

— **TEX**  **MADE** —

**CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL**

entre

**DOMINION TEXTILE
COMPANY LIMITED**

et

**Le Syndicat National Catholique du
Textile de St-Grégoire de Montmorency**

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

**Le Syndicat Catholique des
Ouvriers du Textile de Magog, Inc.**

**L'Union des Ouvriers du Textile-Coton
de Drummondville, Inc.**

•

1966-69

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

PAR ET ENTRE :

DOMINION TEXTILE COMPANY LIMITED, corporation légalement constituée, ayant son siège social en la cité de Montréal, province de Québec, en ce qui se rapporte à la succursale (voir x), ci-après appelée,

"LA SOCIÉTÉ"

PARTIE D'UNE PART

ET :

(voir xx), une association d'employés dûment enregistrée et incorporée suivant la Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q. 1941, chapitre 162, ci-après appelée,

"LE SYNDICAT"

PARTIE DE SECONDE PART

(x) Lire ici la succursale appropriée, lesquelles sont Montmorency à Montmorency, P.Q., Sherbrooke à Sherbrooke, P.Q., Magog Cotton Mill à Magog, P.Q., Magog Print Works à Magog, P.Q., Drummondville à Drummondville, P.Q.

(xx) Lire ici le nom du Syndicat approprié avec le nom de la municipalité où est situé le moulin (couverture).

Article 1

DÉCLARATION DES PARTIES

1.00 Buts :

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

- a) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Société, le Syndicat et les employés assujettis à cette convention;
- b) établir les salaires, heures et conditions de travail, et de promouvoir la sécurité et le bien-être des employés;
- c) favoriser les règlements à l'amiable d'une façon prompte et équitable de toutes plaintes ou griefs pouvant survenir entre la Société, le Syndicat ou les employés, pendant la durée de la présente convention.

1.01 Droits de gérance :

Le Syndicat reconnaît que le droit d'administrer les filatures de la Société et l'entreprise industrielle dans laquelle elle est engagée, est dévolu à la Société. Sans restreindre la généralité de ce qui précède et sujet aux autres dispositions de cette convention et sous réserve du recours à la procédure du règlement des griefs prévu aux présentes en toute matière

relative aux termes de cette convention collective de travail, ce droit inclut les suivant:

1. maintenir l'ordre et la discipline;
2. embaucher, classifier, transférer, effectuer des promotions, des reculs (démissions), des mises à pied et congédier, suspendre ou réprimander les employés pour cause;
3. introduire ou changer des procédés mécaniques; étudier les charges de travail et instituer des changements dans les charges de travail, les assignations de travail, les méthodes d'opération, décider si un employé sera rémunéré à l'heure, à la pièce ou selon le plan boni, déterminer les produits à fabriquer, les cédules de production, les genres et l'emplacement des machines et de l'outillage à utiliser, les procédés de fabrication, le contrôle des matériaux à incorporer dans les produits fabriqués, et augmenter ou restreindre ses opérations.

1.02 Reconnaissance syndicale :

La Société convient de reconnaître le Syndicat comme seul agent négociateur dûment autorisé à représenter, aux fins du Code du Travail, tous les employés de l'unité de négociation, telle que définie au certificat de recon-

naissance syndicale émis par la Commission de Relations Ouvrières.

1.03 Travail accompli par les membres de la gérance :

Normalement, les membres de la gérance tel que le contremaître d'équipe et le contremaître de département n'accompliront pas de travail fait ou qui peut normalement être fait par les employés de l'unité de négociation sauf quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les employés, dans les cas d'urgence, lorsqu'il s'agit de procéder à des travaux d'expérimentation, de développement ou autres travaux de recherche jugés nécessaires par la Société ou lorsque l'usine n'est pas en opération.

Article 2

PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

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

De plus le Syndicat renonce à utiliser le piquetage même paisible des usines de la Société au cours de la durée de la convention.

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

Société;

Article 3 RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE ET IRRÉVOCABLE

3.00 Retenue syndicale :

Pendant la durée de cette convention, la Société acceptera toute autorisation signée par un employé, selon le paragraphe 3.05 ci-dessous, de déduire de ses gages la cotisation syndicale qui y est mentionnée. La Société s'engage à remettre mensuellement au Syndicat la somme ainsi perçue.

3.01 Période de révocation :

L'employé pourra annuler ou révoquer cette autorisation seulement entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement d'icelle. La révocation se fera en donnant avis à la Société selon le

paragraphe 3.06 ci-dessous. La révocation ne prendra effet qu'à la date d'expiration de cette convention.

