



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 2 0 7 1**

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 **01462-1**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3636-06
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-26	84-12-03		84-10-26	87-09-30	85

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs du Textile de St-Jean 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant Textiles Doric Limitée 300 rue St-Louis St-Jean-sur-Richelieu, Qué J3B 1Y4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc Att.: M. Claude Faucher 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	Région <u>06-02</u> Activité <u>1832 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

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 /sg <i>o.c.</i>	84-12-13

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

RECHERCHE

'84 NOV 13 14 15

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE



ENTRE: TEXTILES DORIC LIMITEE

Ci-après appelé "La Compagnie" ou "l'Employeur"

ET: SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE DE ST-JEAN

Ci-après appelé "le Syndicat"

COPIE CONFORME
8-11-84
CF.

OCTOBRE 1984

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the initials "CF." and "26-11-84".

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUTS	1
2	RECONNAISSANCE	2
3	JURIDICTION	3
4	DEFINITION DES TERMES	4
5	DROITS DE LA COMPAGNIE	5
6	REGIME ET SECURITE SYNDICALE	6
7	GREVE OU LOCK-OUT	8
8	REPRESENTATION ET DESIGNATION SYNDICALE	9
9	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	12
10	ANCIENNETE	15
11	APPLICATION DE L'ANCIENNETE	17
12	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	21
13	PRIME D'EQUIPE	22
14	DISCIPLINE	23
15	MUTATIONS TEMPORAIRES ET PERMANENTES	24
16	PAYE DE PRESENCE	25
17	TACHES ET CHARGES DE TRAVAIL	26
18	HEURES DE TRAVAIL	30
19	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	32
20	JOURS CHOMES ET PAYES	35
21	CONGES SOCIAUX	36
22	VACANCES ANNUELLES PAYEES	37
23	ASSURANCE COLLECTIVE	39
24	SECURITE ET SANTE	40
25	CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL	41
26	AVIS ET CORRESPONDANCE	42
27	DIVERS	43
28	DUREE ET SIGNATURE DE LA CONVENTION	44
	ANNEXE A AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	45
	ANNEXE B LIGNE DE PROGRESSION	46
	ANNEXE C SALAIRES ET OCCUPATIONS	47
	ANNEXE D SALAIRES, OCCUPATIONS ET PERIODES D'APPRENTISSAGE	48
	ANNEXE E EQUIPES DE FIN DE SEMAINE	51
	ANNEXE F CALENDRIERS D'APPLICATIONS DES JOURS FERIES	54
	LETTE D'ENTENTE	55

[Signature]

[Handwritten notes]

ARTICLE 1 - BUTS

- 1.00 La présente convention est convenue entre les parties dans les buts de:
- a) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les employés assujettis à cette convention;
 - b) établir des salaires, heures, conditions de travail justes et équitables, et assurer la sécurité et le bien-être de tous;
 - c) favoriser le règlement équitable de tout grief concernant la convention, pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou les employés, pendant la durée de la présente convention.
- 1.01 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat 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.
- 1.02 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni ses représentants ne doivent faire de discrimination ou harcèlement à l'égard de quelqu'employé que ce soit, en raison de sa race, son sexe, son orientation sexuelle, son âge, sa nationalité, sa langue, ses convictions religieuses ou politiques, ainsi que ses convictions syndicales exercées en compatibilité avec les dispositions du Code du Travail du Québec.



26-10-97
LF

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.00

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur dûment autorisé à représenter tous les salariés régis par la convention, pour tout ce qui concerne les salaires, les heures et les autres conditions de travail, le tout conformément au Code du Travail de la province de Québec.



26-10-74
CF

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.00

La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de la Compagnie, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres, des assistants-contremaîtres, des techniciens, et des personnes automatiquement exclues par la loi.



CF.
26-10-74

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

- 4.00 Le terme "employé" signifie et comprend tout employé régulier dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire des services réguliers assumés par la Compagnie et pourvu que ledit employé ait travaillé pendant cinquante (50) jours dans une période de six (6) mois de calendrier à titre de période d'essai, à la satisfaction de la Compagnie.
- 4.01 Le terme "employé à l'essai" signifie et comprend tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire des services réguliers de la Compagnie et qui n'a pas complété une période d'essai de cinquante (50) jours de travail au total dans une période de six (6) mois de calendrier.
- L'employé à l'essai bénéficie des avantages de la convention collective mais n'a pas droit à la procédure de grief en cas de mise à pied ou de congédiement.
- 4.02 Le terme "employé temporaire ou employé surnuméraire" signifie et comprend tout employé embauché de façon irrégulière et intermittente pour un travail non régulier et pour une durée de moins d'un (1) mois.
- L'employé temporaire ou surnuméraire est assujéti aux dispositions de cette convention le cas échéant, mais ne peut avoir priorité sur un employé ou un employé à l'essai.
- 4.03 Le terme "période d'essai" signifie et comprend toute période de cinquante (50) jours de travail au total dans une période de six (6) mois de calendrier dans l'unité de négociation.
- 4.04 Un poste est temporairement vacant lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, d'accident, de maternité, de congé sans solde ou d'autres cas convenus par entente écrite entre les parties.
- Un poste vacant autre que ceux précédemment énumérés, est également temporaire lorsqu'on entrevoit approximativement la durée sans toutefois que la vacance n'excède trois (3) mois effectivement.

21-10-54 115

ARTICLE 5 - DROITS DE LA COMPAGNIE

5.00 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'étendre, de limiter, de restreindre ou de cesser ses opérations, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, dans la mesure où ces droits ne sont pas exercés de façon contraire à ses obligations, aux stipulations de la présente convention et de la loi.

5.01 Toute disposition de la loi sur les Normes de Travail ayant un effet supérieur aux dispositions de cette convention est considérée comme faisant partie intégrante de cette convention.

De plus, le Syndicat est autorisé à afficher ladite loi sur le tableau d'affichage qui lui est désigné à l'article 8.04.

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

HL

26-10-84
lf.

ARTICLE 6 - REGIME ET SECURITE SYNDICALE

6.00

Comme condition du maintien de son emploi, tout employé assujéti à la présente convention est tenu d'être membre du Syndicat et doit autoriser la Compagnie en la manière prévue à l'Annexe "A" de cette convention à déduire de son salaire hebdomadaire un montant équivalent à la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat.

La compagnie fera remise chaque mois au secrétaire-trésorier du Syndicat à la dernière adresse connue, des sommes ainsi perçues et d'une liste des noms des employés pour lesquels des sommes ont été retenues.

La Compagnie avise le trésorier local du Syndicat lorsque l'employé à l'essai a complété sa période de probation.

6.01

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

6.02

Excepté dans les cas prévus au paragraphe 6.03, il est entendu qu'aucune personne ne faisant partie de l'unité de négociation ne fera de travail qui relève de l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:

- a) Retard ou absence d'employé (pour (2) jours ou moins) et qu'il n'y a pas d'employé volontaire et qualifié de l'équipe précédente pour accomplir du temps supplémentaire.
- b) Entraînement d'employés lorsque les instructeurs ne suffisent pas. Toutefois, cette disposition n'a pas pour but d'empêcher ou de retarder le remplacement ou l'addition d'instructeur lorsque la régularité de l'entraînement le nécessite.
- c) Cas d'urgence tels la force majeure ou le cas fortuit;
- d) Inventaire;
- e) Vérification de la qualité, incluant la supervision;
- f) Echantillonnage;

20

26-10-87

CF

(Suite 6.02)

- g) Dépannage de l'employé lorsqu'il n'y a pas d'autres employés qualifiés et disponibles pour faire le travail;
- h) Lorsqu'il n'y a pas d'employé qualifié et disponible tels que dans le cas du contremaître, électricien et du contremaître d'entretien et réparation (maintenance).

De plus, il est entendu que la Compagnie offrira aux employés qui sont qualifiés à remplir les fonctions requises et qui sont membres de l'unité de négociation, l'opportunité de faire du temps supplémentaire (conformément aux dispositions prévues en 19.01 de la présente convention) avant de faire travailler un membre de la gérance.

6.03

SOUS-CONTRAT:

Avant d'accorder un sous-contrat, la Compagnie utilise ses propres employés pour les travaux de production et d'entretien s'accomplissant sur les propriétés de la Compagnie, pourvu que la Compagnie possède l'outillage et l'équipement adéquats et nécessaires ainsi que les employés qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace et dans les limites de temps prévues pour la réalisation du projet.

La Compagnie convient également de ne pas donner de sous-contrat pour faire du travail régulier appartenant à l'unité de négociation.



26-10-74
LF.

ARTICLE 7 - GREVE OU LOCK OUT

7.00

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 lock-out pendant la durée de la présente convention et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activité 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.

26-10-74

F.

F.

ARTICLE 8 -

REPRESENTATION ET DESIGNATION SYNDICALE

8.00

A l'occasion de la discussion de griefs avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants, trois (3) représentants du Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent, après s'être entendus avec le contremaître général de la Compagnie, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans aucune retenue de salaire régulier. Si la Compagnie décide de combler leur poste temporairement, elle se chargera de leur trouver un remplaçant.

Une telle permission ne sera pas refusée sans raisons valables; elle pourra toutefois être retardée d'une (1) heure au maximum.

8.01

Deux (2) ou trois (3) membres du Syndicat à la fois, choisis comme délégués pour participer à des congrès ou stages d'étude syndicale requérant leurs absences sont autorisés à quitter leur travail sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté à condition cependant, qu'ils produisent à cet effet, sept (7) jours avant le départ, leur avis de délégation au contremaître général de la Compagnie.

Dans le cas des réunions de la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc., un avis de départ d'au moins quarante-huit (48) heures est requis.

La Compagnie, dans un tel cas, charge au Syndicat le montant qu'elle a versé à l'employé pour maintenir son salaire ainsi que les bénéfices marginaux s'y rattachant et le Syndicat fait le remboursement dans les plus brefs délais mais jamais plus tard que dans la semaine suivant la date de la réception de la facturation sinon, la Compagnie ne sera plus obligée de payer l'employé qui s'absente en vertu de ce paragraphe.

