



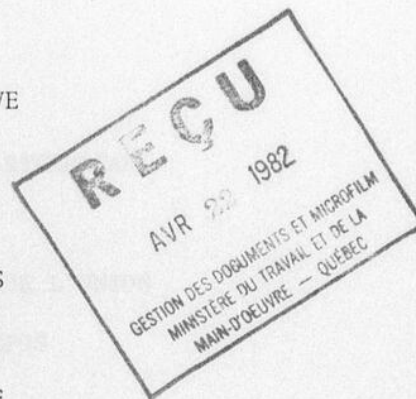
Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31069765	820315

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	CONSOLTEX INC	841231	820304	1832
A2				Employeur
A3	400 WILLLARD COWANSVILLE	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation M.19960005	A11 Nombre d'employés 5000382
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité	
A4	TRAV. AMALGAMES VETEMENT		1832	
A5	TEXTILE # 1693 <i>production</i>		Convention	

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 03	A15 09	A16 135	A17 5416	A18 062	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 34
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentences arbitrales (obligatoires) 04 Sentences arbitrales (volontaires) 05 Sentences arbitrales (volontaires) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus. certif. 03 Un etab. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. Local education 11 Reg. Local sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEG 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prevue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au relieve. alphanbetique des municipalités du BSQ	010 Bas St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs regions 950 Inter-Regionale 970 Provinciale 990 Inter-Provinciale 999 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mechanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		
Carte	Codificateur 100			Date						Verificateur 102
A6	01016			8204105						064

I N D E X

	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
AFFICHAGE DE POSITION	8.08 (b)	
AGENT D'AFFAIRES	4.11	
ALLOCATION DE PRESENCE	10.05	
ANCIENNETE	8.00	
ANCIENNETE NON-CUMULATIVE	8.05	
ARBITRAGE	5.10	
ARBITRE UNIQUE	5.11	
ASSIGNATIONS TEMPORAIRES	10.03	
ASSURANCE-GROUPE	14.00	
AUGMENTATION AUTOMATIQUE	10.08	
AVIS AUX CONTREMAITRES	8.07	
BUT DE LA CONVENTION	1.00	
CHANGEMENT D'ADRESSE	8.06	
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	8.13	
COMITE DE GRIEFS	4.08	
COMITE DE NEGOCIATION	4.09	
CONGES STATUTAIRES	12.00	
CONGES D'ABSENCE	9.00	
Absence pour Mariage	9.06	
Affaires d'Union	9.04	
Devoir de Juré	9.07	
Femme enceinte	9.03	
Maladie & Accident	9.02	
Mortalité	9.05	
CORRESPONDANCE	16.03	
DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES	4.13 (b)	
DEFINITION (Ancienneté)	8.01	
DELEGUE DEPARTEMENTAL	4.06	



	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
DISCIPLINE	7.00	
DISCRIMINATION	4.01	
DUREE DE LA CONVENTION	18.00	
ELIGIBILITE POUR CONGES	12.01 (c) (d)	
EQUIPEMENT DE SECURITE	15.02	
FONCTION DE L'ARBITRE	1.13	
FONCTION DU DELEGUE DEPARTEMENTAL	4.07	
FONCTIONS DE LA GERANCE	3.00	
FONCTIONS DES OFFICIERS DE L'UNION	4.10	
FUMAGE ET PERIODES DE REPOS	11.06	
GENERAL	16.00	
GREVES ET CONTRE-GREVES	6.00	
GRIEFS	5.00	
HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	11.00	
HEURES DE TRAVAIL - Travailleurs de jour	11.03	
HEURES DE TRAVAIL - Travailleurs d'équipe	11.04	
INFORMATION	4.05	
LISTE DES EMPLOYES	4.04	
LISTE DES NOMS	4.12	
LISTES D'ANCIENNETE	8.03	
MISE-A-PIED	8.11	
OCCUPATION DISCONTINUEE	8.12	
PAIE MINIMUM D'APPEL	10.06	
PAIE DE SEPARATION	13.03	
PAIEMENT POUR CONGES	12.02	
PERIODE DE PROBATION	8.02	

	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
PERIODE DE REPAS	11.08	
PERTE D'ANCIENNETE	8.04	
PREFERENCE D'EQUIPE	8.10	
PRIMES D'EQUIPE	10.04	
PRODUCTIVITE	17.00	
PROMOTIONS	8.08	
RAPPELS	8.15	
RECONNAISSANCE SYNDICALE	2.00	
RETROGRADATION ET TRANSFERTS	8.17	
SALAIRES	10.00	
SECURITE & SANTE	15.00	
SEMAINE DE TRAVAIL	11.02	
SOLLICITATION	4.02	
SURTEMPS	11.10	
TABLEAUX D'AFFICHES	4.03	
TAUX DE LA PAIE DE VACANCES	13.02	
TAUX POUR OCCUPATIONS NOUVELLES	10.02	
TAUX SPECIAUX	16.02	
TEMPS POUR SE LAVER	11.07	
TRANSFERTS	8.14	
UNION D'USINE MODIFIEE	4.13	
VACANCES ET SALAIRES DE VACANCES	13.00	

'82 FEB 15 14 00

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CONSOLTEX INC.

et

LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC,

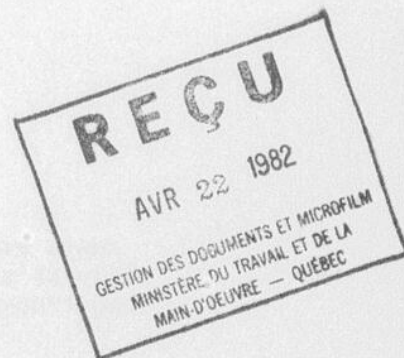
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE

LOCAL 1693

Cowansville, Québec

En vigueur du

1 janvier 1982 jusqu'au 31 décembre 1984



CONTRAT DE TRAVAIL

ENTENTE COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

CONSOLTEX INC., Corp politique et incorporé ayant son siège social à 125, rue Chabanel, dans la ville de Montréal, (ci-après désigné "La Compagnie") pour ses usines de Cowansville

et

LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC, TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE, Local 1693 ayant un bureau d'affaires à 440, rue Sud à Cowansville et étant directement affilié à Amalgamated Clothing and Textile Workers Union, dont le siège social est à 99 University Place, New York 3, N.Y., E.U. d'A., (ci-après désignée "l'Union").

LESQUELLES PARTIES DECLARENT ET CONVIENNENT CE QUI SUIT:

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par l'Union aux fins d'assurer d'une part une meilleure efficacité, et d'autre part d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.02 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Union s'engage à appuyer la Compagnie à maintenir la discipline au travail et à encourager les employés à donner une journée de travail loyale et honnête.

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés payés à l'heure à la pièce et à la semaine, exceptés les employés suivants:
- (a) tous les employés travaillant dans des bureaux;
 - (b) les contremaîtres et les contremaîtresses;
 - (c) les assistants-contremaîtres et les assistantes-contremaîtresses;
 - (d) et tous ceux exclus par le Code du Travail de la Province de Québec à l'emploi de la Compagnie Consoltex Inc. à Cowansville;
 - (e) l'employé ou employée qui travaille dans un bureau la journée entière à un travail clérical et l'employé ou employée qui fait un travail clérical exclusivement et aucun travail manuel travaillant en dehors d'un bureau;
 - (f) les "testers de laboratoire";
- 2.02 Les termes "employeur" ou "employeurs" quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de la Compagnie ou la Compagnie elle-même.
- 2.03 Les termes "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'Unité de Négociation décrite au paragraphe 2.01.

2.04 Le travail normalement accompli par les employés qui sont dans l'Unité de Négociation pourra être accompli par les employés exclus de l'Unité de Négociation dans les circonstances suivantes:

- (a) lorsqu'il faut faire du travail expérimental;
- (b) au commencement des équipes quand les conditions l'exigent pourvu que tel remplacement n'excède pas deux (2) heures, afin de laisser au contremaître la possibilité de remplacer l'employé absent;
- (c) s'il devient nécessaire à cause de danger ou de circonstances imprévues ou dans l'intérêt de la sécurité;
- (d) lorsqu'il s'agit d'entraîner ou d'enseigner, et ceci en présence de l'employé(s) concerné(s);
- (e) opérations des bouilloires par le mécanicien de machines fixes responsable du département des bouilloires. Cependant, il est entendu que les employés syndiqués auront préférence lors de la répartition des heures de surtemps. Pendant la cédule d'été il est entendu que le responsable du département ne sera pas assigné une équipe régulière de travail.

ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA GERANCE

3.01 La gérance, la direction, l'opération et l'administration de ses affaires et opérations, restera la prérogative exclusive de la gérance, à moins que limitée ou modifiée par des stipulations de la présente convention.

3.02 Tout grief résultant d'une décision de la Compagnie concernant les conditions de travail sera réglé conformément à la procédure de griefs et à la procédure d'arbitrage.

4.01 DISCRIMINATION

Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, de l'Union ou de leurs représentants ou membres respectifs contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'il soit ou qu'il ne soit pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses affiliations politiques.

4.02 SOLLICITATION

Il est également entendu que, sur la propriété de l'employeur, il n'y aura aucune sollicitation des membres, aucune perception syndicale ou aucune autre forme d'activité syndicale, sauf celles prévues par la présente convention collective.

4.03 TABLEAUX D'AFFICHES

- (a) L'employeur convient de désigner un endroit où l'Union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être signés par le président ou un autre officier de l'Union autorisé à signer et acceptés au préalable par le Directeur d'usine ou son représentant.
- (b) Les différents avis qui pourront être affichés sont les suivants: avis d'assemblées d'Union, avis donnant les résultats des élections de l'Union, ou tout autre avis concernant strictement les affaires de l'Union qui découlent de la présente convention ainsi que tout autre avis accepté par la Compagnie.

ARTICLE 4 (suite)

4.04 LISTE DES EMPLOYES

Dès la signature de la convention collective, la Compagnie fournira à l'Union une liste de tous les employés couverts par la convention, en indiquant leur adresse, leur date d'ancienneté et leur occupation.

4.05 INFORMATION

La Compagnie fournira chaque mois à l'Union:

- (a) une liste de tous les nouveaux employés, avec leur adresse, leur date d'entrée et leur occupation;
- (b) une liste de départs;
- (c) une liste des transferts des employés mentionnant leur nouvelle occupation et leur nouveau département;
- (d) une liste des employés féminins qui, par suite de leur mariage, ont un nouveau nom.

4.06 DELEGUE DEPARTEMENTAL

Pour fins d'application de la convention collective, les délégués départementaux, élus ou autrement nommés par les membres, peuvent accompagner les employés dans leurs sphères d'activités respectives et présenteront leurs plaintes aux représentants autorisés de la Compagnie, conformément à la Procédure de Règlements des Grievs. Le nombre de délégués départementaux sera comme suit:

ARTICLE 4 (suite)

4.06 DELEGUE DEPARTEMENTAL (Suite)

Préparation de fil	1 délégué par équipe
Tissage A et B	1 délégué par équipe
Métiers S.A.C.M. & Water Jet -	
Inspection grège, Services & Sulzer	1 délégué par équipe
Teinturerie - Préparation grège	1 délégué par équipe
Finition	1 délégué par équipe
Inspection finale	1 délégué par équipe
Entrepôt et Réception	1 délégué par équipe
Entretien et magasin général	1 délégué par équipe
Equipes de fin de semaine	1 délégué par équipe

Par entente mutuelle des parties, le nombre de délégués et leur juridiction peut changer de temps en temps.

4.07 FONCTION DU DELEGUE DEPARTEMENTAL

- (a) Il est entendu que chaque délégué départemental doit effectuer son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant des heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle ne lui sera pas refusée arbitrairement. Si des exigences urgentes de travail obligent le contremaître à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible après. Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué départemental doit aviser son contremaître de son retour. Il en sera ainsi pour l'employé qui désire consulter son délégué départemental.

ARTICLE 4 (suite)

4.07 FONCTION DU DELEGUE DEPARTEMENTAL (suite)

- (b) Seulement les employés de 18 ans et qui ont eu au moins un (1) an d'expérience en aucun temps, avec la Compagnie, seront éligibles à agir comme délégué pourvu que l'employé ait six (6) mois de service continu dans le département qu'il représente, excepté lors de l'ouverture d'un nouveau département la dernière condition ne s'applique pas.

4.08 COMITE DE GRIEFS

Le comité des griefs de l'Union sera formé comme suit:

Aux usines de Cowansville:.....4 employés

Ces employés élus ou autrement nommés par l'Union, exerceront les fonctions telles que définies dans cette convention collective.

4.09 COMITE DE NEGOCIATION

- (a) Le comité de négociation de l'Union sera formé comme suit:

Aux usines de Cowansville:...4 employés

Ces personnes seront élues ou autrement nommées par l'Union.

- (b) Il est entendu que le comité de négociation n'est en rien lié au comité des griefs et qu'il s'occupera seulement des questions ayant trait au renouvellement ou à la modification de la présente convention.

ARTICLE 4 (suite)

4.10 FONCTIONS DES OFFICIERS DE L'UNION

Lorsque les officiers de l'Union et les membres de différents comités mentionnés dans la présente convention participent à des rencontres tenues sur la propriété de la Compagnie en ce qui est de leurs obligations respectives, ils le feront sans perte de salaire.

4.11 AGENT D'AFFAIRES

S'il survient un grief pendant la durée de cette convention collective, un représentant ou agent d'affaires de l'Union aura le droit d'accès aux usines pendant les heures de travail afin de pouvoir discuter dudit grief avec les employés en cause, pourvu toutefois que de telles discussions n'entravent pas la marche régulière des opérations de l'usine et pourvu également que de tels représentants de l'Union obtiennent, par les voies prescrites par l'employeur, la permission de circuler dans l'usine à titre de visiteur. A chaque visite effectuée aux usines, le représentant de l'Union peut être accompagné par un représentant de la Compagnie.

4.12 LISTE DES NOMS

L'Union fournira à la Compagnie et la Compagnie à l'Union une liste des personnes autorisées à accomplir toute fonction ou tâche relative à la présente convention collective.

ARTICLE 4 (suite)

4.13 (a) UNION D'USINE MODIFIEE

- (1) Tout employé, à la fin de sa période de probation et comme condition de son emploi, doit devenir et demeurer membre en bons termes.
- (2) Tous les membres actuels doivent demeurer membres en bons termes pour la durée de la convention.
- (3) Tous les autres employés seront libres de se joindre, ou de s'abstenir de se joindre, mais dans le dernier cas, seront sujets à la formule "Rand" pour la durée du contrat.

(b) DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

- (1) Une autorisation irrévocable pour déductions sur salaire sera soumise à la Compagnie dans le cas de tous les employés: les déductions seront envoyées à l'Union une fois par mois.
- (2) Il est convenu que la Compagnie déduira chaque semaine de la paie de chaque employé régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et remettra le total de ces déductions par chèque chaque mois à la personne désignée à cette fin par l'Union.
- (3) L'Union indemniserà et protégera la Compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie-arrêt et toute autre forme de responsabilité en résultat des déductions faites par la Compagnie en vertu de ce qui précède.

ARTICLE 5 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS
ET D'ARBITRAGE

5.01 (a) REGLEMENT DES MESENTENTES ET PROCEDURE
DE GRIEF

Les deux parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient ajustées aussi vite que possible. Si une plainte se présente, elle peut être soumise verbalement par l'employé à son contremaître, avec ou sans son délégué départemental, pour une tentative d'ajustement. Une telle plainte non réglée deviendra le sujet d'un grief au sens de cet article et doit passer par la Procédure des Grieffs tel que suit:

(b) DEFINITION

Grief Collectif:

Lorsque la Compagnie ou l'Union sera d'avis qu'une condition de travail aura été violée au détriment de la Compagnie ou de l'ensemble des employés couverts par la convention ou de l'ensemble des employés d'un département ou de l'ensemble d'un corps de métier, un grief collectif pourra être présenté par le délégué départemental en cause en commençant au deuxième (2e) stage.

- (c) Un grief par écrit devra être signé par l'individu formulant la plainte ou par le délégué départemental lorsqu'il s'agit d'un grief collectif; il devra indiquer de façon assez claire, la nature du grief, le département de l'employé ou des employés, et les clauses de la convention qui ont été violées.

Un grief non couvert par la présente convention, sera jugé selon les principes de justice et d'équité.

- (d) Une erreur cléricale n'invalidera pas un grief à condition qu'elle soit corrigée au stage suivant.

ARTICLE 5 (suite)

5.02 STAGE 1

- (a) Le grief sera présenté par écrit en cinq (5) copies dans les sept (7) jours ouvrables après l'occurrence du grief au contremaître du département en cause par le délégué départemental du département accompagné de l'employé ou les employés concerné(s) s'il(s) le désire(nt).
- (b) En plus de ce qui précède, dans les cas de griefs concernant les augmentations automatiques, l'employeur s'engage à rembourser pleine rétroactivité jusqu'à un maximum de six (6) mois si la preuve est établie que l'employé a raison.
- (c) Le contremaître rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront la réception dudit grief. A défaut d'un règlement, alors:

5.03 STAGE 2

- (a) Dans les trois (3) jours ouvrables complets suivant la réception de la décision au Stage 1, le grief sera présenté au surintendant du département en cause par le délégué départemental du département accompagné de l'employé ou des employés concerné(s), s'il(s) le désire(nt).
- (b) Le surintendant rendra sa décision par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief.

5.04 STAGE 3

- (a) A défaut d'un règlement, dans les trois (3) jours ouvrables complets suivant la réception de la décision au Stage 2, le grief sera présenté au Directeur d'usine ou son représentant.

ARTICLE 5 (suite)

5.04 STAGE 3 (suite)

- (b) Dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief, les représentants de la Compagnie entendront les représentations de l'Union, présentées par le Comité des Griefs de l'Union, accompagné du délégué du département concerné et un représentant international et /ou agent d'affaires de l'Union. Toute autre personne qui peut contribuer à l'éclaircissement du grief peut être présente à la demande de l'une ou de l'autre des parties.
- (c) Le Directeur d'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date d'une telle rencontre. S'il y a remboursement à faire la Compagnie fera, dans la mesure du possible, le remboursement dans la semaine qui suit la réponse.

5.05 STAGE 4

Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure ci-haut, il pourra être soumis à l'arbitrage tel que prévu à cet article; toutefois, si aucune application n'est faite pour arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables complets qui suivent la réception de la décision au Stage 3, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

5.06 Tout grief survenant directement entre la Compagnie et l'Union peut être soumis par écrit par l'une ou par l'autre des parties au Stage 3.

5.07 Les samedi, les dimanche et les jours de congés prévus à cette convention collective ne seront pas comptés en déterminant le temps en dedans duquel toute action peut être prise ou complétée à chacun des stages de la Procédure des Griefs.

ARTICLE 5 (suite)

5.08 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article sont de rigueur, toutefois, elles peuvent être prolongées en tout temps par entente écrite entre la Compagnie et l'Union.

5.09 Toutes les décisions auxquelles en arriveront la Compagnie et les représentants de l'Union à tout stage de la Procédure des Griefs, seront finales et lieront la Compagnie, l'Union et l'employé ou les employés en cause.

5.10 ARBITRAGE

(a) Si l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu par les présentes, elle devra exercer son droit en faisant une demande par écrit adressée à l'autre partie à cette convention.

(b) Les griefs provenant des articles 10.02 et 17 seront réglés selon les dispositions de l'article 17.

5.11 ARBITRE UNIQUE

(a) Lorsque, conformément au paragraphe 5.10 (a) qui précède, l'une ou l'autre des parties 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. Roland Tremblay
Me. Jean-Paul Lemieux

(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.

ARTICLE 5 (suite)

5.11 ARBITRE UNIQUE (suite)

(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.

5.12 Excepté lorsque prévu autrement dans cette convention, aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stages de la Procédure des Griefs.

5.13 FONCTION DE L'ARBITRE

L'arbitre en rendant sa décision au sujet de tout grief doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. De plus, l'arbitre n'aura pas le droit de changer, modifier ou amender les dispositions de cette convention. Tout grief non couvert par la présente convention, sera jugé selon les principes de justice et d'équité.

5.14 La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage sera finale et liera les parties aux présentes.

5.15 Les deux parties assumeront conjointement et également les frais de l'arbitre.

5.16 L'arbitre sera tenu de rendre sa décision en dedans des trente (30) jours ouvrables qui suivront l'audition de la cause.

ARTICLE 5 (suite)

- 5.17 Tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions aux différents stades de la Procédure des Griefs, y compris l'arbitrage dans les cas de congédiement, suspension, remerciement de ses services, mise-à-pied ou transfert qui seraient allégués comme étant injustes, pourront:
- (a) soit confirmer la position prise par la Compagnie;
 - (b) soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation, ainsi que d'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus jugé raisonnable dans les circonstances, et déduire dudit remboursement de salaires perdus toute somme d'argent que l'employé lésé aurait pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs; dans chaque cas, la Compagnie avisera la Commission d'Assurance-Chômage de toute telle décision surtout si l'employé est appelé à faire un remboursement de prestations à ladite Commission;
 - (c) soit prévoir tout autre mode d'arrangement qui peut sembler juste et équitable dans les circonstances.
- 5.18 Si les deux parties le désirent, ils peuvent soumettre le grief à un conseil d'arbitrage. Ce conseil d'arbitrage sera composé de trois (3) arbitres desquels un sera nommé par chacune des parties et le troisième qui en sera le président sera choisi par les deux arbitres mentionnés plus haut.