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

3.02 Avis relatif au taux de la cotisation :

Le Syndicat convient d'informer la Société 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.

3.03 Perception :

La Société fera la perception de la cotisation syndicale hebdomadairement, mais versera chaque mois les sommes déduites au trésorier du Syndicat.

3.04 Liste des employés :

Avec cette remise elle fournira au Syndicat des listes complètes indiquant par département :
— les numéros d'insigne et les noms de tous les employés apparaissant à la liste de paie lors de la déduction;

— pour chaque employé ayant autorisé telle déduction, le montant hebdomadaire perçu;

— les noms des employés ayant dûment révoqué, conformément à cet article, leur autorisation de déduction;

— les noms des employés qui, depuis la dernière remise, ont quitté le service de la Société;

— autant que possible mais sans garantie d'exactitude, pour le mois précédent, les noms des employés transférés d'un département à un autre et les noms des employés qui par suite d'un mariage ont un nouveau nom.

3.05 Formule d'autorisation :

Je, soussigné, autorise par la présente Dominion Textile Company Limited, à déduire de ma paie une fois par semaine, telle somme qui peut être établie comme cotisations syndicales hebdomadaires par (voir xx) et à remettre cet argent au trésorier dudit syndicat. La présente autorisation prendra effet le septième jour suivant le jour de la réception par la Société. Je reconnais que je ne pourrai révoquer la pré-

sente autorisation, qu'en accord avec les dispositions de la convention collective de travail entre la Société et le Syndicat.

employé

TÉMOIN :

3.06 Formule de révocation :

date

Je, soussigné, révoque toutes autorisations données en aucun temps à Dominion Textile Company Limited antérieurement à cette date, de déduire de ma paie mes cotisations syndicales et de remettre cet argent au trésorier de (voir xx) et je demande que, pour ces cotisations syndicales, aucune déduction additionnelle ne soit faite de ma paie.

employé

TÉMOIN :

3.07 Pas de coercition ou d'intimidation :

La société et le syndicat conviennent qu'ils ne feront jamais usage de coercition ou d'intimidation, pour contraindre un employé d'accepter ou de refuser d'accepter la retenue syndicale. Ils conviennent, en plus, qu'aucun employé ne subira aucun ennui pour avoir respecté, annulé, ou refusé d'accepter ou d'annuler ladite retenue syndicale.

3.08 Retenue syndicale pour nouvel employé :

Chaque nouvel employé doit signer une autorisation telle qu'énoncée au paragraphe 3.05, autorisant la société à déduire de sa paie un montant équivalent à la cotisation syndicale et de remettre ce montant au syndicat. Cette autorisation peut être révoquée seulement selon les dispositions du paragraphe 3.01.

Article 4

COMITÉ DE GRIEFS

4.00 Composition :

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

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

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

4.01 Représentant extérieur local :

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

4.02 Fonctions :

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

4.03 Réunions :

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

4.04 Ordre du jour :

Dans les trois (3) jours de travail précédant chaque réunion, chacune des parties à la présente convention devra transmettre par écrit à l'autre partie l'ordre du jour des questions dont elles veulent discuter à telle réunion. Cependant, tout grief référé au comité conformément aux dispositions des paragraphes 6.04 ou 7.05, avant l'ouverture de la réunion fait partie de l'ordre du jour du comité.

4.05 Procès-verbaux :

L'un des membres du comité de griefs agira comme secrétaire; il rédigera et conservera les procès-verbaux des délibérations du comité. Par entente mutuelle, une personne non membre du comité pourra assister aux réunions dans le seul but de rédiger ces procès-verbaux. Ce procès-verbal dûment signé par un représentant du Syndicat et de la Société, sera officiel et copie sera transmise aux deux parties.

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

Article 5

DÉLÉGUÉ DÉPARTEMENTAL

5.00 Désignation :

Le Syndicat peut désigner un délégué départemental par équipe dans chaque département et transmettra par écrit à la Société 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.

5.01 Fonctions :

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

5.02 Responsabilités :

Aucun pouvoir de règlement du cas qui lui est soumis n'est conféré à ce délégué. Ses tâches et ses responsabilités sont strictement limitées à celles d'un enquêteur. Ses fonctions sont de faire rapport directement au contre-maître du département, ou à l'assistant de ce dernier, ainsi qu'au Syndicat.