8.02

En plus des représentants visés au paragraphe 8.00, un représentant extérieur du Syndicat, conformément aux dispositions du Code du Travail de la province de Québec, pourra aider et assister le Comité de Négociation et le Comité de griefs dans leurs représentations auprès de la Compagnie.

AL

21-10-54
R

8.03

- a) Le Syndicat peut désigner un délégué départemental et transmettra par écrit à la Compagnie le nom des employés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout employé qui sera nommé pour remplacer un délégué. Les noms des délégués seront affichés au tableau du département;
- b) Lorsqu'il y a plus que cent (100) employés sur une équipe dans un département quelconque, un délégué additionnel pourra être nommé;
- c) Le Syndicat convient que le délégué départemental fera ses enquêtes et la rédaction des griefs en dehors de ses heures de travail; en contre partie, la Compagnie verse au Syndicat deux (2) fois par année contractuelle (au cours du mois d'octobre et d'avril) un chèque d'un montant équivalent à cent (100) heures de travail au taux horaire moyen de l'usine.

En ce qui concerne la première avance de cette convention, la Compagnie fera le premier versement au cours du premier mois suivant la signature des présentes.

Pour fin d'application des dispositions des deux (2) alinéas qui précèdent, il est entendu que le Syndicat produit à l'Employeur, durant les périodes mentionnées, une facturation correspondant au montant dû conformément aux dispositions du présent article (8.03 c)). Si après trente (30) jours de la réception d'une telle facturation, la Compagnie fait défaut de remettre au Syndicat ledit montant, elle doit y ajouter les intérêts légaux et le Syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant un tel défaut, déposer un grief pour réclamer toute somme due en vertu des dispositions stipulés en 8.03 c), et ce malgré tout autre délai prévu dans cette convention.

8.04

- a) La Compagnie convient de désigner un endroit où le Syndicat 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 du Syndicat autorisé à signer;



21-11-74 (E)

(Suite 8.04)

- b) Les différents avis qui pourront être affichés sont les suivants: avis d'assemblées du Syndicat; avis donnant les nominations du Syndicat; avis donnant les résultats des élections du Syndicat, ou autre avis concernant strictement les affaires du Syndicat qui découlent de la présente convention ainsi que tout autre avis accepté par la Compagnie.

8.05

Toute absence pour activité syndicale prise ou autorisée conformément aux dispositions de cette convention, ne peut causer préjudice à l'employé qui s'en prévaut.

26-10-84
CF



ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

9.00 Tout employé qui désire formuler un grief le présente de la manière ci-après décrite:

Première étape:

L'employé, accompagné d'un délégué syndical de son département ou d'un représentant syndical, soumet par écrit son grief au contremaître général dans les quinze (15) jours qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief, à moins qu'il y ait eu des empêchements physiques pour justifier l'extension du délai.

Le contremaître général répond dans les quinze (15) jours suivant le dépôt du grief.

Deuxième étape:

Si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, ce dernier, accompagné d'un délégué syndical de son département ou d'un représentant syndical, soumet son grief au directeur d'usine dans un délai de dix (10) jours.

Le directeur d'usine répond dans les quinze (15) jours suivants.

Troisième étape:

Si la décision du directeur d'usine n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour l'employé, le syndicat réfère le cas au tribunal d'arbitrage prévu par le Code du Travail de la Province de Québec dans les trente (30) jours suivant la réponse du directeur d'usine par un avis écrit à la Compagnie.

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront payés cinquante pourcent (50%) par la Compagnie et cinquante pourcent (50%) par le Syndicat.

9.01 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Compagnie et le Syndicat.

9.02 Les délais mentionnés dans le paragraphe 9.00 sont de rigueur. Si l'employé ou le Syndicat ne procède pas dans les délais, le grief est considéré réglé ou abandonné. Si un représentant de la Compagnie ne répond pas dans les délais, le grief est réglé tel que soumis.

AL

26-10-77

LF

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

- 9.03 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 9.04 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours de vacances annuelles, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 9.05 Un grief survenant directement entre la Compagnie et le Syndicat ou un grief concernant plusieurs employés, peut être soumis directement au directeur d'usine, tel que prévu au paragraphe 9.00 ci-haut.
- 9.06 Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite, ou pour régler toutes questions soumise par l'une ou l'autre des parties, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les employés régis par la présente convention.
- 9.07 a) En rendant une décision au sujet de tout grief, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. De plus, ce dernier n'a pas le droit de changer, modifier ou amender aucune disposition de cette convention. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties aux présentes;
- b) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable. De plus, l'arbitre peut procéder "ex parte" si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage sans raison valable;
- c) L'arbitre a soixante (60) jours de calendrier pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition.

AL

26-10-84
LF

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

- 9.08 En matière disciplinaire, tous ceux qui sont appelés à prendre des décisions aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage peuvent:
- a) Soit confirmer la position prise par la Compagnie;
 - b) Soit annuler ladite décision et rétablir l'employé dans son occupation, ainsi qu'établir un remboursement partiel ou total des salaires perdus jugés raisonnables dans les circonstances et, s'il y a lieu, déduire dudit remboursement de salaire perdu, toute somme d'argent que l'employé lésé a pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs. Dans chaque cas, la Compagnie avise la Commission d'Assurance-Chômage de 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.
- 9.09 L'arbitre a juridiction pour déterminer la compensation qui peut être juste et équitable dans les circonstances en tenant compte des dispositions de la présente convention.
- 9.10 En tout temps, les parties peuvent se rencontrer pour discuter et régler un grief en présence de leurs représentants extérieurs.

26-10-87

C.F.

AL

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.00 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté ou l'ancienneté d'usine signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à la Compagnie de tout employé régulier régi par les présentes.
- 10.01 Les occupations ou groupes d'occupations qui apparaissent sous forme de ligne de progression à l'Annexe "B" de cette convention en font partie intégrante pour fin d'application de l'ancienneté d'usine.
- 10.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après cinquante (50) jours de travail au total au service de la Compagnie en dedans d'une période de six (6) mois. Après cette période, l'ancienneté est rétroactive à compter de cinquante (50) jours de sa date d'acquisition de l'ancienneté.
- 10.03 Perte d'ancienneté
- L'Employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) Lorsqu'il est congédié pour cause;
 - c) Lorsqu'il est absent du travail par la suite d'une mise à pied pour une période excédant un nombre de mois égal au nombre de mois de service, et de douze (12) mois, s'il a un (1) an et plus de service;
 - d) Lorsqu'il est absent par maladie autre que les accidents de travail pour une période excédant douze (12) mois, et vingt-quatre (24) mois s'il a cinq (5) ans et plus de service, et s'il a moins d'un (1) an de service, un nombre égal au nombre de mois de service. Cependant à la fin des périodes mentionnées, ledit employé ne perd pas ses droits d'ancienneté s'il obtient, après entente écrite entre les parties, une prolongation de son congé de maladie; en pareil cas cependant ledit employé n'accumule pas de droit d'ancienneté à l'intérieur de ladite période de prolongation.
 - e) Suite à une mise à pied, s'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel donné par écrit par la Compagnie.

26-10-74
LF

AL

ARTICLE 10 - ANCIENNETE (SUITE)

- 10.04 L'employé qui s'absente à cause d'un accident subi au travail ou d'une maladie contractée au travail (reconnue par la CSST), ne perd aucun droit d'ancienneté pendant son absence payée prévue par la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- 10.05 Ce sera le devoir des employés d'avertir la Compagnie promptement de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, la Compagnie ne sera pas responsable si elle est incapable d'entrer en communication avec lui.
- 10.06 Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, la Compagnie remettra au Syndicat et affichera dans l'usine la liste de tous les employés indiquant leurs dates d'ancienneté d'usine. Cette liste sera mise à date au mois de Février, de Juin et d'Octobre de chaque année. De plus, la Compagnie informera le Syndicat de tout changement à cette liste d'ancienneté à mesure qu'il s'en produira. Un employé qui désire contester une mention sur ladite liste, le fait dans les trente (30) jours suivant sa publication.
- 10.07 La Compagnie pourra accorder une permission d'absence sans solde à tout employé pour une période maximum d'un (1) mois, pour des raisons motivées. Toute permission d'absence sera faite par écrit, et présentée par le Syndicat au nom de l'employé. Cette absence n'affectera pas le droit d'ancienneté de l'employé, s'il l'utilise pour les fins auxquelles elle a été accordée.

26-10-84
C.F.

AL

ARTICLE 11 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 11.00 a) 1. Dans le cas de poste ouvert ou poste vacant pour vingt et un (21) jours ouvrables ou plus, la Compagnie affiche un avis à cet effet pendant trois (3) jours ouvrables.

L'Employé intéressé au poste (ou à l'équipe pour un employé de la même occupation) signe son nom sur l'avis. La Compagnie accorde le poste (ou l'équipe pour un employé de la même occupation) à l'employé possédant le plus d'ancienneté d'usine à condition qu'il possède les aptitudes pour accomplir le travail efficacement en suivant la ligne de progression prévue à l'Annexe "B". Si la Compagnie ne comble pas le poste affiché dans les six (6) mois suivant le délai d'affichage, elle procède à un nouvel affichage.

Il est clairement entendu entre les parties que l'expression "en suivant la ligne de progression prévue à l'Annexe "B" "telle que mentionnée dans la présente convention, réfère aux limites convenues à l'Annexe "B", sauf après entente écrit entre les parties.

2. Par la suite, un (1) seul changement d'équipe et/ou d'assignation est permis aux employés de la même occupation sur le poste laissé vacant.
3. Le poste ainsi libéré est comblé de la manière prévue en 11.00 a) 1. et subséquentement, le cas échéant, la Compagnie n'est pas tenue, pour le poste vacant qui en résulte, de procéder à d'autre affichage.
- b) Pour tout poste vacant de façon temporaire pour une période de vingt (20) jours ouvrables et moins, la Compagnie choisit le salarié à sa discrétion. Toutefois, dans le cas de poste vacant de façon temporaire pour une période de vingt-un (21) jours ouvrables et plus, la Compagnie comble le poste temporairement en procédant de la manière prévue en 11.00 (a).
- Toutefois, dans le cas de changement temporaire occasionnant un changement d'équipe, la Compagnie pourra obliger un employé à effectuer un tel changement seulement lorsqu'elle procède par ordre inverse d'ancienneté d'usine d'abord à l'intérieur de l'occupation concernée et ensuite, si nécessaire, dans les autres occupations mais en tenant compte des qualifications requises.
- c) Lors d'un affichage d'un poste ouvert ou vacant de façon permanente, un employé mis à pied conserve le droit de postuler en conformité avec les dispositions de l'article 11.