6.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, la Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire, ou d'entraver le travail ou la production. Les termes "grève", "contre-grève", et "ralentissement d'activités destiné à limiter la production", employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

6.02 Les parties consentent à ce que les groupes d'employés suivants ne pourront participer activement dans une contre-grève ou grève, à condition qu'aucun travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation ne soit accompli durant ces périodes, à savoir:

Les mécaniciens de machines fixes, tels employés de la division de l'entretien nécessaire à la protection de l'équipement et du matériel contre le feu, le vol, le gel ou tous hazards analogues, reconnaissant ainsi leur intérêt commun dans l'usine concernée.

Les parties consentent d'avance sur les conditions et les modifications de mettre en opération le minimum de services nécessaires tel qu'expliqué ci-haut.

7.01 La Compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, selon les circonstances.

Dans les cas d'offense mineure, la Compagnie avise l'Union par le présent article qu'elle adoptera la procédure suivante:

- (a) dans le cas d'une première offense mineure: avertissement écrit à l'employé par le surintendant, son assistant ou le contremaître, selon que la situation l'exige;
- (b) dans le cas d'une deuxième offense mineure: suspension sans paie pour une période d'une (1) journée;
- (c) dans le cas d'une troisième offense mineure: suspension sans paie pour une période de un (1) à trois (3) jours, selon la gravité de l'offense;
- (d) si les offenses se continuent; alors la Compagnie pourra, à sa discrétion, adopter les mesures disciplinaires qu'elle jugera désirables ou propres aux circonstances.

7.02 Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois sera enlevée du dossier d'un employé. Un employé ayant travaillé pour une période de six (6) mois sans avoir reçu de mesure disciplinaire se verra enlevé la plus ancienne de ses mesures disciplinaires de son dossier.

7.03 Tout employé qui se croit injustement congédié, suspendu ou averti pourra faire un grief au 2ième stage. Si le grief doit être soumis à un arbitre, l'employeur sera dans l'obligation de justifier son action.

8.01 DEFINITION

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

8.02 PERIODE DE PROBATION

- (a) Un nouvel employé sera considéré comme non-permanent et à l'essai aussi longtemps qu'il n'aura pas complété quarante (40) jours travaillés excluant les samedi, dimanche et congés statutaires, à l'exception des employés travaillant sur des opérations à procédés continus.
- (b) Pour un ancien employé la période de probation sera de vingt (20) jours travaillés excluant les samedi, dimanche et congés statutaires, à l'exception des employés travaillant sur des opérations à procédés continus. Cette période s'applique lorsqu'un employé est ré-engagé dans son ancien département en dedans d'une (1) année.
- (c) Pendant ces périodes l'employé a droit à aucune ancienneté. La Compagnie peut à sa discrétion renvoyer un nouvel employé n'importe quel temps avant l'expiration de ces périodes; la Compagnie toutefois consent de ne pas user de cette discrétion arbitrairement. A l'expiration de ces périodes, l'ancienneté de l'employé sera établie à compter de la date de son embauchage.

8.03 LISTES D'ANCIENNETE

Les employés de la Compagnie, à la date de la signature de la présente convention, auront une ancienneté basée sur leur service continu accumulé avec la Compagnie. Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront la signature de cette convention, des listes d'ancienneté indiquant les états de service de chaque employé seront affichées par la Compagnie pour une période d'un (1) mois. La date d'ancienneté de chaque employé sera présumée correcte à moins d'avoir été contestée en vertu de la Procédure de Règlement des Grievs, durant cette même période d'un (1) mois d'affichage. Copies des listes d'ancienneté seront fournies à l'Union et seront renouvelées à tous les six (6) mois.

ARTICLE 8 (suite)

8.04 PERTE D'ANCIENNETE

Un employé perdra toute son ancienneté et son nom sera enlevé des dossiers actifs de la Compagnie si:

- (a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- (b) il est congédié pour juste cause et ce congédiement n'est pas renversé par la Procédure des Grievs ou par la décision d'un arbitre;
- (c) il fait défaut de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours qui suivent un avis de rappel donné par la Compagnie par poste recommandée. Lorsque, dans les trois (3) jours qui suivent un tel avis, un employé informe la Compagnie de son intention de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours qui suivent la réception dudit avis de rappel, mais prouve qu'il est incapable de se rapporter à la date et au temps spécifiés pour des raisons hors de son contrôle et acceptables par la Compagnie, cet employé sera, dans un tel cas, considéré comme n'ayant pas perdu ses droits d'ancienneté et sera gardé sur la liste de rappels;
- (d) il a été mis-à-pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;
- (e) il est absent sans permission ou sans excuse acceptable par la Compagnie, pendant cinq (5) jours consécutifs;
- (f) il dépasse un congé d'absence sans le consentement de la Compagnie, après qu'il a été demandé de retourner au travail;
- (g) il est absent dû à la maladie ou accident pour une période de temps se prolongeant au delà des délais prévus dans l'article 9.02 (b) et (c).

ARTICLE 8 (suite)

8.05 ANCIENNETE NON-CUMULATIVE

- (a) Le temps perdu au delà de douze (12) mois pour cause de maladie ou d'accident ne sera pas calculé pour déterminer l'ancienneté d'un employé.
- (b) Un employé n'accumulera pas d'ancienneté dans les cas suivants:
 - (1) Après un rappel quand il a refusé de remplir une occupation dans une division autre que celle sous laquelle son nom apparaît dans la liste de rappel.

8.06 CHANGEMENT D'ADRESSE

- (a) C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse et numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de le faire, un avis envoyé par la Compagnie par poste recommandée à la dernière adresse connue, sera considéré comme avoir été reçu par l'employé dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par la Compagnie.
- (b) Copies des avis envoyés par la Compagnie concernant les rappels et les retours au travail après un congé d'absence autorisé seront envoyés à l'Union.

8.07 AVIS AUX CONTREMAITRES

- (a) Si un employé est incapable de se rapporter au travail à la suite d'un accident, de maladie ou d'autres raisons valables, il doit avertir le contremaître en devoir ou le Bureau du Personnel avant le commencement de son équipe. S'il lui est impossible de donner un tel avis avant le commencement de son équipe, il le fera aussitôt que possible après mais pas plus tard qu'une (1) heure après le début de son équipe à moins d'empêchement majeur. Cet avis doit être donné par l'employé personnellement si possible, ou autrement par une personne responsable agissant en son nom.

ARTICLE 8 (suite)

8.07 AVIS AUX CONTREMAITRES (suite)

- (b) La Compagnie ne sera pas obligée de ré-installer un employé qui a été absent pour deux jours ouvrables ou plus dans son emploi régulier, ou de lui trouver un emploi avant le prochain jour ouvrable après son retour si un remplaçant a été embauché durant son absence à moins que l'employé ait signifié son intention de revenir à l'ouvrage en avisant son contremaître ou le Bureau du Personnel avant 17.00 heures le jour ouvrable qui précède immédiatement le jour qu'il revient au travail.

8.08 PROMOTIONS

- (a) (1) Lors d'une ouverture sur une occupation donnée, préférence sera accordée seulement une fois à l'employé du département classifié sur une catégorie supérieure en autant qu'il possède le plus d'ancienneté et qu'il est capable de faire le travail dans une période de cinq (5) jours ouvrables. L'employé acceptant une telle démotion ne pourra retourner à son occupation originale avant une période de douze (12) mois.
- (2) L'ouverture créée par cette démotion, ou toute autre ouverture non remplie par une démotion, sera remplie d'une catégorie à une catégorie plus élevée dans chaque département en conformité avec la séquence de promotion décrite comme annexe "A" de cette convention.
- (b) (1) Dans tous les cas de promotion, l'ancienneté prévaudra entre les employés qualifiés, sauf dans le cas où un employé aurait déjà été classifié à l'intérieur de l'occupation où existe l'ouverture et qui est classifié sur une occupation de catégorie inférieure à la suite d'une démotion non volontaire.

ARTICLE 8 (suite)

8.08 PROMOTIONS (suite)

- (b) (2) Si aucun employé du département ne fait application pour l'ouverture, la Compagnie doit afficher l'ouverture sur les tableaux d'affiches des deux usines pour une période de trois (3) jours. L'ouverture devra être accordée à l'employé qualifié qui a le plus d'ancienneté pour que cette ouverture représente une promotion tenant compte de 8.08 b). En ce qui concerne la condition, promotion, exception sera faite pour les postulants des catégories équivalente afin de satisfaire leur préférence d'équipe. Cet exception ne pourra s'appliquer plus d'une fois par année par postulant.

Pour les fins d'application de cette convention, l'Inspection Finale et l'Inspection du tissu écru sont considérées comme un même département.

- (3) Toutefois, un employé qui désire une mutation à une occupation de catégorie 4 informera son contremaître ou le Bureau du Personnel.
- (c) Pour les fins de la présente convention, un employé qualifié est un employé qui:
- (1) est ou sera capable de remplir une occupation après une période d'entraînement de deux (2) à six (6) semaines avec un rendement satisfaisant;
- ou
- (2) dans les cas des occupations pour lesquelles la Compagnie pourvoit un cours d'entraînement formel, a complété ce cours d'une manière satisfaisante.

Tout employé qui se voit refuser une promotion dû à ce qui précède aura le droit de sousmettre un grief commençant au 2e Stage.

ARTICLE 8 (suite)

8.08 PROMOTIONS (suite)

- (d) Pour les postes vacants de catégories équivalentes ou inférieures, l'employé ne pourra bénéficier de plus de deux (2) périodes d'essai par période de douze (12) mois.
- (e) Il est entendu que la Compagnie ne fera aucune discrimination de sexe, en autant que l'employé rencontre les exigences de la fonction.
- (f) Concernant la division de l'entretien, seulement les postes vacants d'apprenti de première année seront affichés, et la préférence sera donné aux "Aides à l'entretien" de la Division de l'entretien avant d'afficher à travers toute l'usine.

ARTICLE 8 (suite)

- 8.09 Une promotion sur une occupation en dehors de l'unité de négociation ne sera pas sujette aux provisions de cette convention. En tout temps, un employé qui revient dans l'unité de négociation en dedans d'un (1) an sera crédité de l'ancienneté totale.

Il est entendu que l'employé, dans ce cas, reprendra l'occupation qu'il a laissé lors de son départ, en autant qu'il possède l'ancienneté. Si son ancienneté ne le lui permet pas, il ira déplacer dans les occupations inférieures, toujours selon son ancienneté. S'il dépasse la période d'un (1) an, il perdra tous ses droits d'ancienneté de l'unité de négociation.

Toutefois l'employé qui aurait été transféré hors de l'unité de négociation avant la date de signature de cette convention pourra revenir dans l'unité de négociation en dedans de deux (2) ans, mais ne sera crédité que d'une (1) année d'ancienneté supplémentaire.

8.10 PREFERENCE D'EQUIPE

Lorsqu'il y aura plus d'une équipe en opération dans un département, l'ancienneté de l'employé qui travaille couramment sur une occupation dans ce département, gouvernera la préférence d'équipe, quand une vacance se produit dans cette occupation ou dans les cas de mise-à-pied.

8.11 MISE-A-PIED

- (a) (1) Dans le cas de nécessité occasionnés par les demandes de production, les principes d'ancienneté ne seront respectés qu'à l'intérieur de l'occupation affectée en autant que l'employé ait déjà rempli la tâche d'une façon satisfaisante, et ceci sur chaque équipe individuellement, dans les cas des employés que la Compagnie met au large pour une période d'une équipe ou moins.
- (2) Si la mise-à-pied doit durer de un (1) à trois (3) jours ouvrables, la Compagnie fera les mises-à-pied à l'intérieur de l'occupation affectée, en tenant compte de l'ancienneté, à condition que l'employé soit qualifié pour accomplir le travail qu'il y a à faire.

ARTICLE 8 (suite)

8.11 MISE-A-PIED (suite)

- (b) (1) Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation dans un département pour plus de jours que ceux mentionnés à l'article 8.11 (a) ci-haut, l'employé possédant le moins d'ancienneté sur cette occupation sera sujet à être mis-à-pied. L'employé ainsi sujet à une mise-à-pied remplacera l'employé possédant le moins d'ancienneté, selon sa préférence d'équipe, en autant qu'il possède plus d'ancienneté sur une occupation de catégorie inférieure qu'il a déjà rempli d'une façon satisfaisante ou qu'il peut remplir d'une façon satisfaisante dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables, en conformité avec la séquence de promotion décrite dans l'Annexe "A" de cette convention. Cette dernière disposition ne pourra être invoquée qu'une fois par l'employé concerné à l'occasion de chaque mise-à-pied.
- (2) Si un employé ne peut déplacer un employé dans son département, il déplacera alors l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la catégorie 4 de sa division ensuite de l'autre division tenant compte de sa préférence d'équipe. Dans ce cas, les stipulations de l'article 8.14 devront s'appliquer à l'exception que la période sera de six (6) mois au lieu de trois (3) mois. Si l'employé est mis-à-pied durant cette période son nom sera inscrit sur la liste de rappel de sa division de provenance dont il faisait partie avant son déplacement pour la division actuelle.
- (c) La Compagnie s'engage à donner un avis de trois (3) jours ouvrables à un employé régulier qui sera mis-à-pied. Cependant, si ledit avis est moins de trois (3) jours et résulte de l'urgence de la situation ou est en dehors du contrôle de l'employeur, ce dernier n'aura aucune obligation de payer un tel employé un salaire au lieu de tel avis.
- (d) Concernant les apprentis dans la division de l'entretien, dans le cas de mise-à-pied, les apprentis seront composés de deux groupes soit groupe "A", les apprentis 1ère et 2ième année et groupe "B", 3ième et 4ième année. Les apprentis faisant parti du groupe "A" ou "B" seront considérés faisant partie de la même occupation et sujet à la procédure de mise-à-pied de l'article 8.11.

8.12 OCCUPATION DISCONTINUEE

- (a) Un employé dont l'occupation est discontinuée d'une façon permanente et qui ne peut être maintenu au travail, remplacera d'abord l'employé possédant le moins d'ancienneté tenant compte de sa préférence d'équipe, en autant qu'il possède plus d'ancienneté sur une occupation de catégorie inférieure qu'il a déjà remplie d'une façon satisfaisante, ou qu'il pourra accomplir après une période de ré-entraînement de deux (2) à six (6) semaines dans son département et deuxièmement, dans une occupation de catégorie équivalente ou inférieure dans un autre département des usines pourvu qu'il accomplisse le travail après une période de ré-entraînement de deux (2) à six (6) semaines avec un rendement satisfaisant. Il est entendu que la préférence d'équipe sera aussi applicable pour cette deuxième étape.
- (b) Il en sera de même pour l'employé déplacé par ce dernier.
- (c) Si la Compagnie est obligée de discontinuer les opérations d'une de ses usines, un avis de trois (3) mois sera donné.

Les employés qui ont droit à une compensation à cet effet seront indemnisés comme suit:

- (1) Moins de 10 ans: non éligible.
10 ans à 20 ans de service: 2 semaines de paie.
20 ans et plus: 3 semaines de paie.
- (2) Ceci ne s'applique pas à l'employé se qualifiant pour le Bill C-215.
- (3) Seulement les employés au travail et qui sont affectés par cette fermeture recevront cette compensation. Le montant sera payé pourvu que les employés accomplissent leur travail d'une façon satisfaisante, et aussi longtemps qu'ils sequis au travail.

ARTICLE 8 (suite)

8.13 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Tout employé qui devra envisager une démotiion à la suite d'un changement technologique sur son occupation ou dans le département conservera son taux de salaire pour une période de huit (8) semaines suivant le changement.

8.14 TRANSFERTS

Quand un employé est transféré d'une façon permanente d'un département à un autre ou d'une catégorie 4 d'une division à une occupation de l'autre division son ancienneté ne sera pas transférée immédiatement avec lui. Ainsi, si un employé est transféré pour moins de trois mois, il conservera son ancienneté dans son département original.

Après cette période de trois mois, l'employé concerné se verra accordé son ancienneté totale dans son nouveau département.

Toutefois, cet article ne s'applique pas lors de rappels suite à une mise-à-pied.

8.15 RAPPELS

- (a) Les employés mis-à-pied seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté dans leur division respective pourvu que l'employé est qualifié pour faire le travail. Une fois la liste de rappel épuisée dans une division, les employés seront rappelés par ordre d'ancienneté dans les autres divisions en autant que l'employé est qualifié pour faire le travail.

Les divisions telles que mentionnées dans cet article sont:

- Transformation
- Fabrication
- Entretien

ARTICLE 8 (suite)

8.15 RAPPELS (suite)

(b) Quand un rappel est effectué, un employé aura le droit de refuser par écrit, de travailler sur une occupation dans une division autre que celle sous laquelle son nom apparaît dans la liste de rappel. La Compagnie ne rappellera un tel employé que lorsqu'une ouverture se produira dans sa division.

8.16 L'employeur consent à ne pas embaucher de nouveaux employés tant qu'il y aura des travailleurs qualifiés qui sont mis-à-pied (à l'exception et sujet aux stipulations de l'article 8.15 (b)).

8.17 RETROGRADATION ET TRANSFERTS

Pour des raisons telles que l'incompétence, santé ou autres raisons valables, la Compagnie pourra, après entente mutuelle entre les deux parties, rétrograder ou transférer un employé.

9.01 La Compagnie convient d'accorder des congés d'absence, dans les cas spéciaux tels que définis ci-après, sans perte d'ancienneté, lesquels devront être donnés par écrit.

9.02 ABSENCE PAR MALADIE ET ACCIDENT

- (a) Tout employé, qui est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident provenant d'un accident ou d'une maladie industriel ou occupationnel, tel que défini par la Loi de la Compensation des Accidents du Travail, se verra accordé un congé d'absence sans perte d'ancienneté, pour la durée de son incapacité.
- (b) Toutefois, dans les cas de maladie ne dérivant pas de l'occupation et de l'industrie, l'employé qui est incapable de travailler à cause d'une telle maladie se verra accorder un congé d'absence, sans perte d'ancienneté:
 - (1) ayant complété sa période de probation mais moins de deux ans, un an;
 - (2) ayant deux ans ou plus jusqu'à cinq années d'ancienneté, dix-huit mois;
 - (3) ayant cinq années d'ancienneté ou plus, deux ans.
- (c) Tout employé qui est incapable de travailler à la suite de blessures dues à un accident survenant en dehors des établissements de la Compagnie se verra accorder un congé d'absence, sans perte d'ancienneté, pour une période d'excédant pas un an, à moins que les parties, de consentement mutuel, s'accordent à prolonger ce délai.

ARTICLE 9 (suite)

9.02 ABSENCE PAR MALADIE ET ACCIDENT (suite)

- (d) Il est entendu que dans tous les cas de maladie ou de convalescence provenant d'un accident ou d'une maladie tel qu'anticipé dans les trois paragraphes précédents de cet article, l'employé pourra être requis de soumettre à l'employeur un rapport médical à la satisfaction de ce dernier.

9.03 FEMME ENCEINTE

Toute employée qui est enceinte se verra accorder un congé d'absence qui commencera au moment déterminé par un médecin, lequel rapport sera à la satisfaction de la Compagnie, mais en aucun cas plus tard que trois (3) mois avant l'accouchement. Un tel congé d'absence se terminera, le tout sans perte d'ancienneté, trois (3) mois après l'accouchement à moins que ce dernier délai soit prolongé par consentement mutuel entre les deux parties.

9.04 ABSENCE POUR AFFAIRES D'UNION

Tout employé élu ou autrement choisi, délégué aux congrès ou conférences de l'Union se verra accordé un congé d'absence pourvu que:

- (a) ce congé d'absence n'excédera pas une semaine à la fois;
- (b) ces congrès ou conférences n'excéderont pas cinq en nombre dans une période de deux ans;
- (c) le nombre de délégués qui se verront accorder de tels congés d'absence en aucun temps n'excédera:

6 personnes

ARTICLE 9 (suite)

9.04 ABSENCE POUR AFFAIRES D'UNION (suite)

- (d) un représentant officiel de l'Union donnera, au Bureau du Personnel, un avis de pas moins de deux semaines du temps et de la date de tels congrès ou conférences et le nom des personnes choisies pour y assister en conformité de la cédule précitée. Toutefois, dans les cas d'urgence, la Compagnie considérera une demande faite dans les 48 heures qui précèdent le commencement d'un tel congé d'absence.
- (e) si un tel congé d'absence, dans le cas d'une personnel choisie, ne peut être accordé sans désorganiser les opérations de la Compagnie, cette dernière avisera immédiatement l'Union qui, dans de tels cas, pourvoira à un substitut.
- (f) la Compagnie accordera également des congés d'absence aux membres du comité exécutif de l'Union qui pourraient être demandés de s'absenter lors d'assemblée générale du local, avec un maximum de six (6) par année.