5.03 Rémunération :

Le Syndicat convient que ses délégués doivent dans toute la mesure du possible, s'acquitter de leurs responsabilités sans nuire aux opérations dans le département. S'il devient nécessaire qu'un délégué soit absent de son poste de travail pendant ses heures de travail pour s'acquitter de ses fonctions ci-haut décrites, il en informera son supérieur immédiat. Pendant une telle absence, le délégué sera rémunéré selon son taux horaire ou selon ses gains horaires moyens s'il travaille à la pièce ou selon le plan boni, selon le cas; tout abus dans l'exercice de ses fonctions par un délégué sera référé au Syndicat.

Article 6

PROCÉDURE DE GRIEFS

ET D'ARBITRAGE

6.00 Préambule :

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

6.01 Plainte :

Lorsqu'un employé a une plainte, il la soumettra verbalement personnellement ou par l'intermédiaire du délégué départemental au contremaître de département ou au contremaître d'équipe, lequel répondra verbalement à cette plainte. Une plainte ne constitue pas un grief.

6.02 Grief — 1ère étape :

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

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

6.03 Grief — 2ième étape :

a) Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au délégué départemental n'est pas jugée satisfaisante l'employé ou le Syndicat doit

alors soumettre le grief par écrit au gérant de l'usine ou au gérant du personnel, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la communication de la décision écrite du contremaître de département ou du contremaître d'équipe.

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

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

6.04 Grief — 3ième étape :

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

6.05 Grief collectif :

Tout grief collectif peut être soumis par le Syndicat au contremaître de département ou au contremaître d'équipe dans le délai de vingt (20) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02, pourvu que le grief soit signé par au moins un des employés impliqués.

6.06 Jour ouvrable :

Aux fins de cet article l'expression "jour ouvrable" signifie un jour de la semaine à l'exception des samedis, des dimanches, des jours de fête mentionnés à l'article 16 et des jours au cours desquels un département est fermé ou un employé n'est pas tenu de se présenter au travail.

6.07 Prescription :

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

Si la réponse écrite de la Société n'est pas soumise dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes précédentes soit par le contremaître de département, ou le contremaître d'équipe,

ou le gérant d'usine ou le gérant du personnel, le grief sera considéré comme accepté et réglé de manière définitive tel que soumis.

ARBITRAGE

6.08 Délais pour référence à la conciliation et/ou à l'arbitrage :

Si un grief, autre que celui provenant de l'application des articles 8 et 9 de cette convention, est soumis au comité de griefs, conformément au paragraphe 6.04 ou 7.05 et n'est pas réglé de façon satisfaisante par le dit comité, le Syndicat devra envoyer à la Société, par lettre recommandée, un avis écrit de référence à l'arbitrage, prévu au paragraphe 6.09.

Cette référence devra se faire en dedans des quatorze (14) jours de travail de la date de la communication aux parties des minutes de la réunion du comité de griefs.

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

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

6.09 Arbitre unique :

Lorsque, conformément au paragraphe 6.08 qui précède, la Société aura reçu un avis de référence 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 :

M. le Juge Robert Hodge

M. le Juge André Montpetit

M. le Juge Jean-Louis Péloquin

Dans le cas où l'arbitre unique désigné ne pourrait agir dans un délai raisonnable, l'arbitre suivant sera choisi.

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base d'un demi par la Société et un demi par le Syndicat.

6.10 Conseil d'arbitrage :

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

président, sera choisi parmi les arbitres mentionnés au paragraphe 6.09.

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

6.11 Décision :

Ledit arbitre unique ou le conseil d'arbitrage mentionné aux paragraphes 6.09 et 6.10 devra rendre une décision par écrit. La décision de l'arbitre unique ou la décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et liera les parties à la présente convention et tous les autres employés concernés.

6.12 Limitation de pouvoir :

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

Article 7

DISCIPLINE

7.00 Mesures disciplinaires :

Pour procéder au maintien de la discipline et du bon ordre, la Société et le Syndicat con-

viennent d'adopter les méthodes et procédures suivantes et conviennent que ces méthodes et procédures seront appliquées d'une façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible. Les parties conviennent aussi que les mesures disciplinaires seront appliquées selon la gravité ou la fréquence et pourront entraîner l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes: la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement.

7.01 Première offense :

Réprimande personnelle par le gérant d'usine, le surintendant, le contremaître de département ou le contremaître d'équipe lorsque la situation l'exige; la Société avisera chaque employé de toute réprimande inscrite à son dossier personnel. Copie de cet avertissement sera envoyée au Syndicat. Tout employé réprimandé, si telle réprimande est inscrite à son dossier personnel, peut soumettre son cas conformément aux dispositions de la procédure de griefs.