Dans le cas d'un affichage d'un poste vacant de façon temporaire pour vingt et un (21) jours ouvrables ou plus, ledit employé conserve ce droit à condition qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences de la tâche en cause dans une période maximale d'adaptation de cinq (5) jours ouvrables.

Al

36-10-54
CF.

- 11.01 a) Dans le cas des fonctions de Premier Règleur de Métiers, Premier Noueur de chaînes, Premier Encolleur et d'instructeur, la Compagnie ne sera pas tenue de suivre les règles de l'ancienneté dans le choix des candidats si le candidat choisi est le plus qualifié. Sans affecter le droit qui lui est reconnu au présent alinéa, la Compagnie convient cependant, dans la mesure du possible, de consulter les représentants syndicaux avant de procéder à un tel choix.
- b) En fonction des besoins et exigences de l'entraînement, la Compagnie se réserve le droit de déterminer à quelle équipe de travail l'instructeur et son ou ses apprentis sont affectés pour fin d'entraînement. Toutefois dans l'application des présentes dispositions il est entendu que jamais plus d'un (1) employé régulièrement affecté à l'équipe de jour par occupation ne pourra être déplacé sur une autre équipe lors d'un tel entraînement. De plus dans le cas de réduction du personnel dans un occupation, l'instructeur ne pourra se prévaloir de ce titre pour instruire ou demeurer sur l'équipe de jour s'il n'a pas l'ancienneté requise, mais devra plutôt changer d'équipe s'il doit entraîner un autre employé.
- c) Lors de réduction de personnel ou de mise à pied, le premier règleur, le premier encolleur et le premier noueur sont considérés comme faisant partie de l'occupation pour laquelle ils sont premier règleur, premier encolleur, premier noueur et sujet à la procédure établie à la clause 11.06.
- 11.02 A défaut de postulant dans le délai prescrit ou de postulant éligible, la Compagnie sera alors libre de remplir le poste par une personne volontaire de son choix.
- 11.03 a) Toutefois dans le cas de promotion lors d'un poste vacant de façon temporaire pour vingt et un (21) jours ouvrables ou plus, l'ancienneté d'usine sera considérée comme le facteur déterminant à condition que l'employé qui désire obtenir la position vacante et qui est le plus ancien possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour accomplir la tâche de façon efficace dans les plus brefs délais.

20-10-84
G.F.

[Signature]

- 11.03 b) Dans le cas de promotion lors d'un poste ouvert ou vacant de façon permanente, l'ancienneté d'usine sera considérée comme le facteur déterminant à condition que l'employé qui désire obtenir la position vacante et qui est le plus ancien possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour accomplir la tâche de façon efficace en suivant la ligne de progression prévue à l'Annexe "B".

L'employé est alors sujet à un premier essai de deux (2) semaines après quoi, une évaluation de son aptitude est faite pour savoir s'il rencontre les critères précédemment établis. S'il possède l'aptitude nécessaire, il est alors sujet à la période d'entraînement prévue à l'Annexe "D". Au cours et à la fin de sa période d'entraînement, il reçoit les taux de salaire prévus au paragraphe 15.03. Durant et à la fin de la période d'entraînement, l'employé est de nouveau évalué avant d'obtenir sa permanence comme titulaire de cette occupation.

En regard des dispositions prévues en 11.03 b), si la Compagnie prétend qu'un employé ne possède pas les qualifications ou les aptitudes nécessaires pour accomplir la tâche, elle en aura le fardeau de la preuve.

- 11.04 Le défaut de demander une promotion ou nomination ou le fait de refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou nomination ultérieure.

- 11.05 a) Un employé ayant de l'ancienneté et qui occupait un emploi exclu de l'unité de négociation avant le 30 septembre 1984, conserve son ancienneté et continue de l'accumuler tant et aussi longtemps qu'il est au service de la Compagnie. S'il est appelé à retourner à un emploi inclu dans l'unité de négociation, il peut exercer ses droits d'ancienneté d'abord pour revenir à son ancienne occupation ou ensuite, s'il y a lieu, pour déplacer un employé sur une autre occupation à condition qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences de la tâche en cause dans une période maximale d'adaptation de cinq (5) jours ouvrables.

- b) Dans le cas d'un employé ayant de l'ancienneté et qui est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation après le 30 septembre 1984, les droits d'ancienneté prévus à 11.05 a) s'appliquent mais s'éteignent après vingt-quatre (24) mois de son départ de l'unité de négociation et il perd tout droit d'ancienneté.

26-10-87
CF

11.06 a) Application générale

Dans le cas de réduction du personnel sur une occupation, de mise à pied ou de rappel au travail, la Compagnie tiendra compte de l'ordre d'ancienneté d'usine pourvu toutefois, que les employés concernés soient en mesure de satisfaire aux exigences de la tâche en cause dans une période maximale d'adaptation de cinq (5) jours ouvrables.

b) Procédure de déplacement

Un employé déplacé à cause de son ancienneté d'usine à l'occasion d'une réduction du personnel dans une occupation, de mise à pied ou rappel peut utiliser son ancienneté d'usine pour déplacer un autre employé d'une autre occupation pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche en cause dans une période maximale d'adaptation de cinq (5) jours ouvrables.

c) Rétablissement de poste

Lors de rétablissement de poste suite à une réduction de personnel sur une occupation ou de mise à pied, il est entendu que la Compagnie procède par voie de rappel ou, le cas échéant, par voie de réaffectation, et ce en conformité avec les dispositions prévues en 11.06 a).

11.07

Dans le cas de mise à pied d'une (1) journée de travail ou moins ou dans les cas de temps réduit équivalent à une (1) journée de travail ou moins, l'ancienneté s'applique à l'intérieur de l'équipe et de l'occupation concernées et à la condition que l'employé susceptible de demeurer au travail puisse immédiatement accomplir le travail à effectuer de façon normale.

Cependant dans les cas de temps réduit équivalent à une (1) journée de travail ou moins appliqués sur une base répétitive, ou encore pour plus de trois (3) fois dans une même année, l'employé peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté mais qu'à l'intérieur de l'équipe et à condition que l'employé puisse accomplir le travail immédiatement de façon normale.

Toutefois dans le cas de réduction du personnel ou de mise à pied de plus d'une (1) journée de travail et de moins de six (6) jours de travail (2 à 5 inclusivement) l'ancienneté s'applique à condition que les employés concernés puissent immédiatement accomplir le travail à effectuer de façon normale.

26-10-54
CF.

AL

ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATION

12.00 Les taux minima de salaire des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'Annexe "C" et l'Annexe "D" qui font partie intégrante de cette convention collective de travail.

12.01 Les salaires sont payables en chèque le jeudi avant 15:00 heures de chaque semaine pour l'équipe de jour, le mercredi avant 23:00 heures pour l'équipe de soir et le jeudi avant 07:00 heures pour l'équipe de nuit, dans tous les cas pour la semaine précédente. Si le mercredi et/ou jeudi est un jour de fête, la paye sera distribuée le jour ouvrable précédent.

Les détails suivants apparaissent sur le bordereau de paye:

- Le nom de l'employé;
- Le taux de salaire;
- Le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
- Les déductions faites;
- Le montant net.

24-10-87
C.F.

X

ARTICLE 13 - PRIME D'EQUIPE

- 13.00 Tout employé travaillant sur la deuxième (2ième) ou la troisième (3ième) équipe recevra, en plus du taux horaire de son occupation, une prime de vingt-six sous (\$0.26) l'heure pour les huit (8) heures de travail sur la deuxième (2ième) équipe (de 3:00 heures P.M. à 11:00 heures P.M. ou de 4:00 heures P.M. à minuit) et de quarante-deux sous (\$0.42) l'heure pour les huit (8) heures de travail sur la troisième (3ième) équipe (de 11:00 heures P.M. à 7:00 heures A.M. ou de minuit à 8:00 heures A.M.).
- 13.01 Cette clause ne s'applique pas lorsque l'employé concerné est rémunéré aux taux du temps supplémentaire.

26-10-54
G.F.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE

- 14.00 La Compagnie convient que les mesures disciplinaires seront appliquées de façon impartiale, juste et raisonnable.
- 14.01 La Compagnie peut en tout temps, faire des avertissements verbaux d'un façon normale à ses employés. Cependant, ils ne font pas partie du dossier de l'employé et ne sont pas considérés comme une mesure disciplinaire au sens du présent article. Il est entendu que les avertissements verbaux sont donnés avec courtoisie et privément entre le contremaître et l'employé concerné.
- 14.02 La Compagnie transmettra au secrétaire du Syndicat copie de toute réprimande écrite donnée à un employé. Le Syndicat doit signer et dater les copies de réprimande comme preuve de réception.
- Ledit avis doit être remis à l'employé concerné, sauf en cas d'absence de l'employé, et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant, sauf dans les cas relevant du Code Criminel.
- 14.03 Après avoir pris rendez-vous durant les heures régulières des employés de bureau, tout employé peut consulter son dossier disciplinaire et médical, en présence de son délégué syndical si l'employé le désire.
- 14.04 Aucune suspension ou congédiement ne sera effectif à l'arrivée d'un employé à l'usine mais elle le sera à compter du lendemain, sauf si l'employé n'est pas en état de travailler.
- 14.05 Toute réprimande écrite donnée à un employé est annulée après douze (12) mois de sa date d'émission.



25-10-74

C.F.