Le même principe s'appliquera aux délégués du Conseil Conjoint.

9.05 ABSENCE POUR MORTALITE

Tout employé éprouvé par le décès d'un membre de sa famille (5 jours conjoint, conjointe - 5 jours enfant - 3 jours père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru - 1 jour grand-père et grand-mère de l'employé) se verra accorder un congé d'absence, tel que défini ci-dessus, payé à son taux à l'heure pour les jours privés de son salaire, mais jamais plus tard que le jour des funérailles, excepté dans le cas du décès du conjoint, conjointe et enfant ou ce sera 2 jours suivant les funérailles. Pour définition, le conjoint, conjointe sera le nom de la personne avec laquelle il est marié ou vit maritalement au sens de la loi sur les Normes du Travail.

Pour fin d'absence pour mortalité, la journée régulière de travail est réputée commencer de 7.00 heures à 7.00 heures le lendemain matin (exception pour les départements débutant de 8.00 heures à 8.00 heures le lendemain matin).

ARTICLE 9 (suite)

9.06 ABSENCE POUR MARIAGE

Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours sans salaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

9.07 ABSENCE POUR DEVOIR DE JURE

La Compagnie accordera un congé d'absence pour l'employé sommé d'agir comme juré qui en aura avisé son contremaître à l'avance en fournissant la sommation de comparution à cet effet. La Compagnie rémunèrera ce congé d'absence en donnant à l'employé le nombre de jours payés à son taux à l'heure moins la paie de juré de l'employé après présentation du talon de chèque de cette paie de juré pour ces jours privés de son salaire.

10.01 La Compagnie convient de payer et l'Union convient d'accepter pour la durée de cette convention les taux de paie prévus à la cédule "C" qui fait partie intégrante de cette convention.

10.02 TAUX POUR OCCUPATIONS NOUVELLES

- (a) Les taux horaires applicables aux nouvelles occupations ou aux occupations existantes qui sont substantiellement changées pendant la durée de cette convention, seront déterminés par la Compagnie en tenant compte des emplois existants de nature similaire, ou par l'évaluation de tâche.
- (b) Tout différend au sujet de ces taux sera réglé conformément à la Procédure de Règlement des Grievs.
- (c) Nonobstant ce qui précède, le taux horaire minimum payé à un nouvel employé à l'embauchage sera:

1er janvier 1982	\$6.21 l'heure
1er janvier 1983	\$7.03 l'heure
1er janvier 1984	\$7.80 l'heure

10.03 ASSIGNATIONS TEMPORAIRES

- (a) Un employé temporairement assigné, à la demande de la Compagnie, pendant au moins deux (2) heures par jour, recevra son propre taux de salaire ou le taux de salaire de l'autre occupation, celui des deux qui est le plus élevé, pour la journée entière. S'il travaille moins que deux (2) heures par jour à son occupation temporaire, il sera payé le taux de son occupation régulière.

ARTICLE 10 (suite)

10.03 ASSIGNATIONS TEMPORAIRES (suite)

- (b) Dans tous les cas d'assignations temporaires de moins de trois (3) semaines dûes à un congé autorisé, ou de huit (8) semaines dans le cas de maladie, la Compagnie pourra, sans égard à l'ancienneté, combler les postes vacants.

Si l'employé est transféré sur une occupation d'une catégorie supérieure, il reçoit à la date de la promotion le taux de l'occupation à laquelle il est promu pendant les deux (2) premiers jours seulement. A la troisième journée, l'employé recevra des augmentations automatiques telles que stipulées à l'article 10.08.

Si par contre l'employé a déjà été classifié sur l'occupation à laquelle il est transféré il recevra le taux de l'occupation.

10.04 PRIMES D'EQUIPE

- (a) En plus des taux de paie prévus à la cédule "C" ci-attachée, la Compagnie paiera des primes d'équipe aux employés de ces équipes du soir et de la nuit, à partir de la date de la signature.

Equipe du soir: \$0.26

Equipe de nuit: \$0.48

- (b) Les employés sont éligibles pour les primes d'équipe seulement quand ils travaillent aux heures de ces équipes tel que stipulé dans l'article 11.04.

- (c) Les mécaniciens de machines fixes ne sont pas éligible aux primes d'équipe.

ARTICLE 10 (suite)

10.05 ALLOCATION DE PRESENCE

Tout employé qui se présente au travail au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à quatre (4) heures de travail régulier ou bien l'équivalent en paie rémunérée à son taux régulier sauf en cas d'incendie, d'inondation ou tout autre cause semblable hors du contrôle de la Compagnie, pourvu que, si requis par la Compagnie, l'employé accomplit le travail disponible auquel il peut être assigné.

10.06 PAIE MINIMUM D'APPEL

Un employé de la division de l'entretien qui, à la demande de la Compagnie, est rappelé au travail en dehors de sa journée régulière, recevra au moins quatre (4) heures à temps et demi.

10.07 Les employé féminins recevront le même salaire que les employés masculins, si elles accomplissent le même travail.

10.08 AUGMENTATION AUTOMATIQUE

- (a) Dans les cas de promotion d'une catégorie à une autre, un employé recevra une augmentation automatique de \$0.10 au moment même de sa promotion et recevra, par la suite, une augmentation de \$0.10 à toutes les quatre (4) semaines, jusqu'au moment où le taux de base de l'occupation, à laquelle l'employé a été promu ait été atteint, en conformité avec l'annexe "C".
- (b) La période de vacance annuelle et toutes autres périodes de plus d'une semaine durant lesquelles l'employé serait en congé d'absence pour maladie ou toutes autres raisons ou une mise-à-pied ou un arrêt de travail seront exclus des calculs des délais mentionnés au paragraphe (a) de cet article.

ARTICLE 10 (suite)

10.08 AUGMENTATION AUTOMATIQUE (suite)

(c) Après la fin de la période de probation, l'employé recevra une augmentation pour atteindre le taux de base de la catégorie 4, et après quatre (4) semaines des augmentations automatiques telles que définies en 10.08 a) et b) jusqu'au moment où il atteindra le taux de base de l'occupation à laquelle il a été embauché en conformité avec l'annexe "C".

(d) (1) Entretien:

En ce qui concerne les deux groupes d'apprentis de l'entretien et la classification "B" des métiers, ces employés seront promus d'une classe après avoir complétés une période de travail de douze (12) mois sur la même occupation et ceci de la classe 1ère année jusqu'à et y compris la classe "B" de chaque métier. Il est entendu que dans chacun des corps de métiers, il n'y aura aucune distinction dans l'assignation des tâches.

(2) Un apprenti peut aussi bénéficier de crédits, à l'intérieur de la période de douze (12) mois, s'il complète avec satisfaction un cours, du Centre de Formation Professionnelle, qui est relié à sa fonction et dont les crédits ont été déterminés avant l'enregistrement à ce cours.

(3) Lorsqu'un employé de la division de l'entretien obtiendra une carte de compétence d'électricien, de soudeur ou de plombier, il recevra la taux de sa classe s'il effectue le travail de la classification.

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

11.01 Le but de l'article 11 est de déterminer les heures régulières de travail: ceci ne doit pas être interprété comme un salaire annuel garanti. Ainsi les employés travailleront un nombre d'heures moindre que la semaine normale de travail en cas d'un manque d'ouvrage, d'une panne de machinerie, ou dans les cas d'urgence ou d'une nécessité absolue.

11.02 SEMAINE DE TRAVAIL

La Compagnie, en autant que possible dans les limites des éventualités prévues dans l'article 11.01, maintiendra pour la semaine régulière de travail la cédule suivante et en conformité avec l'article 11.14.

La semaine régulière de travail sera de cinq (5) jours débutant à 7.00 heures le lundi matin pour se terminer à 7.00 heures le samedi matin.

Exception sera faite pour les départements dont:

- (a) la semaine régulière de travail débutera à 7.00 heures le samedi matin pour se terminer à 7.00 heures le lundi matin pour les employés des équipes de fin de semaine.
- (b) Mécanicien de machines fixes:

Exception sera aussi faite pour le département des bouilloires dont la semaine régulière de travail débutera à 8.00 heures le lundi matin pour se terminer à 8.00 heures le lundi matin suivant.

Tel qu'illustré en annexe "E" les mécaniciens de machines fixes travailleront sur deux cédules, celle de l'hiver et celle de l'été.

11.02 SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

Cédule d'hiver: La semaine normale de travail de cette cédule consiste en trois jours de douze (12) heures une semaine et quatre (4) jours de douze (12) heures la semaine suivante sur une base à rotation.

Cédule d'été: La semaine normale de travail de cette cédule consiste en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi et sur une base à rotation. Lorsque la cédule d'été entrera en vigueur un des mécaniciens de machines fixes sera affecté à l'entretien des bouilloires ou à d'autres travaux d'entretien général. Il est aussi entendu que durant les heures normales de travail, les mécaniciens de machines fixes devront effectuer certain travaux d'entretien et vérification, tel qu'assignés par le responsable.

11.03 HEURES DE TRAVAIL

- (a) A moins de stipulations contraires dans cet article, les heures régulières de travail pour le début et la fin du travail pour les travailleurs de jour seront de 7.00 heures à 16.00 heures.
- (b) Pour fin de la présente convention collective de travail, la journée régulière de travail est réputée commencer de 7.00 heures à 7.00 heures le lendemain matin (exception pour les départements débutant de 8.00 heures à 8.00 heures le lendemain matin).

ARTICLE 11 (suite)

11.06 FUMAGE ET PERIODES DE REPOS

Les employés auront le droit à deux périodes de dix (10) minutes par équipe, durant lesquelles ils pourront manger et fumer, le temps et les endroits seront déterminés par les représentants de la Compagnie. Si les exigences de l'occupation ne permettent pas à un employé de s'absenter de sa machine, d'autres arrangements équitables seront faits.

Il ne sera pas permis à aucun employé de fumer durant la première et la dernière heure de son équipe. Les employés auront le droit de fumer ou se reposer, une fois au cours de la première partie de leur équipe et une fois au cours de la seconde partie de leur équipe, à une période de fumage ou repos limitée à trois (3) minutes chacune, en plus de ce qui a été prévu au premier paragraphe de cette section, et dans des endroits indiqués.

Il est entendu que l'application de ces périodes de repos et de fumage pourrait être différente dans certains départements dépendant de l'entente mutuelle des parties.

ARTICLE 11 (suite)

11.04 A moins de stipulations contraires dans cet article, les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs d'équipe seront:

Equipe de jour: De 7.00 heures à 15.00 heures

Equipe du soir: De 15.00 heures à 23.00 heures

Equipe de nuit: De 23.00 heures à 7.00 heures

Equipe de fin de semaine pour le département du Tissage:

- (a) pour la première équipe, de 7.00 heures le samedi matin à 19.00 heures le samedi soir et de 7.00 heures le dimanche matin à 19.00 heures le dimanche soir.
- (b) pour la deuxième équipe, de 19.00 heures le samedi soir à 7.00 heures le dimanche matin et de 19.00 heures le dimanche soir à 7.00 heures le lundi matin.

Les heures de travail pour les départements de l'Expédition et de Réception seront:

- Usine de Finition, de 8.00 heures à 16.00 heures.
- Usine de Tissage, de 7.00 heures à 16.00 heures.
L'heure de repas sera prise entre 12.00 heures et 13.00 heures.

11.05 Par entente mutuelle des parties, les heures de travail et les cédules décrites aux paragraphes 11.03 et 11.04 peuvent être changées afin de répondre à des conditions particulières.

ARTICLE 11 (suite)

11.07 TEMPS POUR SE LAVER

- (a) La Compagnie accordera aux employés trois (3) minutes avant le dîner et cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe, sans perte de salaire, pour se laver, se changer et s'habiller selon le cas.
- (b) Toutefois, en dépit de ce qui précède, les employés de l'entretien bénéficieront de dix (10) minutes pour se laver avant l'heure du dîner et à la fin de leur équipe. Les réparateurs de métiers et les poseurs d'ensouples bénéficieront de trois (3) minutes avant le dîner tel que mentionné au premier paragraphe de cette section et de dix (10) minutes avant la fin de leur équipe.

11.08 PERIODE DE REPAS

La période de repas pour les travailleurs de jour, excepté dans un cas d'urgence, sera de midi à 13:00 heures.

- 11.09 Tous les autres travailleurs, à l'exception des travailleurs de jour, bénéficieront d'une période de repas. Cette période, en aucun cas, n'excèdera trente (30) minutes et sera considérée comme temps travaillé et payé.

11.10 SURTEMPS

Tout travail exécuté par un employé en sus de huit (8) heures par jour, le samedi entre 7.00 heures ou 8.00 heures et 24.00 heures, ou en dehors de la semaine régulière, sera considéré comme surtemps et payé au taux régulier plus 50%.

Concernant les mécaniciens de machines fixes travaillant sur la cédule l'hiver ils seront rémunérés au taux régulier plus 50% pour les heures excédant les douze (12) heures régulières par jour ou pour les heures en dehors de leur semaine normale cédulée.

11.11 SURTEMPS

Pour la durée du contrat, tout travail autorisé à être accompli par un employé requis de travailler les dimanches, entre 0.00 heure et 24.00 heures, sera payé au taux régulier de l'employé plus 100%.

Toutefois, dans les cas des congés statutaires, pour la durée du contrat, les employés auront droit, si requis de travailler, à leur taux régulier plus 100% en plus du congé payé. Un mécanicien de machines fixes travaillant sur la cédule d'hiver et cédulé pour travailler un jour de congé sera rémunéré à son taux régulier pour les heures travaillées en plus de son congé payé.

Concernant le surtemps du dimanche et d'un congé statutaire, les mécaniciens de machines fixes travaillant sur la cédule d'hiver seront rémunérés au taux régulier plus 50% pour les heures excédant les douze (12) heures régulières par jour ou pour les heures en dehors de leur semaine normale cédulée.

Toutefois, dans le cas des congés statutaires de Noël et du Jour de l'An, les mécaniciens de machines fixes requis de travailler seront rémunérés à leur taux régulier plus 100% en plus du congé payé.

- 11.12 (a) Le travail supplémentaire sera réparti également entre les employés qualifiés tout en donnant préférence premièrement, à ceux de l'occupation et troisièmement parmi les autres employés qualifiés. Le travail supplémentaire sera volontaire pourvu qu'il y ait assez d'employés qualifiés prêts à travailler. Cependant, lorsqu'il n'y aura pas assez de volontaires, les employés devront accepter de travailler les heures supplémentaires, lorsqu'ils seront requis de le faire à moins qu'ils n'aient des raisons sérieuses et justifiables pour en être exemptés.

11.12 SURTEMPS (suite)

- (b) Un employé à qui on demande de travailler douze (12) heures consécutives se verra accorder une période supplémentaire de trente (30) minutes pour le repas, incluse dans la période de travail supplémentaire.

- 11.13 Aucun employé ne sera payé sur la base quotidienne et hebdomadaire en ce qui a trait au surtemps pour les mêmes heures travaillées.

Lorsqu'il y a plus d'un article qui s'y applique celui étant le plus favorable pour l'employé sera utilisé.

Rien, dans cette convention ne doit être interprété comme exigeant ou permettant la pyramide de prime et/ou de temps supplémentaire.

- 11.14 La Compagnie lorsqu'elle jugera ne pas pouvoir faire autrement ne sera pas tenue d'effectuer de réduction de personnel dans un département si les exigences de la production nécessitent une équipe de travail en moins pendant pas plus de quatre (4) semaines. Cependant, la Compagnie ne pourra pas se servir de ce privilège plus d'une fois par année contractuelle par équipe.

Le présent article ne contredit pas le paragraphe 11.01 de la présente convention et ne doit en aucune façon être interprété comme signifiant que les employés concernés auraient droit dans de telles circonstances à une garantie de quatre (4) jours normaux de travail. Il est entendu que la Compagnie lorsqu'il lui sera nécessaire de recourir aux dispositions du présent article, jouira quant à son application d'une latitude raisonnable pour déterminer le régime de travail des employés dans les départements concernés.

Il est toutefois convenu que cette période pourra être prolongée sur entente écrite convenue entre les parties contractantes.

- 12.01 (a) Les congés statutaires suivants seront accordés à tous les employés qui sont au service de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours.
- (b) Durant la durée du contrat les congés statutaires suivants seront observés:

<u>CONGES</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Jour de l'An	Ven., 1 janv.	Lun., 3 janv.	Lun., 2 janv.
Vendredi Saint	Ven., 9 avril	Ven., 1 avril	Ven., 20 avril
Congé payé	-	Lun., 4 avril*	Lun., 23 avril*
St-Jean Baptiste	Jeu., 24 juin	Ven., 24 juin	Ven., 22 juin
Confédération	Ven., 2 juil.	Ven., 1 juil.	Ven., 29 juin
Fête du Travail	Lun., 6 sept.	Lun., 5 sept.	Lun., 3 sept.
Action de Grâce	Lun., 11 oct.	Lun., 10 oct.	Lun., 8 oct.
Veille de Noel	Ven., 24 déc.	Ven., 23 déc.	Lun., 24 déc.
Noel	Lun., 27 déc.	Lun., 26 déc.	Mar., 25 déc.
Jour après Noel	Mar., 28 déc.	Mar., 27 déc.	Mer., 26 déc.
Congé payé	Mer., 29 déc.	Mer., 28 déc.	Jeu., 27 déc.
Congé payé	Jeu., 30 déc.	Jeu., 29 déc.	Ven., 28 déc.
Veille du Jour de l'An	Ven., 31 déc.	Ven., 30 déc.	Lun., 31 déc.

* Congé payé - non chômé

- (c) Pour être éligible pour un congé statutaire payé, il est compris que l'employé doit avoir travaillé le dernier jour de travail précédant le congé statutaire et le premier jour de travail suivant le congé à être observé.
- (d) En dépit de ce qui précède, un employé absent pour les raisons suivantes sera éligible pour un congé statutaire avec paie:
- (1) Lors d'une mise-à-pied, pourvu que l'employé ait travaillé durant un des cinq (5) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé.
 - (2) Dans le cas de maladie dûment attestée; pourvu que l'employé ait travaillé durant un des huit (8) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé.

ARTICLE 12 (suite)

- (3) Dans le cas d'un congé d'absence autorisé et approuvé à l'avance.
 - (4) Lorsqu'un employé sert comme juré.
 - (5) Dans le cas de mortalité telle que stipulée à l'article 9.05.
 - (6) Dans le cas de mariage dans la famille immédiate de l'employé, c'est-à-dire père, mère, frère, soeur, enfant, beau-frère et belle-soeur.
 - (7) Dans le cas d'absence pour affaires d'Union.
 - (8) Dans le cas de suspension.
- 12.02 (a) Pour les congés statutaires mentionnés à l'article 12.01, un employé sera payé son taux régulier à l'heure
- y compris la prime d'équipe habituelle. L'employé sera payé pour le nombre d'heures travaillées dans une journée normale mais ne devra pas excéder huit (8) heures.
- (b) Pour fin de congés statutaires, la journée régulière de travail est réputée commencer de 7.00 heures à 7.00 heures le lendemain matin (exception pour les départements débutant de 8.00 heures à 8.00 heures le lendemain matin).
- 12.03 Après entente mutuelle, un congé statutaire pourra être observé une autre journée que le congé statutaire.
- 12.04 (a) Les stipulations de l'article 12.01 (c) ne seront pas utilisées par la Compagnie pour les congés statutaires de Noël et le Jour de l'An.
- (b) En dépit de ce qui précède, la Compagnie se réserve le droit de sévir si les raisons d'absences ne sont pas acceptables.
- (c) Tout employé aura droit à ce ou ces congés statutaires pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la Compagnie durant l'une des trois (3) semaines précédant le ou les congés.

- 13.01 (a) La Compagnie convient d'accorder deux (2) semaines de vacances à tous les employés couverts par la présente convention et qui sont à l'emploi de la Compagnie au commencement de la période de vacances régulières.
- (b) Les employés qui sont à l'emploi de la Compagnie pour une période de 8 ans et plus au 30 avril de l'année de vacances concernées, peuvent se prévaloir d'une troisième semaine de vacances et pour ceux qui sont à l'emploi de la Compagnie pour une période de 18 ans et plus au 30 avril de l'année de vacances concernées, peuvent se prévaloir d'une troisième et quatrième semaine de vacances. Voulant se prévaloir de ce droit, ces employés aviseront la Compagnie au plus tard le 30 avril de l'année de vacances concernées. Ces employés seront avisés avant le 15 mai de l'année des vacances à savoir si leur demande a été acceptée ou refusée.
- (c) Il est entendu que l'employé ayant le plus d'ancienneté aura préséance quant au choix et que ce choix lui sera accordé si le département dans lequel il travaille n'est pas désorganisé par cette demande.