7.02 Deuxième offense :

Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 7.00, mesure disciplinaire additionnelle dans le cas d'une deuxième offense, pourvu que telle deuxième offense survienne en dedans d'un délai de douze (12) mois de la date de la première

offense, autrement, pour les fins de cet article, telle deuxième offense sera considérée comme étant une première offense.

7.03 Troisième offense :

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

7.04 Procédure sommaire :

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

7.05 Recours de l'employé :

Tout employé congédié ou suspendu, qui estime l'avoir été injustement, nonobstant les dispositions de l'article 6, pourra soumettre di-

rectement son cas par écrit personnellement ou par l'entremise du Syndicat, au comité de griefs qui devra se réunir pour considérer le cas, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. Si l'employé ne se prévaut pas des dispositions de ce paragraphe, son cas sera sujet, sous tous rapports, aux dispositions de l'article 6.

Si le comité ne communique pas sa décision dans le délai ci-dessus, ou si sa décision ne satisfait pas l'employé, ce dernier pourra soumettre son cas à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 6.08.

7.06 Compensation :

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

Si un cas de congédiement soumis au comité de griefs ou à l'arbitrage selon les termes du paragraphe 7.05 ci-dessus, est estimé injuste, le comité de griefs, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage aura le droit d'accorder la réinté-

gration de l'employé congédié et d'en déterminer, s'il y a lieu, une compensation jusqu'à concurrence du montant des gages perdus à l'usine.

7.07 a) Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier de l'employé seize (16) mois après son inscription.

b) A chaque fois que dans un trimestre donné, un employé n'aura pas reçu de formule disciplinaire valide, les formules disciplinaires remontant à plus de neuf (9) mois avant la fin de ce trimestre seront rayées de son dossier.

c) Aux fins de ce paragraphe 7.07, les trimestres débiteront les premiers janvier, avril, juillet et octobre.

Article 8

TÂCHES

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

8.01 Si un changement envisagé par la société concernant une occupation sous le plan boni, a trait à la revision d'un élément de travail mesuré ou à l'addition d'un élément de travail mesuré non encore établi ou à l'élimination totale d'un élément de travail mesuré, la société doit donner, au moins une (1) semaine avant l'application de ce changement, avis écrit au syndicat de la nature du changement.

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

Seuls les éléments de travail changés et les calculs affectés par le changement seront sujets à revision par l'arbitre unique. Si aucune demande n'est faite par écrit par le syndicat en vue de soumettre ce changement à l'arbitre unique dans les quarante-cinq (45) jours après

que le changement a été mis en force, celui-ci sera considéré comme accepté.

8.02 Si le changement envisagé par la société concernant une occupation sous le plan de boni, a trait à la revision d'un élément de travail mesuré ou à l'addition d'un élément de travail mesuré ou à l'élimination complète d'un élément de travail mesuré, à la suite de l'installation d'équipement différent, ou si une occupation horaire ou à la pièce est placée par la société sous le plan de boni ou si une nouvelle occupation est introduite, la société doit au moins deux (2) semaines avant l'application du changement, aviser le syndicat par écrit de la nature du changement. A la date où est effectué le changement, il sera considéré comme étant sous période d'essai, sujet aux conditions définies dans les paragraphes 8.05 et suivants.

8.03 Tous les changements faits par la société concernant les occupations sous le plan de boni, qui sont autres que ceux auxquels les paragraphes 8.01 et 8.02 réfèrent ci-dessus, seront réglés s'il y a grief selon la procédure ci-dessous.

Première étape

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

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

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

Deuxième étape

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

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

Si les résultats de ces vérifications conjointes faites par la société et le syndicat sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de 4%, en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait à la valeur de temps standard.

Si les résultats des dites vérifications conjointes affectent la valeur de temps standard par plus de 4%, en plus ou en moins, la valeur de temps standard sera révisée conformément et sera mise en vigueur.

Si les résultats des dites vérifications conjointes requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de 4%, la rétroactivité sera payée de la date du changement.

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

Troisième étape

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

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

3. A la suite d'une demande d'arbitrage faite par le syndicat selon le paragraphe 1., si l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il y a un écart dans la valeur de temps standard actuellement en force de 4% ou plus, seulement à cette condition que l'arbitre pourra décider qu'un changement dans la valeur de temps standard soit mis en vigueur conformément à ses observations. Si les résultats de la revue faite par l'arbitre requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de 4%, la

rétroactivité sera payée de la date de la demande de revision du syndicat.