ARTICLE 15 - MUTATIONS TEMPORAIRES ET PERMANENTES

15.00 Tout employé assujéti à la présente convention appelé à remplir temporairement, à la demande de la Compagnie, une occupation régie par les présentes, mais autre que celles qu'il occupe régulièrement recevra pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour celle des deux (2) occupations qui est la mieux rémunérée, à la condition, toutefois que ce travail soit d'une durée d'au moins deux (2) heures.

Lorsque le travail est d'une durée inférieure à deux (2) heures l'employé conserve le taux de salaire de son occupation régulière.

15.01 Sauf ci-après prévu, lorsqu'un employé sera muté définitivement de son occupation régulière à une occupation qui accorde un salaire supérieur ou inférieur au sien, ce salaire sera diminué ou augmenté la journée où la mutation a été effectuée.

15.02 En vue de qualifier un employé pour remplir une occupation supérieure éventuelle, la Compagnie peut entraîner un employé en respectant le paragraphe 15.03 sans pour autant être tenue de lui octroyer ladite occupation si aucun poste n'est vacant. Toutefois, cet entraînement sera fait en tenant compte des droits d'ancienneté des employés selon les dispositions des articles 10 et 11.

15.03 Lorsqu'un employé est promu sur une nouvelle occupation il recevra le taux d'apprentissage prévu à l'Annexe "D" des présentes ou le taux de son ancienne occupation, le plus élevé des deux.

De plus, il est aussi convenu que l'employé promu sur une nouvelle occupation s'il est capable d'accomplir la nouvelle occupation requise de façon efficace, recevra le taux de sa nouvelle occupation malgré les dispositions de taux et durée d'apprentissage prévues à l'Annexe "D" des présentes.

26-10-84

G.F.

ARTICLE 16 - PAYS DE PRESENCE

16.00

Si un employé se présente au travail à l'heure où son équipe doit normalement commencer le travail, et s'il apprend alors pour la première fois qu'il n'y a pas de travail pour lui, il a droit à une compensation équivalente à son salaire régulier pour quatre (4) heures, à condition qu'il exécute tout ouvrage disponible qu'on peut lui attribuer. Cette disposition ne s'applique pas au cas où l'arrêt de travail a pour cause un cas de force majeure, comme par exemple une panne d'électricité ou de vapeur, une inondation, un incendie, etc. lorsque la Compagnie n'est pas en mesure d'aviser les employés avant qu'ils se présentent au travail parce que l'événement est survenu moins de quatre (4) heures avant le début de l'équipe de l'employé concerné.

16.01

Paye de rappel:

Un employé rappelé au travail après ses heures régulières est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées selon le temps fait avec un minimum équivalent à quatre (4) heures à temps simple.

Ce minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque ces heures supplémentaires sont continues avec les heures régulières de travail de l'employé. Pour fin d'application de ce paragraphe, les périodes de repas et de repos sont considérées du temps travaillé continu.

26-10-74
CF.



ARTICLE 17 - TÂCHES ET CHARGES DE TRAVAIL

- 17.00 Les employés sont payés à l'heure selon les taux horaires prévus aux Annexes "C" et "D" et il n'y aura pas d'autre système de rémunération.
- La Compagnie fournira au Syndicat une (1) copie de la description de travail et tout autre renseignement requis, aussi, tout changement décrit ci-dessous sera soumis au Syndicat par écrit par la Compagnie.
- a) taux (rémunéré à l'heure)
b) assignations (charge de travail)
c) tâches
- 17.01 a) Si un changement de la part de la Compagnie concerne une tâche ayant comme effet d'apporter un changement dans l'occupation dû à l'élimination, à l'addition d'éléments de travail mesuré, la Compagnie doit donner un avis écrit d'une (1) semaine avant l'application dudit changement. Il est entendu que la Compagnie n'apportera aucune révision aux éléments qui ne sont pas affectés par ledit changement.
- b) Si un changement de la part de la Compagnie concerne la révision des fréquences, de tels changements peuvent être faits en tout temps afin de refléter les conditions d'opération.
- c) Suite à un changement tel que prévu au paragraphe 17.00, la Compagnie établit une période d'essai de trente (30) jours de travail.
- 17.02 Un grief concernant l'article 17.00 pourra être déposé et discuté de la façon suivante:

Première étape:

Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'essai, le grief sera soumis au directeur d'usine. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, les représentants des deux (2) parties se réuniront pour tenter de régler le problème et s'il y a lieu, la Compagnie, sur demande, accorde la permission au technicien du Syndicat de prendre les études nécessaires au règlement du grief.

Handwritten signature

26-11-57
C.F.

ARTICLE 17 - TÂCHES ET CHARGES DE TRAVAIL (SUITE)

17.02 (suite)

Dans le cas où le résultat total affecte la valeur des temps standard par moins de trois pourcent (3%) en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait; par contre, si le changement affecte par plus de trois pourcent (3%) en plus ou en moins, les rectifications devront être apportées afin de corriger les valeurs de temps standard.

Deuxième étape:

Si après études conjointes, les parties ne peuvent s'entendre, le Syndicat réfère le tout à un arbitre unique pour décision finale et obligatoire. Cet arbitre unique devra être un ingénieur professionnel ou un technicien diplômé en étude du travail qui est familier avec les opérations du textile et qui est attaché à l'une des sociétés suivantes:

- Centre de l'Organisation Scientifique de l'Entreprise (C.O.S.E.)
- Charron, Bourgetel et Ass.
- ADCOGES (Claude Dupuis)

Les parties chercheront à s'entendre sur le choix de la société, à défaut d'entente, ils choisiront dans l'ordre indiqué. Les honoraires, dépenses d'arbitre seront payés à part égale par la Compagnie et le Syndicat.

Si les résultats de ces vérifications sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de trois pourcent (3%) en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait. Si le changement affecte par plus de trois pourcent (3%) en plus ou en moins, des rectifications devront être amenées afin de corriger les valeurs de temps standard.

17.03

L'arbitre unique devra faire une déclaration assermentée attestant son impartialité dans la question et qu'il n'a aucun préjudice en faveur soit des employés ou des employeurs. La décision de l'arbitre unique sera finale et liera le Syndicat, la Compagnie et tous les employés concernés.

Il est aussi convenu que chacune des parties supportera ses propres dépenses d'arbitrage et que les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi ($\frac{1}{2}$) par la Compagnie et d'un demi ($\frac{1}{2}$) par le Syndicat.

21-10-81
CF.

ARTICLE 17 - TÂCHES ET CHARGES DE TRAVAIL (SUITE)17.04 Taux contractuel:

Un taux horaire appelé "taux contractuel" est convenu entre les parties pour chaque occupation. Ce taux apparaît à la cédule des salaires annexée à cette convention. Ce taux est payé à l'employé pour chaque heure passée à l'usine pendant les heures de travail.

17.05 Valeur de temps standard:

Un temps est déterminé pour l'exécution de chaque élément de travail à une allure normale sous des conditions d'opération habituelles et normales. Un rendement normal est celui d'un opérateur qui est jugé travaillant à une allure normale par rapport à un concept déterminé d'allure. Le rendement normal a été défini comme "marchand sans fardeau 4.8 km (3 milles) à l'heure sur un terrain planche" tel que défini dans le manuel du BIT, édition française de 1973.

17.06

La valeur de temps standard est exprimée en minutes et est le temps requis pour exécuter une opération à allure standard sous des conditions standard incluant une allocation d'au moins quinze pourcent (15%) pour fatigue, repos et besoins personnels.

Si un changement dans les conditions avait pour résultat une augmentation ou une diminution de la valeur de temps standard, cette dernière sera recalculée pour prendre le changement en considération.

17.07

Charges de travail:

La Compagnie convient qu'un employé ne sera pas tenu de faire plus qu'une (1) charge de travail considérée normale selon les principes de génie industriel, soit cent pourcent (100%).

21-10-74

61

ARTICLE 17 - TÂCHES ET CHARGES DE TRAVAIL (SUITE)

- 17.08 Un employé qui travaillera concurremment sur plus d'une tâche connue comme une tâche combinée dans une équipe quelconque, sera payé pour l'équipe complète ce jour-là au taux contractuel pour la tâche qu'il exécute qui est la mieux payée s'il travaille au moins une (1) heure à cette tâche.
- 17.09 Dans le cas d'une nouvelle occupation régie par la convention, ou dans le cas de fusion de deux (2) ou plusieurs occupations existantes régies par la convention, la Compagnie en fera la classification, établira le salaire et indiquera son classement à l'Annexe "B" en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour une tâche similaire ou comparable. Le Syndicat pourra faire un grief s'il n'accepte pas le salaire, la classification ou le classement à l'Annexe "B". A défaut d'entente, le cas sera soumis à l'arbitrage prévu aux paragraphes précédents.
- 17.10 La décision arbitrale en ce qui a trait aux salaires sera rétroactive au début de la mise en force du changement ou de la nouvelle occupation.

26-10-87
CF

[Signature]

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.00

Sauf dans les cas prévus à l'Annexe "E", les heures normales de travail des employés assujettis à la présente convention seront de quarante (40) heures par semaine, soit cinq (5) jours de huit (8) heures répartis comme suit:

Equipe de nuit ou 3ième équipe:	Du dimanche au vendredi de 23:00 heures à 07:00 heures.
Equipe de jour ou 1ère équipe:	Du lundi au vendredi de 07:00 heures à 15:00 heures.
Equipe de soir ou 2ième équipe:	Du lundi au vendredi de 15:00 heures à 23:00 heures.

Il est convenu entre les parties que l'heure travaillée de onze (11) heures à minuit est considérée comme travaillée la journée suivante.

Au sens de la présente convention, une journée est constituée par toute période de vingt-quatre (24) heures d'équipe à équipe plutôt que de minuit à minuit.

Au cours de la période de l'application de l'heure normale de l'est (dernier samedi d'octobre au dernier samedi d'avril), les heures normales de travail sont réparties comme suit:

Equipe de nuit ou troisième équipe:	Du lundi au vendredi, de 00:00 heure (minuit) à 08:00 hres
Equipe de jour ou première équipe:	Du lundi au vendredi, de 08:00 hres à 16:00 hres
Equipe du soir ou deuxième équipe:	Du lundi au vendredi, de 16:00 hres à 00:00 hre (minuit).