- 13.02 La durée du service continu d'un employé avec la Compagnie servira à calculer le montant total de la paie de vacances auquel a droit chaque employé éligible, le tout en conformité avec le tableau de calcul de la paie de vacances qui apparaît ci-dessous:

TAUX DE LA PAIE DE VACANCES:

% du montant total des salaires obtenus de la Compagnie par l'employé durant la période de douze (12) mois qui se termine et qui inclue la dernière période dans le mois d'avril.

ARTICLE 13 (suite)

13.02 (suite)

Durée du service continu de l'employé avec la Compagnie calculée au 30 avril.

Moins de 2 ans	4.0%
2 à 4 ans	5.0%
4 à 6 ans	6.0%
6 à 8 ans	6.5%
8 à 10 ans	7.0%
10 à 14 ans	7.5%
14 à 18 ans	8.0%
18 à 20 ans	9.0%
20 à 25 ans	9.5%
25 ans et plus	10.5%

- 13.03 Tous les employés, à l'exception de ceux qui sont congédiés, qui laissent l'emploi de la Compagnie, recevront une paie de séparation suivant le taux mentionné dans la clause 13.02 et ce, de la dernière période de paie en avril.
- 13.04 Les vacances seront cédulées et devront être données entre le 1er juillet et le 15 août. La cédule des vacances sera établie par l'employeur qui devra toutefois en discuter avec l'Union avant de la préparer. Cette cédule sera affichée deux (2) mois avant la date choisie. Toutefois, pour la division de l'entretien, la cédule des vacances peut être modifiée. Le choix des vacances devra toutefois être accordé selon les stipulations de l'article 13.01 (c).
- 13.05 Le salaire de vacances sera remis aux employés, en plus de leur salaire régulier, le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.
- 13.06 Une absence due à un accident pour lequel un employé a droit aux bénéfices en conformité avec la Loi des Accidents du Travail sera considérée comme temps travaillé, aux fins d'accorder les vacances payées. Cette période n'excédera pas deux (2) ans.

Les absences dues à un accident de Travail de une semaine et moins seront exclues de l'application de cet article.

- 14.01 (a) L'Union est la seule détentrice de la police maîtresse du plan d'assurance-groupe et la seule administratrice audit plan.
- (b) La Compagnie consent à contribuer à l'assurance-groupe les montants suivants par semaine seulement pour chaque employé qui contribue personnellement le montant fixé pour la même semaine:
- 1er janvier 1982
\$3.65 - par employé contribuant
1er janvier 1983
\$4.00 - par employé contribuant
1er janvier 1984
\$4.50 - par employé contribuant
- (c) L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés, ainsi que pour les nouveaux employés dès qu'ils ont complété une période de trois (3) mois.
- (d) La Compagnie déduira de la paie de chaque employé, une cotisation d'assurance déterminée par l'Union. Ces cotisations ainsi que la contribution de la Compagnie en plus du montant de ristourne reçu du gouvernement à cause du plan d'assurance-maladie, seront remises au Fonds d'Assurance-Groupe des employés une fois par mois, soit le dixième (10ième) du mois suivant le montant payé pour et par chaque employé.
- Il est entendu que la Compagnie maintiendra pour le plan actuel ou futur son obligation d'enregistrer le plan d'assurance-groupe à condition que le plan remplisse les exigences établies par la loi d'Assurance-Chômage.
- (e) Il est entendu qu'en plus de faire les contributions et déductions prévues à l'article précédent, la seule autre responsabilité de la Compagnie sera de faire signer les formules d'adhésion aux employés.

- 15.01 La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail. L'Union convient de collaborer avec la Compagnie en encourageant et en donnant tout son appui pour l'application des mesures de sécurité au travail, de prévention des incendies et pour éduquer les employés sur les questions hygiéniques et sanitaires. L'Union collaborera également avec la Compagnie afin que les employés se conforment aux règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits par la Compagnie dans le but de fournir des conditions de travail qui soient sans danger, sanitaires et salubres.
- 15.02 EQUIPEMENT DE SECURITE
- Des moyens de protection, des vêtements spéciaux ou autres appareils nécessaires pour prémunir les employés contre le danger d'accidents, seront mis à la disposition des employés par la Compagnie.
- 15.03 Le chauffage, la ventilation et les installations sanitaires répondront aux exigences légales.
- 15.04 Les employés qui reçoivent instruction de se rapporter au département des premiers soins pour traitement de blessures subies durant les heures de travail, et qui par la suite sont envoyés soit à la maison ou à l'hôpital par ledit département, seront payés jusqu'à la fin de leur équipe le jour où ils ont été blessés.
- 15.05 La Compagnie convient de mettre à la disposition des employés de chaque équipe ce qu'elle jugera nécessaire pour l'administration des premiers soins.

16.01 Les parties acceptent que la convention soit écrite seulement en français.

16.02 TAUX SPECIAUX

Les employés seront rémunérés aux taux qui s'appliqueront aux fonctions effectivement accomplies, à l'exception de ceux qui bénéficieraient de taux spéciaux (red circles) créés pour des conditions spécifiques. Il est entendu que ces taux spéciaux sont attachés à l'employé et non à la tâche et resteront en effet pour la durée de la présente convention en autant que l'employé concerné demeure assigné à la tâche et/ou équipe où le taux spécial fut créé. Les avantages supérieurs, autres que celles d'équipe, seront diminués d'autant lorsque la tâche en question est reclassifiée, lors de promotion sur une autre occupation dans le même département ou que d'autres avantages sont ajoutés, autres que les ajustements de salaire annuel.

Il est entendu qu'un employé déplacé temporairement de son occupation, dû à un manque de travail, rebénéficiera de son taux spécial s'il retourne à son occupation originale.

16.03 CORRESPONDANCE

Excepté si autrement prévu, les communications officielles entre la Compagnie et l'Union seront adressées par poste recommandée, comme suit:

A LA COMPAGNIE:

L'original ou une copie:

Directeur - usine de Finition
Consoltex Inc.
400, rue Willard
Cowansville, Québec
J2K 3A2

16.03 CORRESPONDANCE (suite)

A LA COMPAGNIE:

L'original ou une copie:

Directeur - usine de Tissage
Consoltex Inc.
201, rue des Textiles
Cowansville, Québec
J2K 3P9

A L'UNION;

Gérant - Conseil Conjoint du Québec
440, rue Sud
Cowansville, Québec
J2K 2X7

COPIE A:

Le Secrétaire
Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile
(FAT-COI-CTC)
Local 1693

16.04 La présente convention est subordonnée, dans son application et son interprétation, aux dispositions générales de toute loi qui s'y applique et toute telle loi est réputée à s'appliquer à la présente entente, y suppléer, ou y retrancher, parce que c'est intention des parties que la présente convention ne devienne pas nulle si elle était contraire aux stipulations de toute telle loi, mais seulement qu'elle soit amendée en conséquence pour donner effet à la loi générale.

16.05 Pour fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclus le féminin en tenant compte du contexte.

- 17.01 L'employeur s'engage à fournir à l'Union une liste de tous les taux et classifications en vigueur dans les usines, tel que prévu aux cédules "A" et "C", et d'informer l'Union de tous les changements apporté à la cédule des salaires par voie de négociations ou d'arbitrage sera transmis à l'Union par écrit et sera considéré comme un amendement, faisant partie de ce contrat.
- 17.02 L'employeur aura le droit de changer la machinerie, les procédés et les méthodes de production et établir, instituer, modifier, ou ajuster et effectuer ou mettre en pratique des standards de productivité dans le but d'assurer le plus haut niveau de production possible dans ses usines et ainsi de pouvoir assurer le maximum d'emplois à ses travailleurs.
- 17.03 Tout travail dévolu le sera dans le but d'utiliser le temps de chaque travailleur de la façon la plus productive possible sans toutefois lui causer trop de fatigue.
- 17.04 Les standards justes et équitables tels qu'établis par la Compagnie, devront contenir des allocations pour la fatigue, le repas et les besoins personnels en harmonie avec les méthodes reconnues d'ingénieurs compétents et en accord avec ce principe, le facteur d'utilisation de chaque employé sera calculé.
- 17.05 Si un opérateur, travaillant à une allure normale, a des raisons sérieuses de croire que son facteur d'utilisation dépasse ce qui est prévu dans le paragraphe précédent, il devra sur le champ, rapporter cette situation à son représentant qui, s'il est satisfait que la plainte est fondée, devra faire un rapport formel au contremaître du département concerné, requérant qu'une nouvelle étude soit faite pour en déterminer la charge actuelle de travail, et que cette expertise soit faite par la Compagnie dans le plus court délai possible ci-après.

ARTICLE 17 (suite)

17.05 (Suite)

Si le délégué s'avère insuffisamment diligent à écarter les plaintes frivoles sous le paragraphe précédent, alors la Compagnie pourra faire rapport de ses opinions et déclarations à l'agent d'affaires de l'Union.

17.06 Toutefois, si l'étude indiquait que la charge de travail rencontre le standard établi pour la tâche et si l'employé est toujours d'avis qu'il a de sérieuses raisons de douter des résultats de l'étude de la Compagnie, il pourra invoquer la procédure de griefs commençant à la troisième étape.

17.07 Le technicien de l'Union aura le droit, sur rendez-vous fait au préalable, de discuter avec les représentants de la Compagnie, de toutes questions relevant du contrat si le besoin se fait sentir et ceci sur les propriétés de la Compagnie si la situation l'exige.

Toutefois, de telles questions ne devront pas remplacer les procédures de griefs standards tel que pourvu par le contrat.

17.08 Dans le cas d'arbitrage, un seul arbitre sera employé pour la durée du contrat tel que spécifié par les articles précédents de cette convention. Cet arbitre unique, liera les deux parties et la décision sera rétroactive au début de la plainte. Le coût de l'arbitrage sera également réparti entre les deux parties. Pour fins de cet article, l'arbitre sera un ingénieur compétent familier avec l'industrie de textile.

18.01 La présente convention restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984.

18.02 Bien que les termes et conditions de cette convention collective de travail seront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du 1er octobre 1984, demander à négocier une nouvelle convention collective.

Avec l'avis sera transmis, en termes généraux, le projet de convention à négocier, et une première rencontre des parties aura lieu dans les quinze (15) jours de la date de l'avis.

18.03 Si l'avis prévu au paragraphe précédent (18.02) est donné par l'une ou par l'autre des parties, la présente convention sera acceptée comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 24 du Code de Travail, sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

MEMOIRE D'ENTENTE

CHEF DE GROUPE

Il est entendu entre les deux parties:

1. Que l'occupation "Chef de groupe" sera établie après entente mutuelle entre l'Union et la Compagnie.
2. Qu'un employé choisi comme Chef de groupe demeurera dans l'unité de négociation et restera classifié sur l'occupation qu'il détenait avant d'agir comme Chef de groupe.
3. Qu'un Chef de groupe sera payé à un taux de \$0.25 plus élevé que le taux auquel il est classifié.
4. Que tout candidat qualifié pour agir comme Chef de groupe sera choisi et nommé par la Compagnie à sa seule discrétion. Il est entendu cependant que les candidats considérés seront les employés travaillant sur des occupations couvertes par l'unité de négociation.

N.B. L'occupation Chef de groupe est établie dans les départements suivants:

Préparation du Fil
Services (Usine Premier)
Préparation Grège & Teinturerie
Inspection
Entrepôt et Réception

1er janvier 1982

MEMOIRE D'ENTENTE

INSTRUCTEUR AU CENTRE DE FORMATION

Il est entendu entre l'Union et la Compagnie qu'un employé provenant de l'unité de négociation et qui est choisi pour agir comme instructeur dans un cours formel pour une période continue d'un an ou moins, demeurera dans l'unité de négociation.

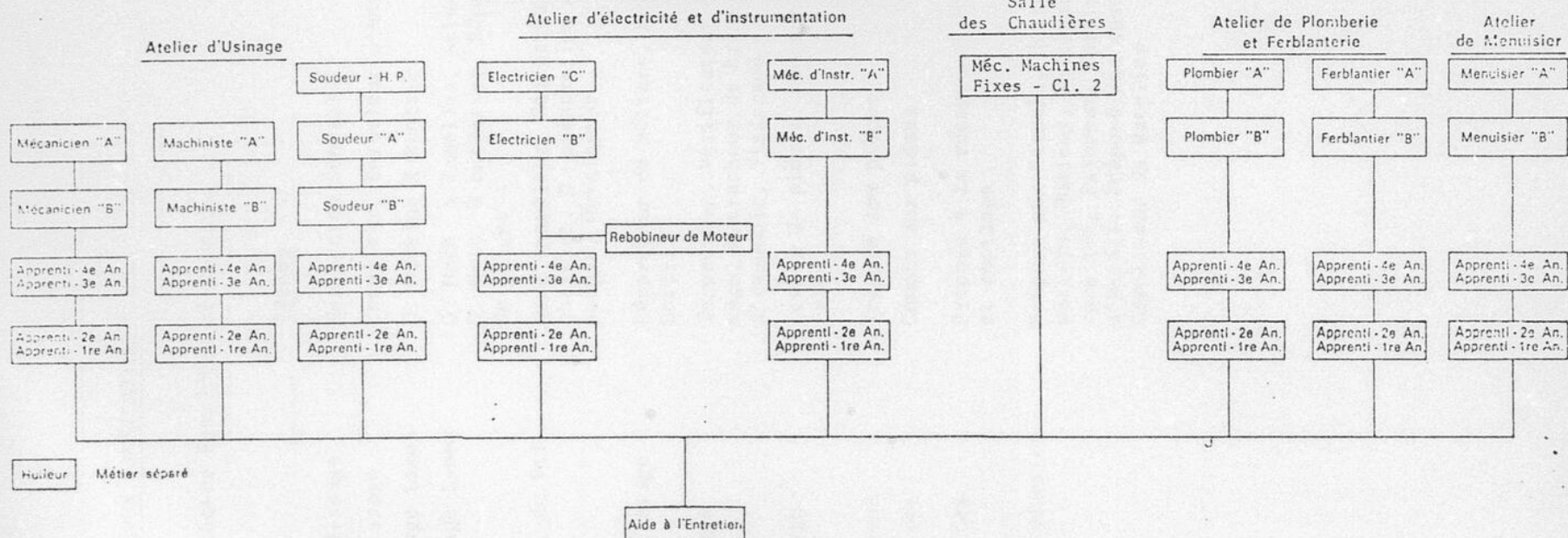
Si l'employé continue d'agir comme instructeur après cette période continue d'un an, il sera alors considéré promu sur une occupation en dehors de l'unité de négociation et sera sujet aux stipulations de l'article 8.09 de la convention collective de travail.

Il est également entendu qu'un instructeur choisi en dehors de l'unité de négociation n'aura aucun droit vis-à-vis la convention collective de travail.

Il est entendu que tout instructeur recevra une prime de \$0.35 supérieure à son taux de base.

1er janvier 1982

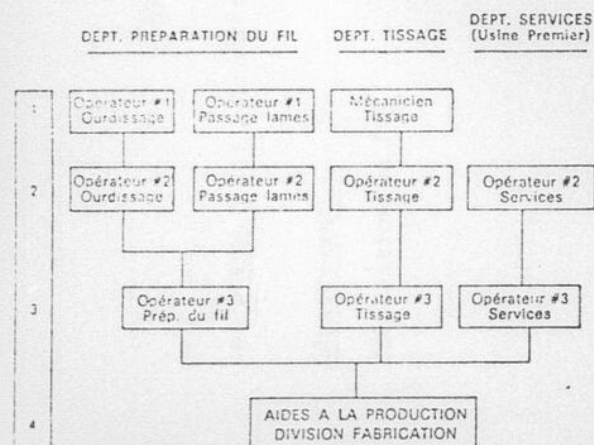
SEQUENCE DE PROMOTION DES OCCUPATIONS



Annexe "A"

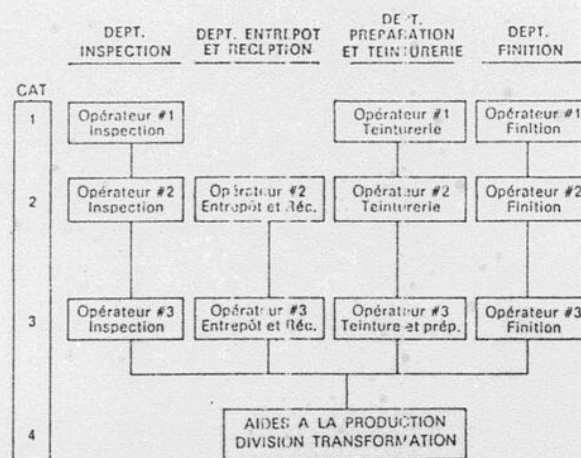
SEQUENCE DE PROMOTION DES OCCUPATIONS

Division Fabrication



SEQUENCE DE PROMOTION DES OCCUPATIONS

Division Transformation



Voir l'Annexe "B" pour les différentes tâches faisant partie de ces occupations.

Voir l'Annexe "B" pour les différentes tâches faisant partie de ces occupations.

OCCUPATIONS - DIVISION FABRICATION

Les Occupations suivantes incluent les tâches énumérées ci-dessous.

<u>Département</u>	<u>Occupation</u>	<u>Tâches</u>
Préparation du Fil	Op. #1A Ourdissage	Mécanicien Général
	Op. #1 Ourdissage	Encolleur, Enrouleur d'ensouple
	Op. #1 Passage Lames	O. Machine à Rentrer
	Op. #2 Passage Lames	O. Mach. à lamelles, Attacheur, O. Mach. à encroiser, Réparateur de peigne
	Op. #3 Prép. du Fil	Aide encolleur, Conducteur de charriot, O. préparation d'en- souple, Ourdisseur
Tissage	Mécanicien Tissage	Réparateur de métiers, Réparateur Unifil
	Op. #2 Tissage	Inspecteur, Vérificateur de tis- sage, Rattacheur de brins, Poseur d'ensouple, Tisserand
	Op. #3 Tissage	Leveur de pièces, Réparation Géné- rale
Services, Tissage	Op. #2 Services	Préposé aux pièces
	Op. #3 Services	Commis aux pièces
Services	Op. #2 Services	Préposé à la réception, Expédition et empilage
Division Fabrication	Aide à la Production	Préposé aux harnais, Nettoyeur de métiers, Huileur, Nettoyeur de canettes, Balayeur, Garnisseur d'Unifil, Préposé aux ensouples, Garnisseur de Ratelier

OCCUPATIONS - DIVISION TRANSFORMATION

Les Occupations suivantes incluent les tâches énumérées ci-dessous

<u>Département</u>	<u>Occupation</u>	<u>Tâches</u>
Inspection	Op. #1 Inspection	Inspecteur C.Q.
	Op. #2 Inspection	Inspecteur (tissu fini)
	Op. #3 Inspection	Inspecteur au séchoir, Inspecteur (avant finition), Inspecteur (tissus écru), Conducteur de charriot, Manutentionnaire de pièces (tissu écru)
Entrepôt, Réception & Expédition	Op. #2 Entrepôt	Préposé à la réception, Trieur de tissu (Entrepôt), Commis aux pièces (Entretien)
Préparation & Teinturerie	Op. #1 Teinturerie	Dispensateur
	Op. #2 Teinturerie	Aide Séchoir à tambours, Aide aux Rames, O. Teinture sur ensouple, O. Mach. Blanchiment, O. Essoreuse Centrifuge, O. Séchoir à tambours, O. Lavage à tambours, O. Séchoir à cylindres, O. Rames, O. Mach. Blanchiment (Hennikens), O. Teinture (Jet), O. Teinture (Jig), O. Birch, O. Mach. à ouvrir et refendre, O. Mach. Blanchiment (Sofcer), O. Laveuse (Tensitrol), O. Teinture sur foulard.
	Op. #3 Prép. & Teint.	Enrouleur de pièces, Vérificateur O. Mach. à coudre, Aide à la Teinturie, Conducteur de charriot
Finition	Op. #1 Finition	Mélangeur d'apprêt
	Op. #2 Finition	O. de Rames, O. et aide Séchoir (Haas), O. Calendre Hydr., O. Calendre Ramisch, O. Birch
	Op. #3 Finition	Conducteur de charriot
Division Transformation	Aide à la Production	Aide général, Balayeur

Taux horaire des employés d'usine travaillant à la production

<u>CAT.</u>	<u>Première Année 1er janvier 1982</u>	<u>Deuxième Année 1er janvier 1983</u>	<u>Troisième Année 1er janvier 1984</u>
1 A	7.65	8.50	9.30
1	7.30	8.15	8.95
2	7.02	7.87	8.67
3	6.75	7.60	8.40
4	6.47	7.32	8.12
Embauche	6.21	7.03	7.80
Mécanicien Tissage	8.10	8.95	9.75
Réparateur Unifil	8.10	8.95	9.75
Inspecteur aux métiers	7.60	8.45	9.25
Rattacheur de brins	7.60	8.45	9.25
Poseur d'ensouple	7.60	8.45	9.25
Attacheur	7.60	8.45	9.25
Tisserand	7.60	8.45	9.25