4. Pour toutes les demandes de revision soumises pendant les trois (3) premiers mois qui suivront la signature de la convention collective, la rétroactivité s'il y a lieu, sera limitée à quatre (4) semaines suivant la date de la demande de revision.

8.05 A la date où sont effectués les changements auxquels réfère le paragraphe 8.02, il s'ensuivra une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

8.06 Durant la période d'essai de trente (30) jours ouvrables, les employés concernés travailleront d'après les nouvelles conditions, et seront payés selon les nouveaux taux, et durant lesdits trente (30) jours ouvrables, leurs gains horaires moyens ne seront pas inférieurs à leurs gains horaires moyens réguliers des quatre (4) dernières semaines au cours des six (6) mois antérieurs, pendant lesquelles les employés travaillaient à la pièce ou selon le plan boni. Cette garantie des gains horaires moyens, ne sera en aucun cas, prolongée au-delà desdits trente (30) jours ouvrables.

8.07 En tout temps pendant la période d'essai, la société et le syndicat se rencontreront pour examiner les résultats obtenus durant la période

Si les résultats de ces vérifications faites par l'arbitre unique sont tels qu'ils affectent la valeur de temps standard par moins de 4%, en plus ou en moins, aucun changement ne sera fait à la valeur de temps standard.

Si les résultats des vérifications faites par l'arbitre unique affectent la valeur de temps standard par plus de 4%, en plus ou en moins, la valeur de temps standard sera révisée conformément et sera mise en vigueur.

Si les résultats des vérifications faites par l'arbitre unique requièrent une augmentation dans la valeur de temps standard de plus de 4%, la rétroactivité sera payée de la date du changement.

Il est convenu que dû à leur nature, les changements auxquels le paragraphe 8.03 réfère peuvent être fréquents et des révisions continues de tels changements peuvent être requises en tout temps pour refléter les modifications dans les conditions.

8.04 a) Si la société n'introduit pas de changement, mais si dans l'opinion du syndicat, il s'est introduit un changement du genre prévu au paragraphe 8.03, dans le cas d'une plainte non réglée, un grief peut être soumis pour règlement, y compris l'arbitrage si nécessaire, conformément aux dispositions du paragraphe 8.03.

b) Si la société n'introduit pas de changement du genre prévu aux paragraphes 8.01 et 8.02 mais si dans l'opinion du syndicat le temps d'un ou de plusieurs éléments dans une valeur de temps standard requièrent une modification, la procédure suivante s'appliquera.

1. Lorsqu'un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard qui n'ont pas été soumis à l'arbitre unique au préalable, sont en force et qu'une période d'un (1) an s'est écoulé depuis la date de la dernière acceptation par le syndicat il peut demander une révision de la dite valeur de temps standard. Lorsqu'un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard ont déjà été arbitrés, ceci n'exclura pas la balance des temps élémentaires de ladite valeur de temps standard non arbitrés de l'application de ce paragraphe. Si un ou plusieurs temps élémentaires d'une valeur de temps standard ont préalablement été soumis à l'arbitre unique, mais, si dans l'opinion du syndicat il s'est produit un changement qui n'a pas été couvert par la décision de l'arbitre unique (ou soumis comme un changement par la société) et qui dans l'opinion du syndicat affecte la valeur de temps standard, une telle prétention pourra être soumise par le syndicat à l'arbitre unique pour décision. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombera au syndicat.

d'essai et s'efforceront d'en arriver à une entente sur le changement.

8.08 Avant l'expiration de la sixième (6e) semaine suivant l'expiration de la période d'essai, s'il n'y a pas entente sur le changement, le syndicat devra en aviser par écrit, sous pli recommandé, la société et l'arbitre unique (désigné au paragraphe 8.10 ci-dessous) et le changement sera référé à l'arbitre unique pour décision. Les parties de consentement mutuel, peuvent référer le changement à l'arbitre unique avant l'expiration de la période d'essai.

Si un tel avis n'est pas envoyé par le syndicat au cours de la dite période d'essai ou précédent l'expiration de la sixième (6e) semaine suivant l'expiration de la période d'essai, et si aucun avis n'est envoyé par la société dans la même période de son intention d'abandonner le changement proposé, ledit changement sera considéré comme final et accepté par les deux parties.

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

8.10 L'arbitre unique, pour les fins de cet article, pour la durée de la présente convention, sera un ingénieur industriel choisi de consentement mutuel des parties.