Le cas échéant les parties conviennent de faire les concordances sur les 4ième et 5ième équipe (Annexe "E").

18.01

A l'intérieur de l'allocation de quinze pourcent (15%) prévue à 17.06 le temps alloué pour prendre le repas pour chaque équipe de huit (8) heures est de trente (30) minutes et une période de cinq (5) minutes est incluse dans le temps alloué pour les besoins personnels à tous les employés, immédiatement avant la fin de chaque équipe de huit (8) heures pour fin de lavage.

21-10-51
CF.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

18.01 (suite)

Cependant dans le cas où les employés travaillent à temps supplémentaire, ladite période est reportée à la fin de la période du temps supplémentaire qu'ils effectuent.

18.02

L'article 18.00 ne sera pas interprété comme garantissant des salaires ou des heures de travail, sur une base annuelle, hebdomadaire ou quotidienne.

21-10-74
CF.

Handwritten signature or initials.

ARTICLE 19 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

19.00

Sauf dans les cas prévues à l'Annexe "E", tout travail fait à la demande de la Compagnie en plus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement tel que spécifié à l'article 18.00 sera considéré comme travail supplémentaire et rémunéré à taux et demi (150%) du taux horaire de l'employé.

- a) Le temps supplémentaire est volontaire sauf lorsque cédulé par la Compagnie. Toutefois lorsque la Compagnie a besoin de faire effectuer du temps supplémentaire après avoir recours aux volontaires qui sont qualifiés, la Compagnie pourra procéder par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés d'une même occupation.
- b) Les employés qui acceptent de travailler à temps supplémentaire pour quatre (4) heures et plus, avant ou après leurs journées normales de travail, ont droit à une demi-heure payée pour prendre un (1) repas et un employé qui à la demande de la Compagnie, doit faire quatre (4) heures de temps supplémentaire après sa journée de travail, sans avoir été avisé avant le début de son équipe recevra \$5.50 en argent pour repas. A compter du 1er octobre 1986, le montant versé pour un tel repas sera de \$6.00.

A la demande de l'employé concerné, cette somme doit être payée le jour où ledit temps supplémentaire est effectué.

19.01

- a) Le temps supplémentaire sera réparti parmi les employés immédiatement capables de faire le travail de façon normale selon l'ordre d'ancienneté en commençant d'abord par les employés de l'occupation concernée et ensuite, aux autres employés de l'usine.

Le temps supplémentaire prévu pour la semaine régulière du lundi au vendredi sera affiché au début de la semaine précisant le jour, l'horaire et l'occupation où le temps supplémentaire est requis afin de permettre aux employés désireux d'accomplir ledit temps supplémentaire, d'inscrire leur nom sur l'avis.

Le temps supplémentaire prévu pour le samedi ou le dimanche sera affiché le mercredi précédant en indiquant le jour, l'horaire et l'occupation où le temps supplémentaire est requis afin de permettre aux employés désireux d'accomplir ledit temps supplémentaire d'inscrire leur nom sur l'avis. La fin dudit affichage sera le vendredi à 11:00 heures a.m.



26-10-84
G.F.

(Suite 19.01 a)) Le temps supplémentaire non prévu sera offert directement aux employés.

Le fait pour un employé de ne pas se rendre disponible sur un ou plusieurs jours de ladite semaine ou fin de semaine pour accomplir du temps supplémentaire n'affecte pas son droit d'en accomplir un autre jour pour lequel il serait disponible.

Toutefois, l'employé qui ne signe pas son nom sur du temps supplémentaire prévu, ne peut réclamer ledit temps supplémentaire et l'employé qui signe son nom a l'obligation d'effectuer ledit temps supplémentaire.

Lorsqu'il y a cinq (5) équipes de travail en opération, nonobstant les dispositions d'affichage prévu au présent article, les dispositions suivantes s'appliquent:

Le temps supplémentaire prévu est affiché le vendredi à compter de 12:00 heures jusqu'au lundi à 9:00 heures. Cedit affichage comprend ledit temps supplémentaire prévu pour les sept (7) jours suivant la fin de l'affichage.

b) TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE:

Il est cependant clairement entendu entre les parties aux présentes que si les dispositions prévues en 19.01 a) ne peuvent répondre adéquatement aux besoins de temps supplémentaire déterminés par la Compagnie, cette dernière pourra en exiger l'exécution par ordre inverse d'ancienneté, parmi les employés qualifiés pour effectuer ledit travail requis, sauf dans les cas suivants:

1. A partir du samedi à 17:00 heures jusqu'au dimanche 23:00 heures, les heures de travail seront volontaires.
2. Durant la période du 1er juin au dernier jour du mois d'août, ainsi que du 15ième jour de décembre au 15ième jour de janvier, les heures de travail supplémentaire seront volontaires.
3. Durant la période commençant le premier (1er) septembre jusqu'au dernier jour de mai sauf au cours du 15 décembre au 15 janvier, l'employé aura le droit de refuser un (1) samedi par mois.

19.02

Sauf dans les cas prévus à l'Annexe "E", tout travail autorisé exécuté le samedi après 7:00 heures A.M. sera rémunéré au taux de temps et demi (150%) et tout travail autorisé exécuté de 11:00 heures P.M. le samedi à 11:00 heures P.M. le dimanche sera rémunéré au taux de temps double (200%). Il est entendu que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas aux employés dont la semaine normale de travail implique qu'ils travaillent soit le samedi, soit le dimanche ou ces deux (2) jours.

ml

20-12-77 CF

19.03 Sauf dans les cas prévus à l'Annexe "E", pour avoir droit au taux de temps supplémentaire, tout employé devra avoir complété ses huit (8) heures de travail dans sa journée régulière de travail.

19.04 Il est convenu entre les parties qu'un employé ne pourra être affecté à deux (2) équipes de travail, soit une de fin de semaine (4^{ième} ou 5^{ième}) et une sur semaine (1^{ère}, 2^{ième} ou 3^{ième}). Cette entente est convenue dans le but d'éliminer un abus physique ainsi qu'une inefficacité engendrés par le trop grand nombre d'heures.

Les dispositions de l'alinéa précédant ne s'appliquent toutefois pas lorsque le tout est effectué sur une base occasionnelle pour l'accomplissement du temps supplémentaire prévu à l'article 19.

26-10-84
C.F.

[Signature]

ARTICLE 20 - JOURS CHÔMES ET PAYÉS

20.00 Pour tous les employés réguliers, à l'exception des employés dont leurs fonctions normales les obligent à travailler les jours de fête, les jours suivants seront considérés comme étant des jours de fête chômés et payés ou tout autre jour devant les remplacer par mutuel consentement de manière à en garantir le paiement dans chaque cas, soit douze (12) jours par année contractuelle pour les deux (2) premières années de la convention et treize (13) jours pour la troisième (3ième) année de la convention, le tout tel que défini par les parties à l'annexe "F".

L'employé concerné reçoit pour ces jours de congé, une rémunération de huit (8) heures à son taux horaire régulier à condition qu'il ait été au service de la Compagnie pour une période de trente (30) jours de travail dans le cas d'un nouvel employé, précédant immédiatement le jour de la fête chômé.

20.01 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent en 20.00, l'employé doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié chômé.

- A moins que le congé hebdomadaire de cet employé n'ait été fixé soit la veille, soit le lendemain; ou
- A moins que l'employé soit absent selon et conformément à la convention; ou
- A moins qu'il soit absent à cause d'une suspension; ou
- A moins qu'il s'agisse d'une mise à pied de moins d'une semaine ou d'une absence pour maladie de moins de sept (7) jours. Dans ce dernier cas, l'employé doit fournir un certificat du médecin ou une preuve suffisante de la maladie.

20.02 Nonobstant toute disposition contraire, les employés qui sont obligés, à cause de leur fonction, de travailler ces jours-là, reçoivent en plus de la paie de la semaine régulière de travail, le salaire d'une (1) journée régulière de travail pour chacun des jours de fête chômés et payés mentionnés dans le présent article.

20.03 Tout employé requis par la Compagnie de travailler un de ces jours de congé mentionnés dans le présent article, sera rémunéré au taux du temps supplémentaire, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé.

AL

20-10-74

CF

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

21.00 Tout employé régi par le présent contrat bénéficie de congés payés dans les cas suivants:

- a) Cinq (5) jours lors du décès du conjoint ou de son enfant;

Trois (3) jours lors du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père ainsi que de la grand-mère de l'employé ou de son conjoint.

Pour fin d'application de ce paragraphe, le concubin remplace le conjoint pour fin d'utilisation des congés dans les circonstances jugées nécessaires par le requérant pourvu que la Compagnie en soit préalablement avisée.

- b) L'Employé a également droit à un (1) jour de congé payé dans le cas de la naissance d'un enfant. Ce jour est pris à la discrétion de l'employé dans les deux (2) semaines débutant le jour de la naissance.

21.01 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou de vacances payés en vertu du présent contrat.

21.02 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande lors de son retour, la preuve ou l'attestation de ces faits.

21.03 Dans tous les cas ci-haut prévus, les jours compteront de la date de l'événement et ceux de ces jours qui seront ouvrables seront les seuls payés.

26-10-84
CF

MR

ARTICLE 22 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 22.00 Sauf entente au contraire entre la Compagnie et le Syndicat, la Compagnie convient d'accorder deux (2) semaines de vacances continues à ses employés. Ces semaines seront connues comme les semaines de vacances annuelles, et seront ordinairement accordées par la Compagnie entre le 30 juin et le 1er août. Avis à cet effet en sera donné par la Compagnie au plus tard dans la première semaine du mois de mai de chaque année.
- 22.01 La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit au trente (30) avril de l'année courante.
- 22.02 La somme totale de paie de vacances que chaque employé devra recevoir, sera basée sur son service continu avec la Compagnie et sera calculée tel qu'énoncé au tableau suivant:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>REMUNERATION</u>	<u>SEMAINE VACANCES</u>
Moins de cinq (5) ans d'ancienneté	4% des gains totaux de l'employé pour la période de service des 12 mois précédant le 1er mai de l'année courante.	Deux semaines
Cinq (5) ans mais moins de 10 ans d'ancienneté	6%.....	Trois semaines
10 ans mais moins de 15 ans d'ancienneté	8%.....	Trois semaines
15 ans mais moins de 20 ans d'ancienneté	9.5%.....	Quatre semaines
20 ans d'ancienneté et plus	10.5%.....	Cinq semaines

26-10-84

CF.