Taux horaire des employés d'entretien

	<u>Première Année 1er janvier 1982</u>	<u>Deuxième Année 1er janvier 1983</u>	<u>Troisième Année 1er janvier 1984</u>
Electricien	11.81	12.66	13.56
Méc. Mach. Fixe Cl. 2	9.99	10.84	11.74
Soudeur HP	9.29	10.14	11.04
Soudeur A	8.41	9.26	10.16
Mécanicien A	8.41	9.26	10.16
Machiniste A	8.41	9.26	10.16
Méc. Inst. A	8.41	9.26	10.16
Menuisier A	8.41	9.26	10.16
Plombier A	8.41	9.26	10.16
Ferblantier A	8.41	9.26	10.16
Toutes Classes B	7.65	8.50	9.30
App. 4e Année	7.27	8.12	8.92
App. 3e Année	7.06	7.91	8.71
App. 2e Année	6.94	7.79	8.59
App. 1ère Année	6.82	7.67	8.47
Rebobineur de Moteur	7.27	8.12	8.92
Huileur	6.91	7.76	8.56
Aide à l'Entretien	6.83	7.68	8.48

ANNEXE "E"

Mécaniciens de machines fixes

Cédule d'Hiver

	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
8 P.M. - 8 A.M.	D D C C B B A	A A D D C C B	B B A A D D C	C C B B A A D
8 A.M. - 8 P.M.	B B A A D D C	C C B B A A D	D D C C B B A	A A D D C C B
Libre	A A D D A A D	D D A A D D A	A A D D A A D	D D A A D D A
Libre	C C B B C C B	B B C C B B C	C C B B C C B	B B C C B B C

Cédule d'été

	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
7 A.M. - 3 P.M.	- A A A A A -	- C C C C C -	- B B B B B -
3 P.M. - 11 P.M.	- B B B B B -	- A A A A A -	- C C C C C -
11 P.M. - 7 A.M.	- C C C C C -	- B B B B B -	- A A A A A -

069765

DÉPÔT

84/2.31

Dépôt N°: 85 02 117

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

069765

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19960-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-01-31	85-02-14		84-12-31	86-12-31	343

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Con. Conj. du Qué. Trav. Anal. du Vêt. et du Textile (CTC FAT COI) local 1693 Att: M. Jean-Marc Couture 440 rue Sud Cowansville, QC. J2K 2X7	<input type="checkbox"/> Déposant Consoltex Inc 400 rue Willard Cowansville, QC. J2K 3A2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Même et 201 des Textiles, Cowansville Région: 06-01 Activité: 1810 (5) Affiliation: 10

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-02-22

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

RECHERCHE

Maladie & Accident	9.02
Mortalité	9.05
CORRESPONDANCE	16.03
DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES	4.13 (b)
DEFINITION (Ancienneté)	8.01
DELEGUE DEPARTEMENTAL	4.06

(2695-07)
(2928-01)

19960.05

I N D E X

	<u>ARTICLE</u>
AFFICHAGE DE POSITION	8.08 (b)
AGENT D'AFFAIRES	4.11
ALLOCATION DE PRESENCE	10.05
ANCIENNETE	8.00
ANCIENNETE NON-CUMULATIVE	8.05
ARBITRAGE	5.10
ARBITRE UNIQUE	5.11
ASSIGNATIONS TEMPORAIRES	10.03
ASSURANCE-GROUPE	14.00
AUGMENTATION AUTOMATIQUE	10.08
AVIS AUX CONTREMAITRES	8.07
BUT DE LA CONVENTION	1.00
CHANGEMENT D'ADRESSE	8.06
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	8.13
COMITE DE GRIEFS	4.08
COMITE DE NEGOCIATION	4.09
CONGES STATUTAIRES	12.00
CONGES D'ABSENCE	9.00
Absence pour Mariage	9.06
Affaires d'Union	9.04
Devoir de Juré	9.07
Femme enceinte	9.03
Maladie & Accident	9.02
Mortalité	9.05
CORRESPONDANCE	16.03
DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES	4.13 (b)
DEFINITION (Ancienneté)	8.01
DELEGUE DEPARTEMENTAL	4.06

	<u>ARTICLE</u>
DISCIPLINE	7.00
DISCRIMINATION	4.01
DUREE DE LA CONVENTION	18.00
ELIGIBILITE POUR CONGES	12.01 (c) (d)
EQUIPEMENT DE SECURITE	15.02
FONCTION DE L'ARBITRE	5.13
FONCTION DU DELEGUE DEPARTEMENTAL	4.07
FONCTIONS DE LA GERANCE	3.00
FONCTIONS DES OFFICIERS DE L'UNION	4.10
FUMAGE ET PERIODES DE REPOS	11.06
GENERAL	16.00
GREVES ET CONTRE-GREVES	6.00
GRIEFS	5.00
HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	11.00
HEURES DE TRAVAIL - Travailleurs de jour	11.03
HEURES DE TRAVAIL - Travailleurs d'équipe	11.04
INFORMATION	4.05
LISTE DES EMPLOYES	4.04
LISTE DES NOMS	4.12
LISTES D'ANCIENNETE	8.03
MISE-A-PIED	8.11
OCCUPATION DISCONTINUEE	8.12
PAIE MINIMUM D'APPEL	10.06
PAIE DE SEPARATION	13.03
PAIEMENT POUR CONGES	12.02
PERIODE DE PROBATION	8.02

	<u>ARTICLE</u>
PERIODE DE REPAS	11.08
PERTE D'ANCIENNETE	8.04
PREFERENCE D'EQUIPE	8.10
PRIMES D'EQUIPE	10.04
PRODUCTIVITE	17.00
PROMOTIONS	8.08
RAPPELS	8.15
RECONNAISSANCE SYNDICALE	2.00
RETROGRADATION ET TRANSFERTS	8.17
SALAIRES	10.00
SECURITE & SANTE	15.00
SEMAINE DE TRAVAIL	11.02
SOLLICITATION	4.02
SURTEMPS	11.10
TABLEAUX D'AFFICHES	4.03
TAUX DE LA PAIE DE VACANCES	13.02
TAUX POUR OCCUPATIONS NOUVELLES	10.02
TAUX SPECIAUX	16.02
TEMPS POUR SE LAVER	11.07
TRANSFERTS	8.14
UNION D'USINE MODIFIEE	4.13
VACANCES ET SALAIRES DE VACANCES	13.00

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CONSOLTEX INC.

et

LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC,

TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE

LOCAL 1693

Cowansville, Québec

En vigueur du

1 janvier 1985 jusqu'au 31 décembre 1986



CONTRAT DE TRAVAIL

ENTENTE COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

CONSOLTEX INC., Corp politique et incorporé ayant son siège social à 125, rue Chabanel, dans la ville de Montréal, (ci-après désigné "La Compagnie") pour ses usines de Cowansville

et

LE CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC, TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE, Local 1693 ayant un bureau d'affaires à 440, rue Sud à Cowansville et étant directement affilié à Amalgamated Clothing and Textile Workers Union, dont le siège social est à 99 University Place, New York 3, N.Y., E.U. d'A., (ci-après désignée "l'Union").

LESQUELLES PARTIES DECLARENT ET CONVIENNENT CE QUI SUIT:

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par l'Union aux fins d'assurer d'une part une meilleure efficacité, et d'autre part d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.02 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération et l'Union s'engage à appuyer la Compagnie à maintenir la discipline au travail et à encourager les employés à donner une journée de travail loyale et honnête.

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés payés à l'heure à la pièce et à la semaine, exceptés les employés suivants:
- (a) tous les employés travaillant dans des bureaux;
 - (b) les contremaîtres et les contremaîtresses;
 - (c) les assistants-contremaîtres et les assistantes-contremaîtresses;
 - (d) et tous ceux exclus par le Code du Travail de la Province de Québec à l'emploi de la Compagnie Consoltex Inc. à Cowansville;
 - (e) l'employé ou employée qui travaille dans un bureau la journée entière à un travail clérical et l'employé ou employée qui fait un travail clérical exclusivement et aucun travail manuel travaillant en dehors d'un bureau;
 - (f) les "testers de laboratoire";
- 2.02 Les termes "employeur" ou "employeurs" quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de la Compagnie ou la Compagnie elle-même.
- 2.03 Les termes "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'Unité de Négociation décrite au paragraphe 2.01.

2.04 Le travail normalement accompli par les employés qui sont dans l'Unité de Négociation pourra être accompli par les employés exclus de l'Unité de Négociation dans les circonstances suivantes:

- (a) lorsqu'il faut faire du travail expérimental;
- (b) s'il devient nécessaire à cause de danger ou de circonstances imprévues ou dans l'intérêt de la sécurité;
- (c) lorsqu'il s'agit d'entraîner ou d'enseigner, et ceci en présence de l'employé(s) concerné(s).

ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA GERANCE

3.01 La gérance, la direction, l'opération et l'administration de ses affaires et opérations, restera la prérogative exclusive de la gérance, à moins que limitée ou modifiée par des stipulations de la présente convention.

3.02 Tout grief résultant d'une décision de la Compagnie concernant les conditions de travail sera réglé conformément à la procédure de griefs et à la procédure d'arbitrage.

4.01 DISCRIMINATION

Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, de l'Union ou de leurs représentants ou membres respectifs contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'il soit ou qu'il ne soit pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses affiliations politiques.

4.02 SOLLICITATION

Il est également entendu que, sur la propriété de l'employeur, il n'y aura aucune sollicitation des membres, aucune perception syndicale ou aucune autre forme d'activité syndicale, sauf celles prévues par la présente convention collective.

4.03 TABLEAUX D'AFFICHES

- (a) L'employeur convient de désigner un endroit où l'Union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être signés par le président ou un autre officier de l'Union autorisé à signer et acceptés au préalable par le Directeur d'usine ou son représentant.
- (b) Les différents avis qui pourront être affichés sont les suivants: avis d'assemblées d'Union, avis donnant les résultats des élections de l'Union, ou tout autre avis concernant strictement les affaires de l'Union qui découlent de la présente convention ainsi que tout autre avis accepté par la Compagnie.

ARTICLE 4 (suite)

4.04 LISTE DES EMPLOYES

Dès la signature de la convention collective, la Compagnie fournira à l'Union une liste de tous les employés couverts par la convention, en indiquant leur adresse, leur date d'ancienneté et leur occupation.

4.05 INFORMATION

La Compagnie fournira chaque mois à l'Union:

- (a) une liste de tous les nouveaux employés, avec leur adresse, leur date d'entrée et leur occupation;
- (b) une liste de départs;
- (c) une liste des transferts des employés mentionnant leur nouvelle occupation et leur nouveau département;
- (d) une liste des employés féminins qui, par suite de leur mariage, ont un nouveau nom.

4.06 DELEGUE DEPARTEMENTAL

Pour fins d'application de la convention collective, les délégués départementaux, élus ou autrement nommés par les membres, peuvent accompagner les employés dans leurs sphères d'activités respectives et présenteront leurs plaintes aux représentants autorisés de la Compagnie, conformément à la Procédure de Règlements des Grievs. Le nombre de délégués départementaux sera comme suit:

ARTICLE 4 (suite)

4.06 DELEGUE DEPARTEMENTAL (Suite)

Préparation de fil	1 délégué par équipe
Tissage A et B	1 délégué par équipe
Métiers S.A.C.M. & Water Jet -	
Inspection grège, Services & Sulzer	1 délégué par équipe
Teinturerie - Préparation grège	1 délégué par équipe
Finition	1 délégué par équipe
Inspection finale	1 délégué par équipe
Entrepôt et Réception	1 délégué par équipe
Entretien et magasin général	1 délégué par équipe
Equipes de fin de semaine	1 délégué par équipe

Par entente mutuelle des parties, le nombre de délégués et leur juridiction peut changer de temps en temps.

4.07 FONCTION DU DELEGUE DEPARTEMENTAL

- (a) Il est entendu que chaque délégué départemental doit effectuer son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant des heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle ne lui sera pas refusée arbitrairement. Si des exigences urgentes de travail obligent le contremaître à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible après. Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué départemental doit aviser son contremaître de son retour. Il en sera ainsi pour l'employé qui désire consulter son délégué départemental.

ARTICLE 4 (suite)

4.07 FONCTION DU DELEGUE DEPARTEMENTAL (suite)

- (b) Seulement les employés de 18 ans et qui ont eu au moins un (1) an d'expérience en aucun temps, avec la Compagnie, seront éligibles à agir comme délégué pourvu que l'employé ait six (6) mois de service continu dans le département qu'il représente, excepté lors de l'ouverture d'un nouveau département la dernière condition ne s'applique pas.

4.08 COMITE DE GRIEFS

Le comité des griefs de l'Union sera formé comme suit:

Aux usines de Cowansville:.....4 employés

Ces employés élus ou autrement nommés par l'Union, exerceront les fonctions telles que définies dans cette convention collective.

4.09 COMITE DE NEGOCIATION

- (a) Le comité de négociation de l'Union sera formé comme suit:

Aux usines de Cowansville:...4 employés

Ces personnes seront élues ou autrement nommées par l'Union.

- (b) Il est entendu que le comité de négociation n'est en rien lié au comité des griefs et qu'il s'occupera seulement des questions ayant trait au renouvellement ou à la modification de la présente convention.

ARTICLE 4 (suite)

4.10 FONCTIONS DES OFFICIERS DE L'UNION

Lorsque les officiers de l'Union et les membres de différents comités mentionnés dans la présente convention participent à des rencontres tenues sur la propriété de la Compagnie en ce qui est de leurs obligations respectives, ils le feront sans perte de salaire.

4.11 AGENT D'AFFAIRES

S'il survient un grief pendant la durée de cette convention collective, un représentant ou agent d'affaires de l'Union aura le droit d'accès aux usines pendant les heures de travail afin de pouvoir discuter dudit grief avec les employés en cause, pourvu toutefois que de telles discussions n'entravent pas la marche régulière des opérations de l'usine et pourvu également que de tels représentants de l'Union obtiennent, par les voies prescrites par l'employeur, la permission de circuler dans l'usine à titre de visiteur. A chaque visite effectuée aux usines, le représentant de l'Union peut être accompagné par un représentant de la Compagnie.

4.12 LISTE DES NOMS

L'Union fournira à la Compagnie et la Compagnie à l'Union une liste des personnes autorisées à accomplir toute fonction ou tâche relative à la présente convention collective.

ARTICLE 4 (suite)

4.13 (a) UNION D'USINE MODIFIEE

- (1) Tout employé, à la fin de sa période de probation et comme condition de son emploi, doit devenir et demeurer membre en bons termes.
- (2) Tous les membres actuels doivent demeurer membres en bons termes pour la durée de la convention.
- (3) Tous les autres employés seront libres de se joindre, ou de s'abstenir de se joindre, mais dans le dernier cas, seront sujets à la formule "Rand" pour la durée du contrat.

(b) DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

- (1) Une autorisation irrévocable pour déductions sur salaire sera soumise à la Compagnie dans le cas de tous les employés: les déductions seront envoyées à l'Union une fois par mois.
- (2) Il est convenu que la Compagnie déduira chaque semaine de la paie de chaque employé régi par cette convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale et remettra le total de ces déductions par chèque chaque mois à la personne désignée à cette fin par l'Union.
- (3) L'Union indemniserà et protègera la Compagnie de toute réclamation, poursuite, jugement, saisie-arrêt et toute autre forme de responsabilité en résultat des déductions faites par la Compagnie en vertu de ce qui précède.

ARTICLE 5 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS
 ET D'ARBITRAGE

5.01 (a) REGLEMENT DES MESENTENTES ET PROCEDURE
 DE GRIEF

Les deux parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient ajustées aussi vite que possible. Si une plainte se présente, elle doit être soumise verbalement par l'employé à son contremaître, avec ou sans son délégué départemental, pour une tentative d'ajustement. Une telle plainte non réglée deviendra le sujet d'un grief au sens de cet article et doit passer par la Procédure des Grieffs tel que suit:

(b) DEFINITION

Grief Collectif:

Lorsque la Compagnie ou l'Union sera d'avis qu'une condition de travail aura été violée au détriment de la Compagnie ou de l'ensemble des employés couverts par la convention ou de l'ensemble des employés d'un département ou de l'ensemble d'un corps de métier, un grief collectif pourra être présenté par le délégué départemental en cause en commençant au deuxième (2e) stage.

- (c) Un grief par écrit devra être signé par l'individu formulant la plainte ou par le délégué départemental lorsqu'il s'agit d'un grief collectif; il devra indiquer de façon assez claire, la nature du grief, le département de l'employé ou des employés, et les clauses de la convention qui ont été violées.

Un grief non couvert par la présente convention, sera jugé selon les principes de justice et d'équité.

- (d) Une erreur cléricale n'invalidera pas un grief à condition qu'elle soit corrigée au stage suivant.

ARTICLE 5 (suite)

5.02 STAGE 1

- (a) Le grief sera présenté par écrit en cinq (5) copies dans les sept (7) jours ouvrables après l'occurrence du grief au contremaître du département en cause par le délégué départemental du département accompagné de l'employé ou les employés concerné(s) s'il(s) le désire(nt).
- (b) En plus de ce qui précède, dans les cas de griefs concernant les augmentations automatiques, l'employeur s'engage à rembourser pleine rétroactivité jusqu'à un maximum de six (6) mois si la preuve est établie que l'employé a raison.
- (c) Le contremaître rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront la réception dudit grief. A défaut d'un règlement, alors:

5.03 STAGE 2

- (a) Dans les trois (3) jours ouvrables complets suivant la réception de la décision au Stage 1, le grief sera présenté au surintendant du département en cause par le délégué départemental du département accompagné de l'employé ou des employés concerné(s), s'il(s) le désire(nt).
- (b) Le surintendant rendra sa décision par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief.

5.04 STAGE 3

- (a) A défaut d'un règlement, dans les trois (3) jours ouvrables complets suivant la réception de la décision au Stage 2, le grief sera présenté au Directeur d'usine ou son représentant.

ARTICLE 5 (suite)

5.04 STAGE 3 (suite)

- (b) Dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception dudit grief, les représentants de la Compagnie entendront les représentations de l'Union, présentées par le Comité des Griefs de l'Union, accompagné du délégué du département concerné et un représentant international et /ou agent d'affaires de l'Union. Toute autre personne qui peut contribuer à l'éclaircissement du grief peut être présente à la demande de l'une ou de l'autre des parties.
- (c) Le Directeur d'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date d'une telle rencontre. S'il y a remboursement à faire la Compagnie fera, dans la mesure du possible, le remboursement dans la semaine qui suit la réponse.

5.05 STAGE 4

Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure ci-haut, il pourra être soumis à l'arbitrage tel que prévu à cet article; toutefois, si aucune application n'est faite pour arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables complets qui suivent la réception de la décision au Stage 3, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

5.06 Tout grief survenant directement entre la Compagnie et l'Union peut être soumis par écrit par l'une ou par l'autre des parties au Stage 3.

5.07 Les samedi, les dimanche et les jours de congés prévus à cette convention collective ne seront pas comptés en déterminant le temps en dedans duquel toute action peut être prise ou complétée à chacun des stages de la Procédure des Griefs.

ARTICLE 5 (suite)

5.08 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article sont de rigueur, toutefois, elles peuvent être prolongées en tout temps par entente écrite entre la Compagnie et l'Union.

5.09 Toutes les décisions auxquelles en arriveront la Compagnie et les représentants de l'Union à tout stage de la Procédure des Griefs, seront finales et lieront la Compagnie, l'Union et l'employé ou les employés en cause.

5.10 ARBITRAGE

- (a) Si l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu par les présentes, elle devra exercer son droit en faisant une demande par écrit adressée à l'autre partie à cette convention.
- (b) Les griefs provenant des articles 10.02 et 17 seront réglés selon les dispositions de l'article 17.

5.11 ARBITRE UNIQUE

- (a) Lorsque, conformément au paragraphe 5.10 (a) qui précède, l'une ou l'autre des parties 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. Roland Tremblay
Me. Jean-Paul Lemieux

- (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.

ARTICLE 5 (suite)

5.11 ARBITRE UNIQUE (suite)

(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.

5.12 Excepté lorsque prévu autrement dans cette convention, aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stages de la Procédure des Griefs.

5.13 FONCTION DE L'ARBITRE

L'arbitre en rendant sa décision au sujet de tout grief doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. De plus, l'arbitre n'aura pas le droit de changer, modifier ou amender les dispositions de cette convention. Tout grief non couvert par la présente convention, sera jugé selon les principes de justice et d'équité.

5.14 La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage sera finale et liera les parties aux présentes.

5.15 Les deux parties assumeront conjointement et également les frais de l'arbitre.

5.16 L'arbitre sera tenu de rendre sa décision en dedans des trente (30) jours ouvrables qui suivront l'audition de la cause.

