMPLOYÉS DE BUREAU

SALAIRES

| <u>GRADES</u> | <u>OCCUPATIONS</u> | | <u>EFFECTIF LE 2 NOVEMBRE 1980</u> |
|---------------|--|---|------------------------------------|
| 3 | Commis de production et paie | 3 | \$195.50 |
| | Commis général | 3 | |
| 4 | Commis dactylo | 2 | 199.75 |
| | Opératrice (switchboard & télétype) | | |
| 5 | Commis dactylo | 1 | 206.75 |
| | Assistant (e) commis du magasin des employés | | |
| 6 | Commis général (coût) | 3 | 213.75 |
| | Commis de production et paie | 2 | |
| | Opératrice - machine de la paie | | |
| | Commis général | 2 | |
| | Commis du magasin des employés | | |
| 7 | Commis d'inventaire | | 222.00 |
| 8 | Commis de production et paie | 1 | 231.00 |
| | Commis général | 1 | |
| 9 | Commis général (coût) | 2 | 241.25 |
| | Préposé au laboratoire (coton) | | |
| | Assistant-magasin d'approvisionnement | | |
| | Commis général technique | | |
| | Constable | | |
| 10 | Commis général (coût) | 1 | 252.75 |
| | Assistant-chef du laboratoire (coton) | | |

Amand Lumbay President
Robert Dufour VICE-PRESIDENT

Robert Yogui Dir. Pers.

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT
LAVAL 82-08-20 67

TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL

| | | | | | | |
|----|--------|----------|----|----|--|--------------|
| 41 | 013631 | 82-06-07 | B1 | 04 | 400000001331000071102010203310XX00X0001230 | 10091127050 |
| | | | C1 | | 020600727 160007000904036070001005000 | 1 |
| | | | D1 | | 0080000912400000065000000000000000000000 | |
| | | | E1 | | 15000000015000000015000000020000000015000000000000000000 | |
| | | | E2 | | 000000 000000000000000000 0X00000000000400140010040010010 | |
| | | | E3 | | 00000000 0000 0000000000 0 | |
| | | | F1 | | 1100120412250000520708021102013011110001001111110001060006 | |
| | | | F2 | | 7000203012010202200013991808233060 | |
| | | | G1 | | 0 0 0 0 0 00000 0 0 0 | |
| | | | H1 | | 1995090998904 0 0000 0 00000000000000000000 | |
| | | | I1 | | 0 0 0 0 0 0 0000000000 0 00000 00000 | |
| | | | J1 | | 060699953750000099962030998 0 00 000 000 100 | |
| | | | K1 | | 00000000000000000000 | |
| | | | L1 | | 000012100000000000000000X00 | 071820730070 |

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE
M02 E VAL. INEXACTE CHAMP RELIE

VALEUR
995090

CHP MESSAGE

VALEUR

* 01010101