22

22.03

La rémunération pour vacances sera remise le jour de paye avant le départ de l'employé pour ses vacances.

Si un employé prend des vacances avant la période déterminée pour l'ensemble de l'usine, la Compagnie lui remettra une portion de sa paye de vacances correspondante à la durée des vacances anticipées.

22.04

Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Compagnie, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ et selon le pourcentage auquel ses années de service lui donnent droit.

22.05

Les employés qui ont droit à une troisième, quatrième et ou cinquième semaine de vacances pourront les prendre en suivant les règles suivantes:

- 1) Un (1) seul employé par occupation à la fois pourra obtenir la ou les semaines discutées jusqu'à un maximum de cinq (5) employés dans la ou les semaines choisies.
- 2) L'employé devra avertir son contremaître un (1) mois à l'avance de son choix.
- 3) L'ancienneté d'usine déterminera le choix de ces dites semaines si plusieurs employés à la fois voulaient partir en vacances.

20-10-87

CF.

AQ

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

23.00

- a) La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance collective et à contribuer en proportion actuelle de 50% par chacune des parties.
- b) Copie de la police maîtresse sera remise au Syndicat.
- c) La Compagnie informera le Syndicat du montant qu'elle paye pour chaque employé et de toute ristourne reçue par la Compagnie d'Assurance.

26-10-84

CF

A

ARTICLE 24 - SECURITE ET SANTE

- 24.00 La Compagnie doit prendre des mesures prévues par la Loi pour la sécurité, l'assainissement et la santé de ses employés.
- 24.01 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 24.02 La Compagnie doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage requis par la Loi dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 24.03 Lorsque requis par la nature de leur travail, la Compagnie fournira annuellement une paire de bottines ou souliers de sécurité appropriée à chaque employé concerné, ou quarante dollars (\$40.00) pour l'achat d'une telle paire, au choix de l'employé concerné.
- 24.04 a) La Compagnie convient de faire transporter à ses frais et de la façon la plus convenable et sécuritaire que possible le jour où survient l'accident, tout employé ayant subi un accident de travail et requérant des soins à l'extérieur de l'usine.
- b) Lorsqu'un employé subit un accident de travail et qu'il doit se rendre à l'hôpital ou chez un médecin, l'Employeur convient de le rémunérer pour les heures ou partie d'heure qu'il s'est absenté lorsqu'il revient au travail dans la journée où l'accident est survenu. Dans le cas où l'employé ne peut revenir au travail suite à audit accident et que c'est considéré comme un accident de travail par la Commission de Sécurité Santé au Travail, l'Employeur consent à le payer pour le restant de sa journée de travail où l'accident est survenu.

26-10-87

CF

24

ARTICLE 25 - CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

25.00

Il est loisible à la Compagnie de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention, pour les employés de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il devra, en pareil cas, y avoir eu entente entre la Compagnie, l'employé et le Syndicat.

26-10-74
CF.

20

ARTICLE 26 - AVIS ET CORRESPONDANCE

26.00

Les avis et la correspondance seront envoyés, lorsque destinés au Syndicat, à son Président ou Secrétaire; ceux destinés à la Compagnie, à son Vice-Président ou Directeur d'usine.

26-10-84

CF

Z

ARTICLE 27 - DIVERS

- 27.00 Les annexes A, B, C, D, E, et F ainsi que les lettres d'entente convenues entre les parties à la date de la signature des présentes, ou celles qui pourraient intervenir après la mise en vigueur de la présente convention, font partie intégrante de cette convention.
- 27.01 La Compagnie fait imprimer la convention collective sous forme de livret de poche en nombre suffisant pour tous les employés et les besoins du Syndicat.
- 27.02 Il appartient à l'employé absent de prévenir la Compagnie au moins huit (8) heures avant le début de son équipe lors de son retour au travail.

26-10-84

CF.

20

ARTICLE 28 - DUREE ET SIGNATURE DE LA CONVENTION

- 28.00 La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties et le demeure jusqu'au 30 septembre 1987.
- 28.01 Il est cependant convenu que les taux de salaire prévus à l'annexe "C", pour la première (1ère) année de la convention, entrent pleinement en vigueur à compter du 01/10/84 pour toutes les heures payées, incluant les heures supplémentaires s'il y a lieu.

Le montant de rétroactivité auquel les employés concernés auront droit, sera payable dans les quinze (15) jours de la signature des présentes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Jean ce 26ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE DE ST-JEAN

PAR:

François Hamel
André Cloutier
Glaire Poirier
Adonis Plouffe
[Signature]

TEXTILES DORIC LIMITEE

PAR:

Max Bena
[Signature]
Antonio Baggio
[Signature]

ANNEXE "B"LIGNE DE PROGRESSION

- NIVEAU I : Règleur de Métiers
Règleur d'Unifil
- NIVEAU II : Noueur de Chaînes
Tisserand
Rattacheur de Brins
Encolleur
Poseur d'Ensouples
- NIVEAU III : * Entretien général (1)
Vérificateur de Qualité
Rentrage
Ourdisseur
Leveur de pièces
Conditionneur
Poseur de Cônes
Aide-Encolleur
Entretien général (2)
Aide-vérificateur de Qualité
Joualier
- * Aucun entraînement, qualifications immédiates requises.

Instructeur et Premier (Senior) d'occupation:

Chaque Premier (Senior) d'occupation ainsi que chaque Instructeur nommé en vertu de l'article 11.01 a droit à une prime horaire de la façon prévue à l'annexe "C" (i.e. taux horaire de l'occupation concernée majoré d'un pourcentage prévu à l'annexe "C").

Limites convenues concernant la ligne de progression lors d'affichage de poste:

Un employé peut postuler sur une occupation si l'accès à cette occupation résulte soit à une mutation ou rétrogradation à l'intérieur d'un même niveau d'occupation (incluant changement d'équipe), soit à une promotion (taux de salaire supérieur) à l'intérieur d'un même niveau d'occupation ou à une promotion (taux de salaire supérieur) d'un niveau d'occupation à un autre niveau immédiatement supérieur.

Toutefois un employé ne peut postuler sur une occupation si l'accès à cette occupation fait en sorte qu'il franchit plus d'un (1) niveau d'occupation ou qu'il rétrograde d'un niveau d'occupation à un autre, à moins d'entente écrite entre les parties.

AL 26-10-84 CF

ANNEXE "C"SALAIRES ET OCCUPATIONS

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>Du 01/10/84 au 30/09/85</u>	<u>Du 01/10/85 au 30/09/86</u>	<u>Du 01/10/86 au 30/09/87</u>
Journalier	\$7.82	\$8.17	\$ 8.54
Aide-Vér. de Qualité	\$8.30	\$8.65	\$ 9.02
Aide-Encolleur	\$8.30	\$8.65	\$ 9.02
Poseur de Cônes	\$8.30	\$8.65	\$ 9.02
Entretien Général (2)	\$8.47	\$8.82	\$ 9.19
Conditionneur	\$8.47	\$8.82	\$ 9.19
Leveur de Pièces	\$8.47	\$8.82	\$ 9.19
Ourdisseur	\$8.47	\$8.82	\$ 9.19
Rentrage	\$8.47	\$8.82	\$ 9.19
Vér. de Qualité	\$8.47	\$8.82	\$ 9.19
Entretien Général (1)	\$8.67	\$9.02	\$ 9.39
Poseur d'Ensembles	\$8.86	\$9.21	\$ 9.58
Rattacheur de Brins	\$8.96	\$9.31	\$ 9.68
Tisserand	\$8.96	\$9.31	\$ 9.68
Encolleur	\$8.96	\$9.31	\$ 9.68
Noueur de Chaînes	\$9.07	\$9.42	\$ 9.79
Règleur d'Unifil	\$9.19	\$9.54	\$ 9.91
Règleur de Métier	\$9.53	\$9.88	\$10.25

- Prime horaire octroyée aux employés affectés en vertu de l'article 11.01 comme Premier Règleur de métiers, Premier Noueur de Chaînes et Premier Encolleur: deux et demi pourcent (2.5%) du taux horaire de leur occupation respective.
- Prime horaire octroyée aux employés affectés comme Instructeur en vertu de l'article 11.01: six pourcent (6%) du taux horaire de l'occupation concernée.

26-10-84

CF

30

SALAIRES, OCCUPATIONS ET PERIODES D'APPRENTISSAGE (Du 01/10/84 au 30/09/85)

<u>OCCUPATION</u>	Début	Après 4 sem	Après 8 sem	Après 12 sem	Après 16 sem	Après 20 sem	Après 24 sem	Après 28 sem
Journalier	\$7.32	\$7.82						
Aide-Vér. de Qualité	\$7.57	\$8.30						
Aide-Encolleur	\$7.57	\$8.30						
Poseur de Cônes	\$7.57	\$8.30						
Entretien général (2)	\$7.82	\$8.47						
Conditionneur	\$7.82	\$8.47						
Leveur de Pièces	\$7.82	\$8.47						
Ourdisseur	\$7.82	\$8.47						
Rentrage	\$7.82	\$8.30	\$8.47					
Vér. de Qualité	\$7.82	\$8.30	\$8.47					
* Entretien général (1)	\$8.67							
Poseur d'ensouples	\$8.47	\$8.57	\$8.72	\$8.86				
Rattacheur de Brins	\$8.47	\$8.57	\$8.72	\$8.86	\$8.96			
Tisserand	\$8.47	\$8.57	\$8.72	\$8.86	\$8.96			
Encolleur	\$8.47	\$8.57	\$8.67	\$8.77	\$8.82	\$8.87	\$8.96	
Noueur de chaînes	\$8.47	\$8.57	\$8.72	\$8.86	\$8.91	\$8.96	\$9.02	\$9.07
Règleur d'unifil	\$8.96	\$9.02	\$9.07	\$9.12	\$9.19			
Règleur de Métiers	\$8.96	\$9.07	\$9.12	\$9.19	\$9.27	\$9.39	\$9.46	\$9.53

* Aucun entraînement, qualifications immédiates requises.

CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA CONVENTION LORS D'AFFICHAGE DE POSTE:

1 - DE FACON GENERALE

- a) Lorsqu'un employé obtient une promotion à l'intérieur même d'un niveau d'occupation, il est sujet à la période maximale d'apprentissage qui est prévue calculée à partir de la période correspondant au taux horaire de salaire qu'il avait auparavant (i.e. avant de postuler).
- b) Lorsqu'un employé obtient une promotion d'un niveau d'occupation à un autre, il est sujet à la période maximale d'apprentissage qui est prévue à partir du "Début".

2 - CAS PARTICULIERS

- a) Tout encolleur ou poseur d'ensouples qui veut accéder à l'une ou l'autre des occupations prévues au niveau II est sujet, dépendamment de son expérience passée, à la période maximale d'apprentissage qui est prévue à partir du "Début" de l'occupation concernée.
- b) Tout employé à l'intérieur du niveau III qui veut devenir vérificateur de qualité, préposé au rentrage, ourdisseur, leveur de pièces ou conditionneur, est sujet à une période maximale d'entraînement de quatre (4) semaines.

26-10-77
CF

42

SALAIRES, OCCUPATIONS ET PERIODES D'APPRENTISSAGE (Du 01/10/85 au 30/09/86)

<u>OCCUPATION</u>	Début	Après 4 sem	Après 8 sem	Après 12 sem	Après 16 sem	Après 20 sem	Après 24 sem	Après 28 sem
Journalier	\$7.67	\$8.17						
Aide-Vér. de Qualité	\$7.92	\$8.65						
Aide-Encolleur	\$7.92	\$8.65						
Poseur de Cônes	\$7.92	\$8.65						
Entretien général (2)	\$8.17	\$8.82						
Conditionneur	\$8.17	\$8.82						
Leveur de Pièces	\$8.17	\$8.82						
Ourdisseur	\$8.17	\$8.82						
Rentrage	\$8.17	\$8.65	\$8.82					
Vér. de Qualité	\$8.17	\$8.65	\$8.82					
* Entretien général (1)	\$9.02							
Poseur d'ensouples	\$8.82	\$8.92	\$9.07	\$9.21				
Rattacheur de Brins	\$8.82	\$8.92	\$9.07	\$9.21	\$9.31			
Tisserand	\$8.82	\$8.92	\$9.07	\$9.21	\$9.31			
Encolleur	\$8.82	\$8.92	\$9.02	\$9.12	\$9.17	\$9.22	\$9.31	
Noueur de chaînes	\$8.82	\$8.92	\$9.07	\$9.21	\$9.26	\$9.31	\$9.37	\$9.42
Règleur d'unifil	\$9.31	\$9.37	\$9.42	\$9.47	\$9.54			
Règleur de Métiers	\$9.31	\$9.42	\$9.47	\$9.54	\$9.62	\$9.74	\$9.81	\$9.88

* Aucun entraînement, qualifications immédiates requises.

CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA CONVENTION LORS D'AFFICHAGE DE POSTE:

1 - DE FACON GENERALE

- a) Lorsqu'un employé obtient une promotion à l'intérieur même d'un niveau d'occupation, il est sujet à la période maximale d'apprentissage qui est prévue calculée à partir de la période correspondant au taux horaire de salaire qu'il avait auparavant (i.e. avant de postuler).
- b) Lorsqu'un employé obtient une promotion d'un niveau d'occupation à un autre, il est sujet à la période maximale d'apprentissage qui est prévue à partir du "Début".

2 - CAS PARTICULIERS

- a) Tout encolleur ou poseur d'ensouples qui veut accéder à l'une ou l'autre des occupations prévues au niveau II est sujet, dépendamment de son expérience passée, à la période maximale d'apprentissage qui est prévue à partir du "Début" de l'occupation concernée.
- b) Tout employé à l'intérieur du niveau III qui veut devenir vérificateur de qualité, préposé au rentrage, ourdisseur, leveur de pièces ou conditionneur, est sujet à une période maximale d'entraînement de quatre (4) semaines.

21-10-84

CF

12

SALAIRES, OCCUPATIONS ET PERIODES D'APPRENTISSAGE (Du 01/10/86 au 30/09/87)

<u>OCCUPATION</u>	Début	Après 4 sem	Après 8 sem	Après 12 sem	Après 16 sem	Après 20 sem	Après 24 sem	Après 28 sem
Journalier	\$8.04	\$8.54						
Aide-Vér. de Qualité	\$8.29	\$9.02						
Aide-Encolleur	\$8.29	\$9.02						
Poseur de Cônes	\$8.29	\$9.02						
Entretien général (2)	\$8.54	\$9.19						
Conditionneur	\$8.54	\$9.19						
Leveur de Pièces	\$8.54	\$9.19						
Ourdisseur	\$8.54	\$9.19						
Rentrage	\$8.54	\$9.02	\$9.19					
Vér. de Qualité	\$8.54	\$9.02	\$9.19					
* Entretien général (1)	\$9.39							
Poseur d'ensouples	\$9.19	\$9.29	\$9.44	\$9.58				
Rattacheur de Brins	\$9.19	\$9.29	\$9.44	\$9.58	\$9.68			
Tisserand	\$9.19	\$9.29	\$9.44	\$9.58	\$9.68			
Encolleur	\$9.19	\$9.29	\$9.39	\$9.49	\$9.54	\$9.59	\$9.68	
Noueur de chaînes	\$9.19	\$9.29	\$9.44	\$9.58	\$9.63	\$9.68	\$9.74	\$9.79
Règleur d'unifil	\$9.68	\$9.74	\$9.79	\$9.84	\$9.91			
Règleur de Métiers	\$9.68	\$9.79	\$9.84	\$9.91	\$9.99	\$10.11	\$10.18	\$10.25

* Aucun entraînement, qualifications immédiates requises.

CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA CONVENTION LORS D'AFFICHAGE DE POSTE:

1 - DE FACON GENERALE

- a) Lorsqu'un employé obtient une promotion à l'intérieur même d'un niveau d'occupation, il est sujet à la période maximale d'apprentissage qui est prévue calculée à partir de la période correspondant au taux horaire de salaire qu'il avait auparavant (i.e. avant de postuler).
- b) Lorsqu'un employé obtient une promotion d'un niveau d'occupation à un autre, il est sujet à la période maximale d'apprentissage qui est prévue à partir du "Début".

2 - CAS PARTICULIERS

- a) Tout encolleur ou poseur d'ensouples qui veut accéder à l'une ou l'autre des occupations prévues au niveau II est sujet, dépendamment de son expérience passée, à la période maximale d'apprentissage qui est prévue à partir du "Début" de l'occupation concernée.
- b) Tout employé à l'intérieur du niveau III qui veut devenir vérificateur de qualité, préposé au rentrage, ourdisseur, leveur de pièces ou conditionneur, est sujet à une période maximale d'entraînement de quatre (4) semaines.

AL

24-10-87

CF

ANNEXE "E"EQUIPES DE FIN DE SEMAINE

- 1- Compte tenu des besoins et exigences de la production, l'Employeur peut mettre en application des équipes de fin de semaine soit une quatrième (4^{ème}) et une cinquième (5^{ème}) équipe. Pour les employés affectés à l'une ou l'autre des équipes de fin de semaine, les dispositions prévues à la présente convention s'appliquent à leur égard, sous réserve des modifications convenues à la présente annexe.
- 2- Les heures normales de travail (au sens de l'article 18.00) des employés affectés aux 4^{ème} et 5^{ème} équipes sont de vingt-quatre (24) heures par semaine, réparties comme suit:

<u>EQUIPE</u>	<u>VENDREDI ET/OU SAMEDI</u>	<u>SAMEDI ET/OU DIMANCHE</u>
4	23:00 hres à 11:00 hres	23:00 hres à 11:00 hres
5	11:00 hres à 23:00 hres	11:00 hres à 23:00 hres

Le cas échéant, les parties s'entendent pour effectuer les concordances lors de l'application de l'heure normale de l'Est.

- 3- Lorsqu'il y a des équipes de fin de semaine mises en opération par l'Employeur, l'affectation des employés à ces équipes (4^{ème} et 5^{ème}) sera effectuée en tenant compte de l'ancienneté d'usine à l'intérieur de chaque occupation concernée.

Toutefois dans le cas où des postes additionnels s'ajouteraient à ceux déjà existants à l'intérieur d'une occupation, lesdits postes seront affichés conformément aux dispositions de l'article 11.

4- ABSENCES PAR MALADIE

Un salarié des équipes de fin de semaine qui devra s'absenter pour cause de maladie une des deux journées constituant sa semaine régulière de travail, ne perdra que douze (12) heures à son taux régulier.

Il est d'autre part entendu qu'un salarié ne pourra se prévaloir de l'avantage décrit plus haut que trois (3) fois par année de calendrier. Ces douze (12) heures ne pourront pas constituer une banque et ne sont en conséquence pas monnayable.

26-10-27

CF

40

(SUITE) ANNEXE "E"5- MODE DE REMUNERATION

Sous réserve de la clause 19.02 de la convention concernant les employés régulièrement affectés sur semaine, tout travail effectué en fin de semaine par les employés de la 4^{ème} ou 5^{ème} équipe (incluant tout travail à l'extérieur de leurs heures normales de travail) est rémunéré à raison du taux horaire régulier de salaire majoré de cinquante pourcent (50%).

Les employés affectés régulièrement sur la 4^{ème} ou 5^{ème} équipe de fin de semaine qui sont appelés à travailler en temps supplémentaire durant la semaine, sont rémunérés au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%).

6- PRIMESAssiduité

Les salariés de la 4^{ème} ou de la 5^{ème} équipe recevront en plus pour assiduité, deux (2) heures de travail à leurs taux réguliers pour chaque douze (12) heures complétées dans leur journée normale de travail.