ARTICLE 5 (suite)

- 5.17 Tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions aux différents stages de la Procédure des Griefs, y compris l'arbitrage dans les cas de congédiement, suspension, remerciement de ses services, mise-à-pied ou transfert qui seraient allégués comme étant injustes, pourront:
- (a) soit confirmer la position prise par la Compagnie;
 - (b) soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation, ainsi que d'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus jugé raisonnable dans les circonstances, et déduire dudit remboursement de salaires perdus toute somme d'argent que l'employé lésé aurait pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs; dans chaque cas, la Compagnie avisera la Commission d'Assurance-Chômage de toute telle décision surtout si l'employé est appelé à faire un remboursement de prestations à ladite Commission;
 - (c) soit prévoir tout autre mode d'arrangement qui peut sembler juste et équitable dans les circonstances.
- 5.18 Si les deux parties le désirent, ils peuvent soumettre le grief à un conseil d'arbitrage. Ce conseil d'arbitrage sera composé de trois (3) arbitres desquels un sera nommé par chacune des parties et le troisième qui en sera le président sera choisi par les deux arbitres mentionnés plus haut.

6.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, la Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire, ou d'entraver le travail ou la production. Les termes "grève", "contre-grève", et "ralentissement d'activités destiné à limiter la production", employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

6.02 Les parties consentent à ce que les groupes d'employés suivants ne pourront participer activement dans une contre-grève ou grève, à condition qu'aucun travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation ne soit accompli durant ces périodes, à savoir:

Les mécaniciens de machines fixes, tels employés de la division de l'entretien nécessaire à la protection de l'équipement et du matériel contre le feu, le vol, le gel ou tous hazards analogues, reconnaissant ainsi leur intérêt commun dans l'usine concernée.

Les parties consentent d'avance sur les conditions et les modifications de mettre en opération le minimum de services nécessaires tel qu'expliqué ci-haut.

- 7.01 La Compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, selon les circonstances.

Dans les cas d'offense mineure, la Compagnie avise l'Union par le présent article qu'elle adoptera la procédure suivante:

- (a) dans le cas d'une première offense mineure: avertissement écrit à l'employé par le surintendant, son assistant ou le contremaître, selon que la situation l'exige;
- (b) dans le cas d'une deuxième offense mineure: suspension sans paie pour une période d'une (1) journée;
- (c) dans le cas d'une troisième offense mineure: suspension sans paie pour une période de un (1) à trois (3) jours, selon la gravité de l'offense;
- (d) si les offenses se continuent; alors la Compagnie pourra, à sa discrétion, adopter les mesures disciplinaires qu'elle jugera désirables ou propres aux circonstances.

- 7.02 Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois sera enlevée du dossier d'un employé. Un employé ayant travaillé pour une période de six (6) mois sans avoir reçu de mesure disciplinaire se verra enlevé la plus ancienne de ses mesures disciplinaires de son dossier.

- 7.03 Tout employé qui se croit injustement congédié, suspendu ou averti pourra faire un grief au 2ième stage. Si le grief doit être soumis à un arbitre, l'employeur sera dans l'obligation de justifier son action.

8.01 DEFINITION

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

8.02 PERIODE DE PROBATION

- (a) Un nouvel employé sera considéré comme non-permanent et à l'essai aussi longtemps qu'il n'aura pas complété quarante (40) jours travaillés excluant les samedi, dimanche et congés statutaires, à l'exception des employés travaillant sur des opérations à procédés continus.
- (b) Pour un ancien employé la période de probation sera de vingt (20) jours travaillés excluant les samedi, dimanche et congés statutaires, à l'exception des employés travaillant sur des opérations à procédés continus. Cette période s'applique lorsqu'un employé est ré-engagé dans son ancien département en dedans d'une (1) année.
- (c) Pendant ces périodes l'employé a droit à aucune ancienneté. La Compagnie peut à sa discrétion renvoyer un nouvel employé n'importe quel temps avant l'expiration de ces périodes; la Compagnie toutefois consent de ne pas user de cette discrétion arbitrairement. A l'expiration de ces périodes, l'ancienneté de l'employé sera établie à compter de la date de son embauchage.

8.03 LISTES D'ANCIENNETE

Les employés de la Compagnie, à la date de la signature de la présente convention, auront une ancienneté basée sur leur service continu accumulé avec la Compagnie. Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront la signature de cette convention, des listes d'ancienneté indiquant les états de service de chaque employé seront affichées par la Compagnie pour une période d'un (1) mois. La date d'ancienneté de chaque employé sera présumée correcte à moins d'avoir été contestée en vertu de la Procédure de Règlement des Grievs, durant cette même période d'un (1) mois d'affichage. Copies des listes d'ancienneté seront fournies à l'Union et seront renouvelées à tous les six (6) mois.

ARTICLE 8 (suite)

8.04 PERTE D'ANCIENNETE

Un employé perdra toute son ancienneté et son nom sera enlevé des dossiers actifs de la Compagnie si:

- (a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- (b) il est congédié pour juste cause et ce congédiement n'est pas renversé par la Procédure des Grievs ou par la décision d'un arbitre;
- (c) il fait défaut de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours qui suivent un avis de rappel donné par la Compagnie par poste recommandée. Lorsque, dans les trois (3) jours qui suivent un tel avis, un employé informe la Compagnie de son intention de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours qui suivent la réception dudit avis de rappel, mais prouve qu'il est incapable de se rapporter à la date et au temps spécifiés pour des raisons hors de son contrôle et acceptables par la Compagnie, cet employé sera, dans un tel cas, considéré comme n'ayant pas perdu ses droits d'ancienneté et sera gardé sur la liste de rappels;
- (d) il a été mis-à-pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;
- (e) il est absent sans permission ou sans excuse acceptable par la Compagnie, pendant cinq (5) jours consécutifs;
- (f) il dépasse un congé d'absence sans le consentement de la Compagnie, après qu'il a été demandé de retourner au travail;
- (g) il est absent dû à la maladie ou accident pour une période de temps se prolongeant au delà des délais prévus dans l'article 9.02 (b) et (c).

ARTICLE 8 (suite)

8.05 ANCIENNETE NON-CUMULATIVE

- (a) Le temps perdu au delà de douze (12) mois pour cause de maladie ou d'accident ne sera pas calculé pour déterminer l'ancienneté d'un employé.
- (b) Un employé n'accumulera pas d'ancienneté dans les cas suivants:
 - (1) Après un rappel quand il a refusé de remplir une occupation dans une division autre que celle sous laquelle son nom apparait dans la liste de rappel.

8.06 CHANGEMENT D'ADRESSE

- (a) C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse et numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de le faire, un avis envoyé par la Compagnie par poste recommandée à la dernière adresse connue, sera considéré comme avoir été reçu par l'employé dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par la Compagnie.
- (b) Copies des avis envoyés par la Compagnie concernant les rappels et les retours au travail après un congé d'absence autorisé seront envoyés à l'Union.

8.07 AVIS AUX CONTREMAITRES

- (a) Si un employé est incapable de se rapporter au travail à la suite d'un accident, de maladie ou d'autres raisons valables, il doit avertir le contremaître en devoir ou le Bureau du Personnel avant le commencement de son équipe. S'il lui est impossible de donner un tel avis avant le commencement de son équipe, il le fera aussitôt que possible après mais pas plus tard qu'une (1) heure après de début de son équipe à moins d'empêchement majeur. Cet avis doit être donné par l'employé personnellement si possible, ou autrement par une personne responsable agissant en son nom.

ARTICLE 8 (suite)

8.07 AVIS AUX CONTREMAITRES (suite)

- (b) La Compagnie ne sera pas obligée de ré-installer un employé qui a été absent pour deux jours ouvrables ou plus dans son emploi régulier, ou de lui trouver un emploi avant le prochain jour ouvrable après son retour si un remplaçant a été embauché durant son absence à moins que l'employé ait signifié son intention de revenir à l'ouvrage en avisant son contremaître ou le Bureau du Personnel avant 17.00 heures le jour ouvrable qui précède immédiatement le jour qu'il revient au travail.

8.08 PROMOTIONS

- (a) (1) Lors d'une ouverture sur une occupation donnée, préférence sera accordée seulement une fois à l'employé du département classifié sur une catégorie supérieure en autant qu'il possède le plus d'ancienneté et qu'il est capable de faire le travail dans une période de cinq (5) jours ouvrables. L'employé acceptant une telle démotion ne pourra retourner à son occupation originale avant une période de douze (12) mois.
- (2) L'ouverture créée par cette démotion, ou toute autre ouverture non remplie par une démotion, sera remplie d'une catégorie à une catégorie plus élevée dans chaque département en conformité avec la séquence de promotion décrite comme annexe "A" de cette convention.
- (b) (1) Dans tous les cas de promotion, l'ancienneté prévaudra entre les employés qualifiés, sauf dans le cas où un employé aurait déjà été classifié à l'intérieur de l'occupation où existe l'ouverture et qui est classifié sur une occupation de catégorie inférieure à la suite d'une démotion non volontaire.

ARTICLE 8 (suite)

8.08 PROMOTIONS (suite)

- (b) (2) Si aucun employé du département ne fait application pour l'ouverture, la Compagnie doit afficher sur les tableaux d'affiches de l'usine concernée pour une période de trois (3) jours. L'ouverture devra être accordée à l'employé qualifié qui a le plus d'ancienneté pour qui cette ouverture représente une promotion tenant compte de 8.08 b). En ce qui concerne la condition, promotion, exception sera faite pour les postulants des catégories équivalentes afin de satisfaire leur préférence d'équipe. Cette exception ne s'appliquera pas aux employés classifiés catégorie 4 lorsqu'il s'agira de changer de département et ne pourra pas s'appliquer plus d'une fois par année par postulant.

Pour les fins d'application de cette Convention, l'Inspection Finale et l'Inspection du tissu écru sont considérés comme un même département.

Si aucun employé de l'usine concernée ne fait application pour l'ouverture, elle sera affichée dans l'autre usine.

- (3) Toutefois, un employé qui désire une mutation à une occupation de catégorie 4 informera son contremaître ou le Bureau du Personnel.
- (c) Pour les fins de la présente convention, un employé qualifié est un employé qui:
- (1) est ou sera capable de remplir une occupation après une période d'entraînement de deux (2) à six (6) semaines avec un rendement satisfaisant;
 - ou
 - (2) dans les cas des occupations pour lesquelles la Compagnie pourvoit un cours d'entraînement formel, a complété ce cours d'une manière satisfaisante.

Tout employé qui se voit refuser une promotion dû à ce qui précède aura le droit de sousmettre un grief commençant au 2e Stage.

ARTICLE 8 (suite)

8.08 PROMOTIONS (suite)

- (d) Pour les postes vacants de catégories équivalentes ou inférieures, l'employé ne pourra bénéficier de plus de deux (2) périodes d'essai par période de douze (12) mois.
- (e) Il est entendu que la Compagnie ne fera aucune discrimination de sexe, en autant que l'employé rencontre les exigences de la fonction.

ARTICLE 8 (suite)

- 8.09 Une promotion sur une occupation en dehors de l'unité de négociation ne sera pas sujette aux provisions de cette convention. En tout temps, un employé qui revient dans l'unité de négociation en dedans d'un (1) an sera crédité de l'ancienneté totale.

Il est entendu que l'employé, dans ce cas, reprendra l'occupation qu'il a laissé lors de son départ, en autant qu'il possède l'ancienneté. Si son ancienneté ne le lui permet pas, il ira déplacer dans les occupations inférieures, toujours selon son ancienneté. S'il dépasse la période d'un (1) an, il perdra tous ses droits d'ancienneté de l'unité de négociation.

Toutefois l'employé qui aurait été transféré hors de l'unité de négociation avant la date de signature de cette convention pourra revenir dans l'unité de négociation en dedans de deux (2) ans, mais ne sera crédité que d'une (1) année d'ancienneté supplémentaire.

8.10 PREFERENCE D'EQUIPE

Lorsqu'il y aura plus d'une équipe en opération dans un département, l'ancienneté de l'employé qui travaille couramment sur une occupation dans ce département, gouvernera la préférence d'équipe, quand une vacance se produit dans cette occupation ou dans les cas de mise-à-pied.

8.11 MISE-A-PIED

- (a) (1) Dans le cas de nécessité occasionnés par les demandes de production, les principes d'ancienneté ne seront respectés qu'à l'intérieur de l'occupation affectée en autant que l'employé ait déjà rempli la tâche d'une façon satisfaisante, et ceci sur chaque équipe individuellement, dans les cas des employés que la Compagnie met au large pour une période d'une équipe ou moins.
- (2) Si la mise-à-pied doit durer de un (1) à trois (3) jours ouvrables, la Compagnie fera les mises-à-pied à l'intérieur de l'occupation affectée, en tenant compte de l'ancienneté, à condition que l'employé soit qualifié pour accomplir le travail qu'il y a à faire.

ARTICLE 8 (suite)

8.11 MISE-A-PIED (suite)

- (b) (1) Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation dans un département pour plus de jours que ceux mentionnés à l'article 8.11 (a) ci-haut, l'employé possédant le moins d'ancienneté sur cette occupation sera sujet à être mis-à-pied. L'employé ainsi sujet à une mise-à-pied remplacera l'employé possédant le moins d'ancienneté, selon sa préférence d'équipe, en autant qu'il possède plus d'ancienneté sur une occupation de catégorie inférieure qu'il a déjà rempli d'une façon satisfaisante ou qu'il peut remplir d'une façon satisfaisante dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables, en conformité avec la séquence de promotion décrite dans l'Annexe "A" de cette convention. Cette dernière disposition ne pourra être invoquée qu'une fois par l'employé concerné à l'occasion de chaque mise-à-pied.
- (2) Si un employé ne peut déplacer un employé dans son département, il déplacera l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la catégorie 3 ou 4 de sa division. S'il ne peut déplacer un employé dans sa division, il pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la catégorie 3 ou 4 de l'autre division, tenant compte de sa préférence d'équipe dans tous les cas.
- Dans ce cas, les stipulations de l'article 8.14 devront s'appliquer à l'exception que la période sera de six (6) mois au lieu de trois (3) mois.
- (c) La Compagnie s'engage à donner un avis de trois (3) jours ouvrables à un employé régulier qui sera mis-à-pied. Cependant, si ledit avis est moins de trois (3) jours et résulte de l'urgence de la situation ou est en dehors du contrôle de l'employeur, ce dernier n'aura aucune obligation de payer un tel employé un salaire au lieu de tel avis.
- (d) Concernant les apprentis dans la division de l'entretien, dans le cas de mise-à-pied, les apprentis seront composés de deux groupes soit groupe "A", les apprentis 1ère et 2ième année et groupe "B", 3ième et 4ième année. Les apprentis faisant parti du groupe "A" ou "B" seront considérés faisant partie de la même occupation et sujet à la procédure de mise-à-pied de l'article 8.11.

8.12 OCCUPATION DISCONTINUEE

- (a) Un employé dont l'occupation est discontinuée d'une façon permanente et qui ne peut être maintenu au travail, remplacera d'abord l'employé possédant le moins d'ancienneté tenant compte de sa préférence d'équipe, en autant qu'il possède plus d'ancienneté sur une occupation de catégorie inférieure qu'il a déjà remplie d'une façon satisfaisante, ou qu'il pourra accomplir après une période de ré-entraînement de deux (2) à six (6) semaines dans son département et deuxièmement, dans une occupation de catégorie équivalente ou inférieure dans un autre département des usines pourvu qu'il accomplisse le travail après une période de ré-entraînement de deux (2) à six (6) semaines avec un rendement satisfaisant. Il est entendu que la préférence d'équipe sera aussi applicable pour cette deuxième étape.
- (b) Il en sera de même pour l'employé déplacé par ce dernier.
- (c) Si la Compagnie est obligée de discontinuer les opérations d'une de ses usines, un avis de trois (3) mois sera donné.

Les employés qui ont droit à une compensation à cet effet seront indemnisés comme suit:

- (1) Moins de 10 ans: non éligible.
10 ans à 20 ans de service: 2 semaines de paie.
20 ans et plus: 3 semaines de paie.
- (2) Seulement les employés au travail et qui sont affectés par cette fermeture recevront cette compensation. Le montant sera payé pourvu que les employés accomplissent leur travail d'une façon satisfaisante, et aussi longtemps qu'ils sequis au travail.

ARTICLE 8 (suite)

8.13 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Tout employé qui devra envisager une démotion à la suite d'un changement technologique sur son occupation ou dans le département conservera son taux de salaire pour une période de huit (8) semaines suivant le changement.

8.14 TRANSFERTS

Quand un employé est transféré d'une façon permanente d'un département à un autre ou d'une catégorie 4 d'une division à une occupation de l'autre division son ancienneté ne sera pas transférée immédiatement avec lui. Ainsi, si un employé est transféré pour moins de trois mois, il conservera son ancienneté dans son département original.

Après cette période de trois mois, l'employé concerné se verra accordé son ancienneté totale dans son nouveau département.

Toutefois, cet article ne s'applique pas lors de rappels suite à une mise-à-pied.

8.15 RAPPELS

- (a) Les employés mis-à-pied seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté sur une base d'usine pourvu que l'employé soit qualifié pour faire le travail.

Toutefois, un employé classifié catégorie 3 ou plus élevé pourra refuser un rappel dans une autre division tout en maintenant son droit de rappel dans sa division.

Les divisions mentionnées dans cet article sont:

- Transformation
- Fabrication
- Entretien

ARTICLE 8 (suite)

8.15 RAPPELS (suite)

(b) Quand un rappel est effectué, un employé aura le droit de refuser par écrit, de travailler sur une occupation dans une division autre que celle sous laquelle son nom apparaît dans la liste de rappel. La Compagnie ne rappellera un tel employé que lorsqu'une ouverture se produira dans sa division.

8.16 L'employeur consent à ne pas embaucher de nouveaux employés tant qu'il y aura des travailleurs qualifiés qui sont mis-à-pied (à l'exception et sujet aux stipulations de l'article 8.15 (b)).

8.17 RETROGRADATION ET TRANSFERTS

Pour des raisons telles que l'incompétence, santé ou autres raisons valables, la Compagnie pourra, après entente mutuelle entre les deux parties, rétrograder ou transférer un employé.

9.01 La Compagnie convient d'accorder des congés d'absence, dans les cas spéciaux tels que définis ci-après, sans perte d'ancienneté, lesquels devront être donnés par écrit.

9.02 ABSENCE PAR MALADIE ET ACCIDENT

- (a) Tout employé, qui est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident provenant d'un accident ou d'une maladie industriel ou occupationnel, tel que défini par la Loi de la Compensation des Accidents du Travail, se verra accordé un congé d'absence sans perte d'ancienneté, pour la durée de son incapacité.
- (b) Toutefois, dans les cas de maladie ne dérivant pas de l'occupation et de l'industrie, l'employé qui est incapable de travailler à cause d'une telle maladie se verra accorder un congé d'absence, sans perte d'ancienneté:
 - (1) ayant complété sa période de probation mais moins de deux ans, un an;
 - (2) ayant deux ans ou plus jusqu'à cinq années d'ancienneté, dix-huit mois;
 - (3) ayant cinq années d'ancienneté ou plus, deux ans.
- (c) Tout employé qui est incapable de travailler à la suite de blessures dues à un accident survenant en dehors des établissements de la Compagnie se verra accorder un congé d'absence, sans perte d'ancienneté, pour une période d'excédant pas un an, à moins que les parties, de consentement mutuel, s'accordent à prolonger ce délai.

ARTICLE 9 (suite)

9.02 ABSENCE PAR MALADIE ET ACCIDENT (suite)

- (d) Il est entendu que dans tous les cas de maladie ou de convalescence provenant d'un accident ou d'une maladie tel qu'anticipé dans les trois paragraphes précédents de cet article, l'employé pourra être requis de soumettre à l'employeur un rapport médical à la satisfaction de ce dernier.

9.03 FEMME ENCEINTE

Toute employée qui est enceinte se verra accorder un congé d'absence qui commencera au moment déterminé par un médecin, lequel rapport sera à la satisfaction de la Compagnie, mais en aucun cas plus tard que trois (3) mois avant l'accouchement. Un tel congé d'absence se terminera, le tout sans perte d'ancienneté, trois (3) mois après l'accouchement à moins que ce dernier délai, soit prolongé par consentement mutuel entre les deux parties.

9.04 ABSENCE POUR AFFAIRES D'UNION

Tout employé élu ou autrement choisi, délégué aux congrès ou conférences de l'Union se verra accordé un congé d'absence pourvu que:

- (a) ce congé d'absence n'excédera pas une semaine à la fois;
- (b) ces congrès ou conférences n'excéderont pas cinq en nombre dans une période de deux ans;
- (c) le nombre de délégués qui se verront accorder de tels congés d'absence en aucun temps n'excédera:

6 personnes

ARTICLE 9 (suite)

9.04 ABSENCE POUR AFFAIRES D'UNION (suite)

- (d) un représentant officiel de l'Union donnera, au Bureau du Personnel, un avis de pas moins de deux semaines du temps et de la date de tels congrès ou conférences et le nom des personnes choisies pour y assister en conformité de la cédule précitée. Toutefois, dans les cas d'urgence, la Compagnie considérera une demande faite dans les 48 heures qui précèdent le commencement d'un tel congé d'absence.
- (e) si un tel congé d'absence, dans le cas d'une personnel choisie, ne peut être accordé sans désorganiser les opérations de la Compagnie, cette dernière avisera immédiatement l'Union qui, dans de tels cas, pourvoira à un substitut.
- (f) la Compagnie accordera également des congés d'absence aux membres du comité exécutif de l'Union qui pourraient être demandés de s'absenter lors d'assemblée générale du local, avec un maximum de six (6) par année.