Prime d'Equipe

Les primes d'équipe sont celles prévues à la convention collective et elles s'appliquent aux heures effectivement travaillées.

7- CONGES FERIES

Le tissage fermera pour les congés fériés. Il est entendu que les salariés de fin de semaine, en autant qu'ils se conforment aux stipulations de la convention collective et aux amendements s'appliquants aux équipes de fin de semaine qui définissent leur éligibilité aux congés fériés, auront droit à ces congés fériés lorsqu'ils sont observés durant une journée de semaine, et en conséquence, recevront huit (8) heures à leur taux régulier.

La clause ci-haut mentionnée est applicable uniquement aux salariés de fin de semaine.

8- PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

Les employés des équipes de fin de semaine ont droit à deux (2) périodes payées de repas de trente (30) minutes et à trois (3) périodes payées de repos de dix (10) minutes à l'intérieur de la journée normale (12 heures).

AL

26-10-54

.CF.

(SUITE) ANNEXE "E"9- ALLOCATION DE PRESENCE

Tout salarié 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 l'équivalent de six (6) heures rémunérées à son taux régulier à condition que ce salarié accomplisse tout travail disponible auquel il peut alors être assigné, s'il en est requis par l'employeur.

Toutefois, les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas en cas d'incendie ou de toute autre condition de quelque nature que ce soit, hors du contrôle de l'employeur.

Dans le cas de panne de vapeur ou d'électricité, ces dispositions s'appliquent pour tout salarié déjà au travail et pour tout salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, à condition que ce salarié accomplisse tout travail disponible auquel il peut alors être assigné, s'il en est requis par l'employeur.

10- LIBERATION SPECIALE

Lors d'assemblée générale du Syndicat tenue le samedi ou le dimanche, la Compagnie convient aux conditions ci-après énumérées de libérer les employés au travail affectés régulièrement à une équipe de fin de semaine:

- a) La libération avec solde est d'un maximum de trois (3) heures; et si nécessaire une libération additionnelle d'une heure sans solde est accordée.
- b) L'Employeur peut, s'il le désire, maintenir ses opérations en y affectant des personnes en dehors de l'unité de négociation.
- c) Le Syndicat s'engage à préavis par écrit l'employeur au moins une semaine à l'avance en précisant l'heure où lesdits employés au travail devront être libérés.
- d) De telles libérations ne peuvent s'appliquer plus de quatre (4) fois par année contractuelle.

20-11-74
CF

gl

ANNEXE F

CALENDRIER D'APPLICATION JOURS FÉRIÉS

1984 - 1985

Fête	Observé le		
Action de Grâces	Lundi	Octobre	8/84
Veille de Noël	Lundi	Decembre	24/84
Noël	Mardi	Decembre	25/84
Lendemain de Noël	Mercredi	Decembre	26/84
Veille du Jour de l'An	Lundi	Decembre	31/84
Jour de l'An	Mardi	Janvier	1/85
Lendemain du Jour de l'An	Mercredi	Janvier	2/85
Vendredi Saint	Vendredi	Avril	5/85
Lundi de Pâques	Lundi	Avril	8/85
Saint-Jean-Baptiste	Lundi	Juin	24/85
Confédération	Lundi	Juillet	1/85
Fête du Travail	Lundi	Septembre	2/85

1985 - 1986

Fête			
Action de Grâces	Lundi	Octobre	14/85
Veille de Noël	Mardi	Decembre	24/85
Noël	Mercredi	Decembre	25/85
Lendemain de Noël	Jeudi	Decembre	26/85
Veille du Jour de l'An	Mardi	Decembre	31/85
Jour de l'An	Mercredi	Janvier	1/86
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi	Janvier	2/86
Vendredi Saint	Vendredi	Mars	28/86
Lundi de Pâques	Lundi	Mars	31/86
Saint-Jean-Baptiste	Mardi	Juin	24/86
Confédération	Lundi ^{Lundi}	Mardi ^{Mardi} Juillet ^{Juillet}	30/86 ^{30/86}
Fête du Travail	Lundi	Septembre	26/10/84

1986 - 1987

Fête			
Action de Grâces	Lundi	Octobre	13/86
Veille de Noël	Mercredi	Decembre	24/86
Noël	Jeudi	Decembre	25/86
Lendemain de Noël	Vendredi	Decembre	26/86
Entre Noël et le Jour de l'An	Mardi ^{Mardi}	Decembre ^{Decembre}	30/86 ^{30/86}
Veille du Jour de l'An	Mercredi	Decembre	31/86
Jour de l'An	Jeudi	Janvier	1/87
Lendemain du Jour de l'An	Vendredi	Janvier	2/87
Vendredi Saint	Vendredi	Avril	17/87
Lundi de Pâques	Lundi	Avril	20/87
Saint-Jean-Baptiste	Mercredi	Juin	24/87
Confédération	Mercredi ^{Vendredi}	Juillet	3/87
Fête du Travail	Lundi	Septembre	7/87

26-10-84
C.F.

— PRE-RETRAITES

Il a été convenu entre le Syndicat National des Travailleurs du Textile de St-Jean et la Compagnie Textiles Doric Limitée que les personnes mentionnées à la présente qui ont été mises à pied pour le programme de prestations de pré-retraite dans le cadre d'une mise à pied de travailleurs dans l'industrie du textile et qui ne seront pas acceptées, la Compagnie s'engage à reprendre ces personnes à leurs postes respectifs et tous les autres droits que leurs donnent la Convention Collective de Travail.

NOMS DES PERSONNES CONCERNEES:

M. Rolland Gravel
M. Georges Côté
M. Marcel Barabé
Mme Lucille Yelle
M. Yvon Yelle
Mme Yollande Côté
M. Clément Pelletier
M. Odéal Chouinard
M. Fernand Dufresne
M. Alexis Debeaujour

Il est de plus entendu que lesdits employés peuvent continuer pendant leur mise à pied jusqu'à l'âge maximum de soixante-cinq (65) ans, sauf en cas de fermeture de la Compagnie, d'être couvert par les dispositions suivantes du plan d'assurance-groupe, dans la mesure où ils continuent à défrayer 50% des primes qui en résultent.

Bénéfices auxquels ils sont assujettis:

- Assurance-Vie : \$10,000.00
- Frais médicaux selon les conditions prévues au plan d'assurance-groupe.

— MISE EN APPLICATION INITIALE DES EQUIPES DE FIN DE SEMAINE

Nonobstant les dispositions prévues au Numéro 3- de l'annexe "E", il est convenu exceptionnellement entre les parties signataires des présentes que lors de la mise en application initiale des équipes de fin de semaine par l'Employeur (et seulement lors de cette première mise en application après

AL

26-10-87
CF.

LETTRE D'ENTENTE (SUITE)

La signature de la convention) les dispositions suivantes s'appliqueront:

1- REGLEUR DE METIERS

- a) Les postes de Règleurs de métiers sur les équipes de fin de semaine seront offerts par ordre d'ancienneté parmi les Règleurs de métiers et les personnes qualifiées immédiatement à tisser sur les "Jets à l'eau", affectés sur semaine.
- b) Le cas échéant, le Rèleur de métiers pour lequel il n'existe plus de poste de Rèleur de métiers à combler sur semaine est, par ordre inverse d'ancienneté, affecté soit:

d'abord comme Rèleur de métiers sur une équipe de fin de semaine dans le cas où un tel poste n'a pas été comblé suite à l'application des dispositions prévues au paragraphe 1- a) qui précède;

ensuite, s'il y a lieu, comme Tisserand sur une équipe de semaine en tenant compte de son ancienneté pour le choix d'équipe, dans le cas où un Tisserand éligible s'est prévalu des dispositions prévues au paragraphe 1-a) qui précède et pourvu qu'il y ait un poste vacant ou devenu libre comme Tisserand sur semaine.

2- TISSERAND

- a) Les postes de Tisserand sur les équipes de fin de semaine seront offerts par ordre d'ancienneté parmi les Tisserands affectés sur semaine ainsi que les employés des niveaux II et III affectés sur semaine capable d'opérer immédiatement comme Tisserand sur les "Jets à l'eau".
- b) Le cas échéant, le Tisserand pour lequel il n'existe plus de poste de Tisserand à combler sur semaine est, par ordre inverse d'ancienneté, affecté soit:

d'abord comme Tisserand sur une équipe de fin de semaine dans le cas où un tel poste n'a pas été comblé suite à l'application des dispositions prévues au paragraphe 2- a) qui précède;

ensuite, s'il y a lieu, sur un poste devenu libre en tenant compte de son ancienneté pour le choix d'équipe, et pour lequel il est capable de remplir les exigences normales de la tâche, en commençant d'abord à l'intérieur de son niveau d'occupation.

3- AUTRES POSTES

Pour les autres postes, les dispositions de la convention s'appliquent.

gl

26-10-74

CF.

(SUITE) LETTRE D'ENTENTE- REMPLACEMENT DES OUTILS

L'Employeur convient de maintenir la pratique établie concernant le remplacement d'outil brisé d'un employé compte tenu des circonstances. Il est de plus entendu que dans tel cas, l'Employeur remplacera un tel outil par un autre de valeur et de qualité équivalente dans les plus brefs délais possibles.

- AUTRES DISPOSITIONS CONVENUES

Tout grief survenant entre le premier(1er)octobre 1984 et la journée précédant la date de la signature, par les parties, de la présente convention, doit être réglé conformément à la convention collective liant les parties et expirée le 30 septembre 1984.

L'intégration de M. Gilles Oigny à l'unité de négociation se fera dans les 30 jours de la signature des présentes. Advenant que le poste de M. Oigny devienne libre ou en cas de déplacement suite à une mise à pied ou réduction de personnel, l'employé qui désire combler le poste doit posséder immédiatement les qualifications (aucun entraînement).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ST-Jean, ce 26 ième jour du mois d'octobre 1984

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURSDU TEXTILE DE ST-JEAN

PAR:

Francis Hamel
André Chauvin
Glaucio P. King
Adonias P. Rouvolet

TEXTILES DORIC LIMITEE

PAR:

Maurice Bena
Antoine Bregis
J. L. L.