Le même principe s'appliquera aux délégués du Conseil Conjoint.

9.05 ABSENCE POUR MORTALITE

Tout employé éprouvé par le décès d'un membre de sa famille (5 jours conjoint, conjointe - 5 jours enfant - 3 jours père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru - 1 jour grand-père et grand-mère de l'employé) se verra accorder un congé d'absence, tel que défini ci-dessus, payé à son taux à l'heure pour les jours privés de son salaire, mais jamais plus tard que le jour des funérailles, excepté dans le cas du décès du conjoint, conjointe et enfant ou ce sera 2 jours suivant les funérailles. Pour définition, le conjoint, conjointe sera le nom de la personne avec laquelle il est marié ou vit maritalement au sens de la loi sur les Normes du Travail.

Pour fin d'absence pour mortalité, la journée régulière de travail est réputée commencer de 7.00 heures à 7.00 heures le lendemain matin (exception pour les départements débutant de 8.00 heures à 8.00 heures le lendemain matin).

ARTICLE 9 (suite)

9.06 ABSENCE POUR MARIAGE

Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours sans salaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

9.07 ABSENCE POUR DEVOIR DE JURE

La Compagnie accordera un congé d'absence pour l'employé sommé d'agir comme juré qui en aura avisé son contremaître à l'avance en fournissant la sommation de comparution à cet effet. La Compagnie rémunènera ce congé d'absence en donnant à l'employé le nombre de jours payés à son taux à l'heure moins la paie de juré de l'employé après présentation du talon de chèque de cette paie de juré pour ces jours privés de son salaire.

ARTICLE 10

SALAIRES

10.01 La Compagnie convient de payer et l'Union convient d'accepter pour la durée de cette convention les taux de paie prévus à la cédule "C" qui fait partie intégrante de cette convention.

10.02 TAUX POUR OCCUPATIONS NOUVELLES

- (a) Les taux horaires applicables aux nouvelles occupations ou aux occupations existantes qui sont substantiellement changées pendant la durée de cette convention, seront déterminés par la Compagnie en tenant compte des emplois existants de nature similaire, ou par l'évaluation de tâche.
- (b) Tout différend au sujet de ces taux sera réglé conformément à la Procédure de Règlement des Grieffs.
- (c) Nonobstant ce qui précède, le taux horaire minimum payé à un nouvel employé à l'embauchage sera:

1er avril 1985	\$8.15 l'heure
1er janvier 1986	\$8.55 l'heure

10.03 ASSIGNATIONS TEMPORAIRES

- (a) Un employé temporairement assigné, à la demande de la Compagnie, pendant au moins deux (2) heures par jour, recevra son propre taux de salaire ou le taux de salaire de l'autre occupation, celui des deux qui est le plus élevé, pour la journée entière. S'il travaille moins que deux (2) heures par jour à son occupation temporaire, il sera payé le taux de son occupation régulière.

ARTICLE 10

(suite)

10.03 ASSIGNATIONS TEMPORAIRES (suite)

- (b) Dans tous les cas d'assignations temporaires de moins de trois (3) semaines dûes à un congé autorisé, de huit (8) semaines dans le cas de maladie ou de surplus de production, la Compagnie pourra, sans égard à l'ancienneté, combler les postes vacants.

Il est entendu toutefois, que tout transfert sera volontaire à moins qu'il soit impossible de trouver un employé étant capable de remplir l'occupation. Dans ce cas, l'employé qualifié possédant le moins d'ancienneté pourra être transféré.

10.04 PRIMES D'EQUIPE

- (a) En plus des taux de paie prévus à la cédule "C" ci-attachée, la Compagnie paiera des primes d'équipe aux employés de ces équipes du soir et de la nuit, à partir de la date de la signature.

Equipe du soir: \$0.30

Equipe de nuit: \$0.50

- (b) Les employés sont éligibles pour les primes d'équipe seulement quand ils travaillent aux heures de ces équipes tel que stipulé dans l'article 11.04.
- (c) Les mécaniciens de machines fixes ne sont pas éligible aux primes d'équipe.

ARTICLE 10 (suite)

10.05 ALLOCATION DE PRESENCE

Tout employé qui se présente au travail au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à quatre (4) heures de travail régulier ou bien l'équivalent en paie rémunérée à son taux régulier sauf en cas d'incendie, d'inondation ou tout autre cause semblable hors du contrôle de la Compagnie, pourvu que, si requis par la Compagnie, l'employé accomplit le travail disponible auquel il peut être assigné.

10.06 PAIE MINIMUM D'APPEL

Un employé de la division de l'entretien qui, à la demande de la Compagnie, est rappelé au travail en dehors de sa journée régulière, recevra au moins quatre (4) heures à temps et demi.

10.07 Les employé féminins recevront le même salaire que les employés masculins, si elles accomplissent le même travail.

10.08 AUGMENTATION AUTOMATIQUE

- (a) Dans le cas de promotion d'une catégorie à une autre, un employé sera payé immédiatement le tiers (1/3) de la différence de la nouvelle catégorie, un autre tiers (1/3) additionnel après quatre (4) semaines et le dernier tiers (1/3) après quatre (4) semaines supplémentaire pour atteindre le taux de la nouvelle catégorie.
- (b) La période de vacance annuelle et toutes autres périodes de plus d'une semaine durant lesquelles l'employé serait en congé d'absence pour maladie ou toutes autres raisons ou une mise-à-pied ou un arrêt de travail seront exclus des calculs des délais mentionnés au paragraphe (a) de cet article.

10.08 AUGMENTATION AUTOMATIQUE (suite)

(c) A la fin de la période de probation, l'employé recevra une augmentation pour atteindre le taux de l'occupation à laquelle il a été embauché en conformité avec l'Annexe "C".

(d) (1) Entretien:

En ce qui concerne les deux groupes d'apprentis de l'entretien et la classification "B" des métiers, ces employés seront promus d'une classe après avoir complétés une période de travail de douze (12) mois sur la même occupation et ceci de la classe lère année jusqu'à et y compris la classe "B" de chaque métier. Il est entendu que dans chacun des corps de métiers, il n'y aura aucune distinction dans l'assignation des tâches.

(2) Un apprenti peut aussi bénéficier de crédits, à l'intérieur de la période de douze (12) mois, s'il complète avec satisfaction un cours, du Centre de Formation Professionnelle, qui est relié à sa fonction et dont les crédits ont été déterminés avant l'enregistrement à ce cours.

(3) Lorsqu'un employé de la division de l'entretien obtiendra une carte de compétence d'électricien, de soudeur ou de plombier, il recevra la taux de sa classe s'il effectue le travail de la classification.

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

11.01 Le but de l'article 11 est de déterminer les heures régulières de travail: ceci ne doit pas être interprété comme un salaire annuel garanti. Ainsi les employés travailleront un nombre d'heures moindre que la semaine normale de travail en cas d'un manque d'ouvrage, d'une panne de machinerie, ou dans les cas d'urgence ou d'une nécessité absolue.

11.02 SEMAINE DE TRAVAIL

La Compagnie, en autant que possible dans les limites des éventualités prévues dans l'article 11.01, maintiendra pour la semaine régulière de travail la cédule suivante et en conformité avec l'article 11.14.

La semaine régulière de travail sera de cinq (5) jours débutant à 7.00 heures le lundi matin pour se terminer à 7.00 heures le samedi matin.

Exception sera faite pour les départements dont:

(a) la semaine régulière de travail débutera à 7.00 heures le samedi matin pour se terminer à 7.00 heures le lundi matin pour les employés des équipes de fin de semaine.

(b) Mécanicien de machines fixes:

Exception sera aussi faite pour le département des bouilloires dont la semaine régulière de travail débutera à 8.00 heures le lundi matin pour se terminer à 8.00 heures le lundi matin suivant.

Tel qu'illustré en annexe "E" les mécaniciens de machines fixes travailleront sur deux cédules, celle de l'hiver et celle de l'été.

11.02 SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

Cédule d'hiver: La semaine normale de travail de cette cédule consiste en trois jours de douze (12) heures une semaine et quatre (4) jours de douze (12) heures la semaine suivante sur une base à rotation.

Cédule d'été: La semaine normale de travail de cette cédule consiste en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi et sur une base à rotation. Lorsque la cédule d'été entrera en vigueur un des mécaniciens de machines fixes sera affecté à l'entretien des bouilloires ou à d'autres travaux d'entretien général. Il est aussi entendu que durant les heures normales de travail, les mécaniciens de machines fixes devront effectuer certain travaux d'entretien et vérification, tel qu'assignés par le responsable.

11.03 HEURES DE TRAVAIL

- (a) A moins de stipulations contraires dans cet article, les heures régulières de travail pour le début et la fin du travail pour les / travailleurs de jour seront de 7.00 heures à 16.00 heures.
- (b) Pour fin de la présente convention collective de travail, la journée régulière de travail est réputée commencer de 7.00 heures à 7.00 heures le lendemain matin (exception pour les départements débutant de 8.00 heures à 8.00 heures le lendemain matin).

ARTICLE 11 (suite)

11.04 A moins de stipulations contraires dans cet article, les heures régulières pour le début et la fin du travail pour les travailleurs d'équipe seront:

Equipe de jour: De 7.00 heures à 15.00 heures
Equipe du soir: De 15.00 heures à 23.00 heures
Equipe de nuit: De 23.00 heures à 7.00 heures

Equipe de fin de semaine pour le département du Tissage:

- (a) pour la première équipe, de 7.00 heures le samedi matin à 19.00 heures le samedi soir et de 7.00 heures le dimanche matin à 19.00 heures le dimanche soir.
- (b) pour la deuxième équipe, de 19.00 heures le samedi soir à 7.00 heures le dimanche matin et de 19.00 heures le dimanche soir à 7.00 heures le lundi matin.

Les heures de travail pour les départements de l'Expédition et de Réception seront:

- Usine de Finition, de 8.00 heures à 16.00 heures.
- Usine de Tissage, de 7.00 heures à 16.00 heures.
L'heure de repas sera prise entre 12.00 heures et 13.00 heures.

11.05 Par entente mutuelle des parties, les heures de travail et les cédules décrites aux paragraphes 11.03 et 11.04 peuvent être changées afin de répondre à des conditions particulières.

ARTICLE 11 (suite)

11.06 FUMAGE ET PERIODES DE REPOS

Les employés auront le droit à une période de quinze (15) minutes et une période de dix (10) minutes par équipe, durant lesquelles ils pourront manger et fumer, le temps et les endroits seront déterminés par les représentants de la Compagnie. Si les exigences de l'occupation ne permettent pas à un employé de s'absenter de sa machine, d'autres arrangements équitables seront faits.

ARTICLE 11 (suite)

11.07 TEMPS POUR SE LAVER

- (a) La Compagnie accordera aux employés trois (3) minutes avant le dîner et cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe, sans perte de salaire, pour se laver, se changer et s'habiller selon le cas.
- (b) Toutefois, en dépit de ce qui précède, les employés de l'entretien bénéficieront de cinq (5) minutes pour se laver avant l'heure du dîner et à la fin de leur équipe.

11.08 PERIODE DE REPAS

La période de repas pour les travailleurs de jour, excepté dans un cas d'urgence, sera de midi à 13:00 heures.

- 11.09 Tous les autres travailleurs, à l'exception des travailleurs de jour, bénéficieront d'une période de repas. Cette période, en aucun cas, n'excédera trente (30) minutes et sera considérée comme temps travaillé et payé.

11.10 SURTEMPS

Tout travail exécuté par un employé en sus de huit (8) heures par jour, le samedi entre 7.00 heures ou 8.00 heures et 24.00 heures, ou en dehors de la semaine régulière, sera considéré comme surtemps et payé au taux régulier plus 50%.

Concernant les mécaniciens de machines fixes travaillant sur la cédule l'hiver ils seront rémunérés au taux régulier plus 50% pour les heures excédant les douze (12) heures régulières par jour ou pour les heures en dehors de leur semaine normale cédulée.

11.11 SURTEMPS

Pour la durée du contrat, tout travail autorisé à être accompli par un employé requis de travailler les dimanches, entre 0.00 heure et 24.00 heures, sera payé au taux régulier de l'employé plus 100%.

Toutefois, dans les cas des congés statutaires, pour la durée du contrat, les employés auront droit, si requis de travailler, à leur taux régulier plus 100% en plus du congé payé. Un mécanicien de machines fixes travaillant sur la cédule d'hiver et cédulé pour travailler un jour de congé sera rémunéré à son taux régulier pour les heures travaillées en plus de son congé payé.

Concernant le surtemps du dimanche et d'un congé statutaire, les mécaniciens de machines fixes travaillant sur la cédule d'hiver seront rémunérés au taux régulier plus 50% pour les heures excédant les douze (12) heures régulières par jour ou pour les heures en dehors de leur semaine normale cédulée.

Toutefois, dans le cas des congés statutaires de Noël et du Jour de l'An, les mécaniciens de machines fixes requis de travailler seront rémunérés à leur taux régulier plus 100% en plus du congé payé.

- 11.12 (a) Le travail supplémentaire sera réparti également entre les employés qualifiés tout en donnant préférence premièrement, à ceux de la tâche concernée, deuxièmement à ceux de l'occupation et troisièmement parmi les autres employés qualifiés.

11.12 SURTEMPS (suite)

(b) Un employé à qui on demande de travailler douze (12) heures consécutives se verra accorder une période supplémentaire de trente (30) minutes pour le repas, incluse dans la période de travail supplémentaire.

11.13 Aucun employé ne sera payé sur la base quotidienne et hebdomadaire en ce qui a trait au surtemps pour les mêmes heures travaillées.

Lorsqu'il y a plus d'un article qui s'y applique celui étant le plus favorable pour l'employé sera utilisé.

Rien, dans cette convention ne doit être interprété comme exigeant ou permettant la pyramide de prime et/ou de temps supplémentaire.

11.14 La Compagnie lorsqu'elle jugera ne pas pouvoir faire autrement ne sera pas tenue d'effectuer de réduction de personnel dans un département si les exigences de la production nécessitent une équipe de travail en moins pendant pas plus de quatre (4) semaines. Cependant, la Compagnie ne pourra pas se servir de ce privilège plus d'une fois par année contractuelle par équipe.

Le présent article ne contredit pas le paragraphe 11.01 de la présente convention et ne doit en aucune façon être interprété comme signifiant que les employés concernés auraient droit dans de telles circonstances à une garantie de quatre (4) jours normaux de travail. Il est entendu que la Compagnie lorsqu'il lui sera nécessaire de recourir aux dispositions du présent article, jouira quant à son application d'une latitude raisonnable pour déterminer le régime de travail des employés dans les départements concernés.

Il est toutefois convenu que cette période pourra être prolongée sur entente écrite convenue entre les parties contractantes.

ARTICLE 12

CONGES STATUTAIRES

- 12.01 (a) Les congés statutaires suivants seront accordés à tous les employés qui sont au service de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours.
- (b) Durant la durée du contrat les congés statutaires suivants seront observés:

<u>CONGES</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Jour de l'An	Mar., 1 janv.	Mer., 1 janv.
Congé payé	Mer., 2 janv.	Jeu., 2 janv.
Vendredi Saint	Ven., 5 avril	Ven., 28 mars
St-Jean Baptiste	Lun., 24 juin	Mar., 24 juin
Confédération	Lun., 1 juil.	Lun., 30 juin
Fête du Travail	Lun., 2 sept.	Lun., 1 sept.
Action de Grâce	Lun., 14 oct.	Lun., 13 oct.
Veille de Noel	Mar., 24 déc.	Mer., 24 déc.
Noel	Mer., 25 déc.	Jeu., 25 déc.
Jour après Noel	Jeu., 26 déc.	Ven., 26 déc.
Congé payé	Ven., 27 déc.*	Lun., 29 déc.*
Congé payé	Lun., 30 déc.	Mar., 30 déc.
Veille du Jour de l'An	Mar., 31 déc.	Mer., 31 déc.

*Congé payé - non chôme

- (c) Pour être éligible pour un congé statutaire payé, il est compris que l'employé doit avoir travaillé le dernier jour de travail précédant le congé statutaire et le premier jour de travail suivant le congé à être observé.
- (d) En dépit de ce qui précède, un employé absent pour les raisons suivantes sera éligible pour un congé statutaire avec paie:
- (1) Lors d'une mise-à-pied, pourvu que l'employé ait travaillé durant un des cinq (5) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé.
 - (2) Dans le cas de maladie dûment attestée; pourvu que l'employé ait travaillé durant un des huit (8) jours ouvrables qui suivent ou précèdent le congé.

ARTICLE 12 (suite)

- (3) Dans le cas d'un congé d'absence autorisé et approuvé à l'avance.
 - (4) Lorsqu'un employé sert comme juré.
 - (5) Dans le cas de mortalité telle que stipulée à l'article 9.05.
 - (6) Dans le cas de mariage dans la famille immédiate de l'employé, c'est-à-dire père, mère, frère, soeur, enfant, beau-frère et belle-soeur.
 - (7) Dans le cas d'absence pour affaires d'Union.
 - (8) Dans le cas de suspension.
- 12.02 (a) Pour les congés statutaires mentionnés à l'article 12.01, un employé sera payé son taux régulier à l'heure
- y compris la prime d'équipe habituelle. L'employé sera payé pour le nombre d'heures travaillées dans une journée normale mais ne devra pas excéder huit (8) heures.
- (b) Pour fin de congés statutaires, la journée régulière de travail est réputée commencer de 7.00 heures à 7.00 heures le lendemain matin (exception pour les départements débutant de 8.00 heures à 8.00 heures le lendemain matin).
- 12.03 Après entente mutuelle, un congé statutaire pourra être observé une autre journée que le congé statutaire.
- 12.04 (a) Les stipulations de l'article 12.01 (c) ne seront pas utilisées par la Compagnie pour les congés statutaires de Noël et le Jour de l'An.
- (b) En dépit de ce qui précède, la Compagnie se réserve le droit de sévir si les raisons d'absences ne sont pas acceptables.
- (c) Tout employé aura droit à ce ou ces congés statutaires pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la Compagnie durant l'une des trois (3) semaines précédant le ou les congés.

ARTICLE 13

VACANCES ET SALAIRES DE VACANCES

- 13.01 (a) La Compagnie convient d'accorder deux (2) semaines de vacances à tous les employés couverts par la présente convention et qui sont à l'emploi de la Compagnie au commencement de la période de vacances régulières.
- (b) Les employés qui sont à l'emploi de la Compagnie pour une période de 7 ans et plus au 30 avril de l'année de vacances concernées, peuvent se prévaloir d'une troisième semaine de vacances et pour ceux qui sont à l'emploi de la Compagnie pour une période de 15 ans et plus au 30 avril de l'année de vacances concernées, peuvent se prévaloir d'une troisième et quatrième semaine de vacances. Voulant se prévaloir de ce droit, ces employés aviseront la Compagnie au plus tard le 30 avril de l'année de vacances concernées. Ces employés seront avisés avant le 15 mai de l'année des vacances à savoir si leur demande a été acceptée ou refusée.
- (c) Il est entendu que l'employé ayant le plus d'ancienneté aura préséance quant au choix et que ce choix lui sera accordé si le département dans lequel il travaille n'est pas désorganisé par cette demande.
- 13.02 La durée du service continu d'un employé avec la Compagnie servira à calculer le montant total de la paie de vacances auquel a droit chaque employé éligible, le tout en conformité avec le tableau de calcul de la paie de vacances qui apparaît ci-dessous:

TAUX DE LA PAIE DE VACANCES:

% du montant total des salaires obtenus de la Compagnie par l'employé durant la période de douze (12) mois qui se termine et qui inclue la dernière période dans le mois d'avril.

ARTICLE 13 (suite)

13.02 (suite)

Durée du service continu de l'employé avec la
Compagnie calculée au 30 avril.

0 à 2 ans	4.0%
2 à 4 ans	5.0%
4 à 6 ans	6.5%
6 à 8 ans	7.0%
8 à 10 ans	7.5%
10 à 14 ans	8.0%
14 à 18 ans	8.5%
18 à 20 ans	9.0%
20 à 25 ans	9.5%
25 ans et plus	10.5%

- 13.03 Tous les employés, à l'exception de ceux qui sont congédiés, qui laissent l'emploi de la Compagnie, recevront une paie de séparation suivant le taux mentionné dans la clause 13.02 et ce, de la dernière période de paie en avril.
- 13.04 Les vacances seront cédulées et devront être données entre le 1er juillet et le 15 août. La cédule des vacances sera établie par l'employeur qui devra toutefois en discuter avec l'Union avant de la préparer. Cette cédule sera affichée deux (2) mois avant la date choisie. Toutefois, pour la division de l'entretien, la cédule des vacances peut être modifiée. Le choix des vacances devra toutefois être accordé selon les stipulations de l'article 13.01 (c).
- 13.05 Le salaire de vacances sera remis aux employés, en plus de leur salaire régulier, le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.
- 13.06 Un employé absent pour raison de maladie, accident ou grossesse ne verra pas diminuer sa paie de vacances.
- Toutefois, toute absence pour maladie ou accident hors de l'usine de moins d'un mois ne sera pas utilisée pour la paie de vacances à moins que les normes minimales de travail le prévoient autrement. Cette période n'excédera pas un (1) an.

- 14.01 (a) L'Union est la seule détentrice de la police maîtresse du plan d'assurance-groupe et la seule administratrice audit plan.
- (b) La Compagnie consent à contribuer à l'assurance-groupe les montants suivants par semaine seulement pour chaque employé qui contribue personnellement le montant fixé pour la même semaine:
- 1er janvier 1985
\$4.75 - par employé contribuant
1er janvier 1986
\$5.00 - par employé contribuant
- (c) L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés, ainsi que pour les nouveaux employés dès qu'ils ont complété une période de trois (3) mois.
- (d) La Compagnie déduira de la paie de chaque employé, une cotisation d'assurance déterminée par l'Union. Ces cotisations ainsi que la contribution de la Compagnie en plus du montant de ristourne reçu du gouvernement à cause du plan d'assurance-maladie, seront remises au Fonds d'Assurance-Groupe des employés une fois par mois, soit le dixième (10ième) du mois suivant le montant payé pour et par chaque employé.
- Il est entendu que la Compagnie maintiendra pour le plan actuel ou futur son obligation d'enregistrer le plan d'assurance-groupe à condition que le plan remplisse les exigences établies par la loi d'Assurance-Chômage.
- (e) Il est entendu qu'en plus de faire les contributions et déductions prévues à l'article précédent, la seule autre responsabilité de la Compagnie sera de faire signer les formules d'adhésion aux employés.

- 15.01 La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail. L'Union convient de collaborer avec la Compagnie en encourageant et en donnant tout son appui pour l'application des mesures de sécurité au travail, de prévention des incendies et pour éduquer les employés sur les questions hygiéniques et sanitaires. L'Union collaborera également avec la Compagnie afin que les employés se conforment aux règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits par la Compagnie dans le but de fournir des conditions de travail qui soient sans danger, sanitaires et salubres.
- 15.02 EQUIPEMENT DE SECURITE
- Des moyens de protection, des vêtements spéciaux ou autres appareils nécessaires pour prémunir les employés contre le danger d'accidents, seront mis à la disposition des employés par la Compagnie.
- 15.03 Le chauffage, la ventilation et les installations sanitaires répondront aux exigences légales.
- 15.04 Les employés qui reçoivent instruction de se rapporter au département des premiers soins pour traitement de blessures subies durant les heures de travail, et qui par la suite sont envoyés soit à la maison ou à l'hôpital par ledit département, seront payés jusqu'à la fin de leur équipe le jour où ils ont été blessés.
- 15.05 La Compagnie convient de mettre à la disposition des employés de chaque équipe ce qu'elle jugera nécessaire pour l'administration des premiers soins.

16.01 Les parties acceptent que la convention soit écrite seulement en français.

16.02 TAUX SPECIAUX

Les employés seront rémunérés aux taux qui s'appliqueront aux fonctions effectivement accomplies, à l'exception de ceux qui bénéficieraient de taux spéciaux (red circles) créés pour des conditions spécifiques. Il est entendu que ces taux spéciaux sont attachés à l'employé et non à la tâche et resteront en effet pour la durée de la présente convention en autant que l'employé concerné demeure assigné à la tâche et/ou équipe où le taux spécial fut créé. Les avantages supérieurs, autres que celles d'équipe, seront diminués d'autant lorsque la tâche en question est reclassifiée, lors de promotion sur une autre occupation dans le même département ou que d'autres avantages sont ajoutés, autres que les ajustements de salaire annuel.

Il est entendu qu'un employé déplacé temporairement de son occupation, dû à un manque de travail, rebénéficiera de son taux spécial s'il retourne à son occupation originale.

16.03 CORRESPONDANCE

Excepté si autrement prévu, les communications officielles entre la Compagnie et l'Union seront adressées par poste recommandée, comme suit:

A LA COMPAGNIE:

L'original ou une copie:

Directeur - usine de Finition
Consoltex Inc.
400, rue Willard
Cowansville, Québec
J2K 3A2

16.03 CORRESPONDANCE (suite)

A LA COMPAGNIE:

L'original ou une copie:
Directeur - usine de Tissage
Consoltex Inc.
201, rue des Textiles
Cowansville, Québec
J2K 3P9

A L'UNION;

Gérant - Conseil Conjoint du Québec
440, rue Sud
Cowansville, Québec
J2K 2X7

COPIE A:

Le Secrétaire
Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile
(FAT-COI-CTC)
Local 1693

16.04 La présente convention est subordonnée, dans son application et son interprétation, aux dispositions générales de toute loi qui s'y applique et toute telle loi est réputée à s'appliquer à la présente entente, y suppléer, ou y retrancher, parce que c'est intention des parties que la présente convention ne devienne pas nulle si elle était contraire aux stipulations de toute telle loi, mais seulement qu'elle soit amendée en conséquence pour donner effet à la loi générale.

16.05 Pour fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclus le féminin en tenant compte du contexte.

- 17.01 L'employeur s'engage à fournir à l'Union une liste de tous les taux et classifications en vigueur dans les usines, tel que prévu aux cédules "A" et "C", et d'informer l'Union de tous les changements apportés à la cédule des salaires par voie de négociations ou d'arbitrage sera transmis à l'Union par écrit et sera considéré comme un amendement, faisant partie de ce contrat.
- 17.02 L'employeur aura le droit de changer la machinerie, les procédés et les méthodes de production et établir, instituer, modifier, ou ajuster et effectuer ou mettre en pratique des standards de productivité dans le but d'assurer le plus haut niveau de production possible dans ses usines et ainsi de pouvoir assurer le maximum d'emplois à ses travailleurs.
- 17.03 Tout travail dévolu le sera dans le but d'utiliser le temps de chaque travailleur de la façon la plus productive possible sans toutefois lui causer trop de fatigue.
- 17.04 Les standards justes et équitables tels qu'établis par la Compagnie, devront contenir des allocations pour la fatigue, le repas et les besoins personnels en harmonie avec les méthodes reconnues d'ingénieurs compétents et en accord avec ce principe, le facteur d'utilisation de chaque employé sera calculé.
- 17.05 Si un opérateur, travaillant à une allure normale, a des raisons sérieuses de croire que son facteur d'utilisation dépasse ce qui est prévu dans le paragraphe précédent, il devra sur le champ, rapporter cette situation à son représentant qui, s'il est satisfait que la plainte est fondée, devra faire un rapport formel au contremaître du département concerné, requérant qu'une nouvelle étude soit faite pour en déterminer la charge actuelle de travail, et que cette expertise soit faite par la Compagnie dans le plus court délai possible ci-après.

ARTICLE 17 (suite)

17.05 (Suite)

Si le délégué s'avère insuffisamment diligent à écarter les plaintes frivoles sous le paragraphe précédent, alors la Compagnie pourra faire rapport de ses opinions et déclarations à l'agent d'affaires de l'Union.

17.06 Toutefois, si l'étude indiquait que la charge de travail rencontre le standard établi pour la tâche et si l'employé est toujours d'avis qu'il a de sérieuses raisons de douter des résultats de l'étude de la Compagnie, il pourra invoquer la procédure de griefs commençant à la troisième étape.

17.07 Le technicien de l'Union aura le droit, sur rendez-vous fait au préalable, de discuter avec les représentants de la Compagnie, de toutes questions relevant du contrat si le besoin se fait sentir et ceci sur les propriétés de la Compagnie si la situation l'exige.

Toutefois, de telles questions ne devront pas remplacer les procédures de griefs standards tel que pourvu par le contrat.

17.08 Dans le cas d'arbitrage, un seul arbitre sera employé pour la durée du contrat tel que spécifié par les articles précédents de cette convention. Cet arbitre unique, liera les deux parties et la décision sera rétroactive au début de la plainte. Le coût de l'arbitrage sera également réparti entre les deux parties. Pour fins de cet article, l'arbitre sera un ingénieur compétent familier avec l'industrie de textile.

18.01 La présente convention restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

18.02 Bien que les termes et conditions de cette convention collective de travail seront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du 1er octobre 1986, demander à négocier une nouvelle convention collective.

Avec l'avis sera transmis, en termes généraux, le projet de convention à négocier, et une première rencontre des parties aura lieu dans les quinze (15) jours de la date de l'avis.

18.03 Si l'avis prévu au paragraphe précédent (18.02) est donné par l'une ou par l'autre des parties, la présente convention sera acceptée comme convention intérimaire après sa date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 24 du Code de Travail, sans aucun préjudice au droit de chaque partie de réclamer la rétroactivité de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI,

les parties ont décidé que cette convention sera exécutée par
les représentants dûment autorisés et on signé le 31 janvier 1985.

POUR: CONSEIL CONJOINT DU QUEBEC
 TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE
 (FAT-COI-CTC-FTQ) LOCAL 1693

György Pincz

Magella Coultit

Emilien Couture

Richard Leflamme

Jean Marc Lévesque

POUR: CONSOLTEX INC.

Jean Louis Lachance

Ronald Leguin

Roger Lévesque

MEMOIRE D'ENTENTE

CHEF DE GROUPE

Il est entendu entre les deux parties:

1. Que l'occupation "Chef de groupe" sera établie après entente mutuelle entre l'Union et la Compagnie.
2. Qu'un employé choisi comme Chef de groupe demeurera dans l'unité de négociation et restera classifié sur l'occupation qu'il détenait avant d'agir comme Chef de groupe.
3. Qu'un chef de groupe permanent sera payé à un taux de 50¢ plus élevé que le taux auquel il est classifié et qu'un chef de groupe temporaire sera payé à un taux de 75¢ plus élevé que le taux auquel il est classifié.
4. Que tout candidat qualifié pour agir comme Chef de groupe sera choisi et nommé par la Compagnie à sa seule discrétion. Il est entendu cependant que les candidats considérés seront les employés travaillant sur des occupations couvertes par l'unité de négociation.

N.B. L'occupation Chef de groupe est établie dans les départements suivants:

Préparation du Fil
Services (Usine Premier)
Inspection
Chaudières

1er janvier 1985

MEMOIRE D'ENTENTE

INSTRUCTEUR AU CENTRE DE FORMATION

Il est entendu entre l'Union et la Compagnie qu'un employé provenant de l'unité de négociation et qui est choisi pour agir comme instructeur dans un cours formel pour une période continue d'un an ou moins, demeurera dans l'unité de négociation.

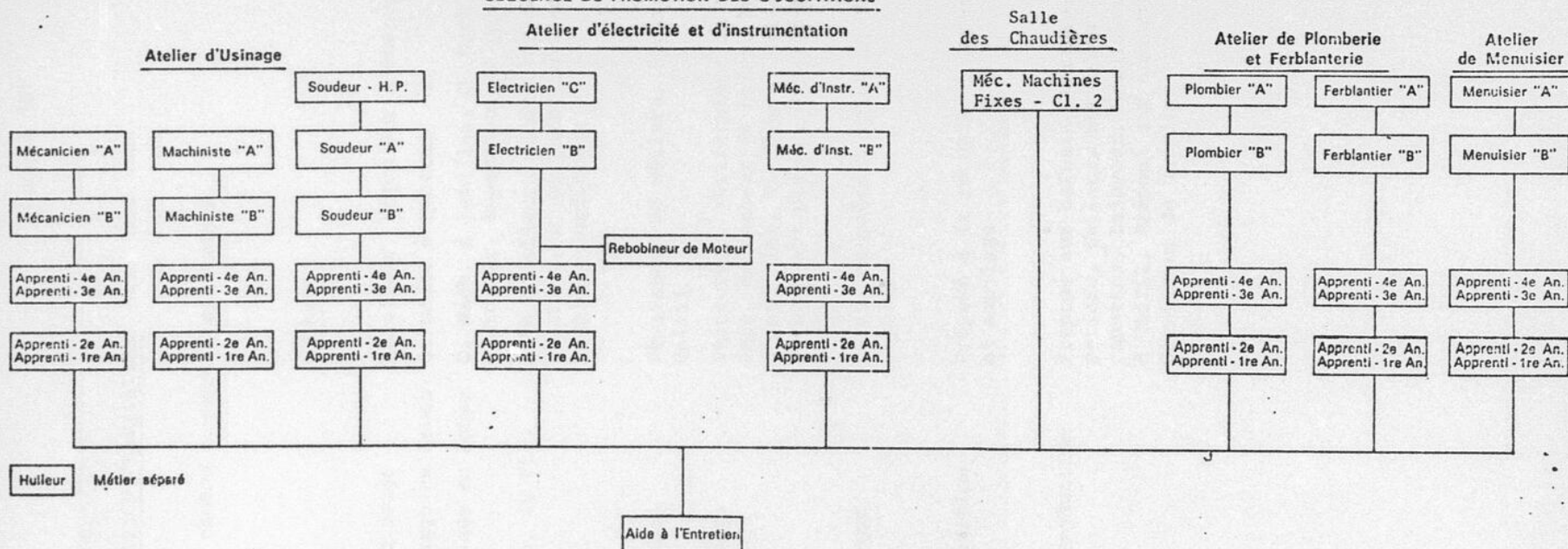
Si l'employé continu d'agir comme instructeur après cette période continue d'un an, il sera alors considéré promu sur une occupation en dehors de l'unité de négociation et sera sujet aux stipulations de l'article 8.09 de la convention collective de travail.

Il est également entendu qu'un instructeur choisi en dehors de l'unité de négociation n'aura aucun droit vis-à-vis la convention collective de travail.

Il est entendu que tout instructeur recevra une prime de \$0.35 supérieure à son taux de base.

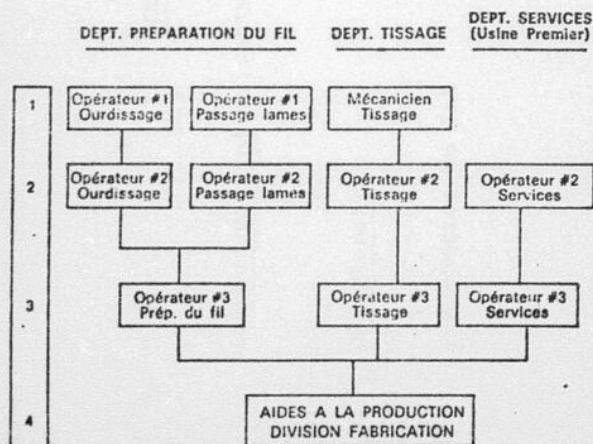
1er janvier 1985

SEQUENCE DE PROMOTION DES OCCUPATIONS



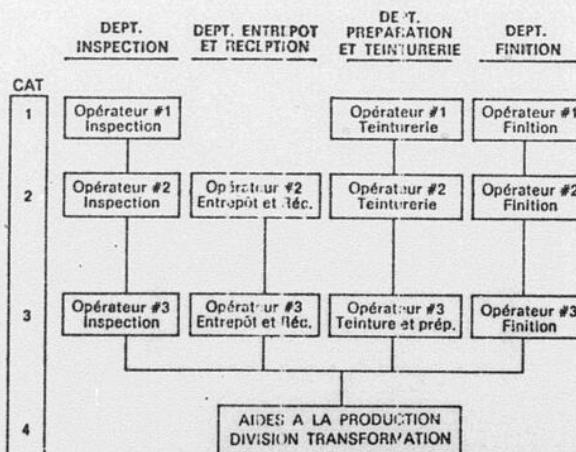
SEQUENCE DE PROMOTION DES OCCUPATIONS

Division Fabrication



SEQUENCE DE PROMOTION DES OCCUPATIONS

Division Transformation



Voir l'Annexe "B" pour les différentes tâches faisant partie de ces occupations.

Voir l'Annexe "B" pour les différentes tâches faisant partie de ces occupations.

OCCUPATIONS - DIVISION FABRICATION

Les Occupations suivantes incluent les tâches énumérées ci-dessous.

<u>Département</u>	<u>Occupation</u>	<u>Tâches</u>
Préparation du Fil	Op. #1 Ourdissage	Encolleur, Enrouleur d'ensouples
	Op. #1 Passage en Lames	O. Mach. à Rentrer
	Op. #2 Passage en Lames	O. Mach. à lamelles, O. Mach. à encroiser, Réparateur de peigne
	Op. #3 Prép. du Fil	Aide encolleur, Conducteur de charriot, O. préparation d'ensouples, Ourdisseur
Tissage	Op. #1 Tissage	Réparateur de métiers, Réparateur Unifil
	Op. #2 Tissage	Inspecteur, Vérificateur de tissage, Rattacheur de brins, Poseur d'ensouples, Tisserand, Attacheur, Préposé aux pièces, Réparation Générale
	Op. #3 Tissage	Leveur de pièces, Enleveur d'ensouples
Expédition	Op. #2 Expédition	Préposé à la réception, Expédition et empilage
Division Fabrication	Aide à la Production (Op. #4)	Préposé aux harnais, Nettoyeur de métiers, Huileur, Nettoyeur de canettes, Balayeur, Garnisseur d'Unifil, Préposé aux ensouples, Garnisseur de Ratelier

OCCUPATIONS - DIVISION TRANSFORMATION

Les Occupations suivantes incluent les tâches énumérées ci-dessous

<u>Département</u>	<u>Occupation</u>	<u>Tâches</u>
Inspection	Op. #1 Inspection	Inspecteur C.Q.
	Op. #2 Inspection	Inspecteur (tissu fini) Echantillonneur
	Op. #3 Inspection	Inspecteur au séchoir, Inspecteur (avant finition), Inspecteur (tissus écreu), Conducteur de charriot, Manutentionnaire de pièces (tissu écreu)
Entrepôt, Réception & Expédition	Op. #2 Entrepôt	Préposé à la réception et expédition
Préparation & Teinturerie	Op. #1 Teinturerie	Dispensateur
	Op. #2 Teinturerie	Aide aux Rames, O. Teinture sur ensouple, O. Mach. Blanchiment, O. Essoreuse Centrifuge, O. Séchoir à tambours, O. Lavage à tambours, O. Rames, O. Mach. Blanchiment (Hennikens), O. Teinture (Jet), O. Teinture (Jig), O. Birch, O. Mach. à ouvrir et refendre, O. Mach. Blanchiment (Sofcer), O. Laveuse (Tensitrol), O. Teinture sur foulard, Vérificateur
	Op. #3 Prép. & Teint.	Enrouleur de pièces, Aide à la Teinturie, Conducteur de charriot
Finition	Op. #1 Finition	Mélangeur d'apprêt
	Op. #2 Finition	O. de Rames, O. et aide Séchoir (Haas), O. Calendre Hydr., O. Calendre Ramisch, O. Birch
	Op. #3 Finition	Conducteur de charriot

Taux horaire des employés d'usine travaillant à la production

<u>CAT.</u>	<u>Première Année 1er avril 1985</u>	<u>Deuxième Année 1er janvier 1986</u>
1 A	9.65	10.05
1	9.30	9.70
2	9.02	9.42
3	8.75	9.15
4	8.47	8.87
<hr/>		
Embauche	8.15	8.55
Mécanicien Tissage	10.10	10.50
Réparateur Unifil	10.10	10.50
Inspecteur aux métiers	9.60	10.00
Rattacheur de brins	9.60	10.00
Poseur d'ensouple	9.60	10.00
Attacheur	9.60	10.00
Tisserand	9.60	10.00

Taux horaire des employés d'Entretien

	<u>Première Année 1er avril 1985</u>	<u>Deuxième Année 1er janvier 1986</u>
Electricien	13.91	14.31
Méc. Mach. Fixe Cl. 2	12.09	12.49
Soudeur HP	11.39	11.79
Soudeur A	10.51	10.91
Mécanicien A	10.51	10.91
Machiniste A	10.51	10.91
Méc. Inst. A.	10.51	10.91
Menuisier A	10.51	10.91
Plombier A	10.51	10.91
Ferblantier A	10.51	10.91
Toutes Classes B	9.65	10.05
App. 4e Année	9.27	9.67
App. 3e Année	9.06	9.46
App. 2e Année	8.94	9.34
App. 1ère Année	8.82	9.22
Rebobineur de Moteur	9.27	9.67
Huileur	8.91	9.31
Aide à l'Entretien	8.83	9.23

ANNEXE "E"

Mécaniciens de machines fixes

Cédule d'Hiver

	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
8 P.M. - 8 A.M.	D D C C B B A	A A D D C C B	B B A A D D C	C C B B A A D
8 A.M. - 8 P.M.	B B A A D D C	C C B B A A D	D D C C B B A	A A D D C C B
Libre	A A D D A A D	D D A A D D A	A A D D A A D	D D A A D D A
Libre	C C B B C C B	B B C C B B C	C C B B C C B	B B C C B B C

Cédule d'été

	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
7 A.M. - 3 P.M.	- A A A A A -	- C C C C C -	- B B B B B -
3 P.M. - 11 P.M.	- B B B B B -	- A A A A A -	- C C C C C -
11 P.M. - 7 A.M.	- C C C C C -	- B B B B B -	- A A A A A -