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

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

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

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

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

8.16 Quand la société avisera le syndicat d'un changement dans une tâche en vertu du paragraphe 8.02, elle donnera au syndicat toutes les informations pertinentes et toutes les explica-

tions nécessaires concernant tel changement ou telle nouvelle occupation.

8.17 Sur demande, la société, au début d'une période d'essai, mettra à la disposition d'un représentant désigné du syndicat pour étude, les données de prescription de travail (job specification) se rapportant à l'établissement de la tâche ainsi mise sous telle période d'essai. Il est entendu et convenu que les dites données de prescription de travail (job specification) constituent un document confidentiel de la société qui devra être remis à la société, dans un délai raisonnable, et qui ne devra pas être retenu au-delà de la fin de la dite période d'essai.

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

8.19 Les griefs résultant de changements dans les occupations payées à l'heure et qui sont directement ou indirectement liés à un travail de production, peuvent aussi être soumis dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le changement, à l'arbitre unique pour sa décision. Dans ce cas, cependant, l'arbitre unique déterminera si oui ou non l'occupation changée requiert plus qu'une journée de travail à rendement normal. L'arbitre unique décidera du contenu d'une journée de travail à rendement normal, et la société modifiera le contenu de l'occupation en accord avec la décision.

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

8.21 Les changements dans les taux à la pièce seront traités conformément aux dispositions de cet article lorsqu'applicable.

8.22 Le gérant d'usine, sur demande, en tout temps après la mise en force d'un changement se rapportant aux paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03 ou en tout temps suivant la demande écrite pour revision de temps élémentaire soumis selon le paragraphe 8.04 et jusqu'au moment où le changement est accepté ou la demande écrite

pour revision est réglée ou une décision de l'arbitre unique est rendue, accordera au syndicat la permission de déléguer un représentant pour observer les effets du dit changement et/ou pour effectuer lui-même des tests chronométriques pour fins de vérification, pourvu que le dit représentant ne gêne en aucune façon le bon fonctionnement du département.

Article 9

APPLICATION DU PLAN BONI

9.00 Taux garanti et boni :

Pour chaque jour de travail, un employé qui travaille au rendement sur le plan boni, sauf ceux sujets au paragraphe 14.01 et sauf où il est prévu différemment ci-dessous, a la garantie que ses gains horaires moyens ne seront pas inférieurs au taux contractuel pour son occupation.

9.01 Les employés sur le plan de boni direct gagnent un boni en accomplissant un travail en un temps moindre que celui prévu pour la valeur de temps standard. Sauf où il est prévu différemment ci-dessous, le boni est calculé à chaque jour et établi en proportion directe avec cette production.

9.02 a) Les employés travaillant sur le plan de boni indirect, gagnent des bonis en accomplissant un travail en un temps moindre que le temps alloué au groupe pour l'accomplir à une allure standard. La société paie un boni indirect au groupe calculé à chaque semaine et exprimé en pourcentage, en accord avec la moyenne pondérée du rendement des employés directs reliés à ce groupe et des employés indirects formant ce groupe et en conformité avec le paragraphe (d) ci-après. Le boni indirect est calculé et distribué sur les heures de travail et le taux de base de chaque employé formant ce groupe.

b) Si le boni gagné par un groupe d'employés rémunérés au boni indirect, dans une semaine quelconque, est 5 pourcentage en points de moins que la moyenne du boni indirect gagné par ce même groupe pendant les six dernières semaines ou moins de 15%, la société, à la demande des employés formant ce groupe, donnera une explication de la dite diminution dans le boni indirect. Une explication écrite sera également donnée sur demande. Une telle explication comprendra les informations appropriées pour en arriver au boni indirect.

c) Si telle explication ne règle pas le grief, les employés pourront référer le dit grief à

l'arbitre unique en dedans de vingt (20) jours de la réponse de la société. L'arbitre unique décidera si le boni indirect du groupe payé est en conformité avec le rendement de travail du groupe. Si l'arbitre décide que le boni indirect du groupe payé n'est pas en conformité avec le rendement de travail du groupe, la société modifiera en conséquence le rendement de travail et l'arbitre peut ordonner compensation aux employés concernés rétroactivement à la date du grief.

d) En aucun temps le rendement de travail d'un groupe d'employés rémunérés selon le plan boni indirect pour les fins du calcul du boni indirect ne sera inférieur à 120 à moins qu'une opportunité d'un rendement indirect de 20% ou plus est accordé par la société mais les employés n'accomplissent pas telles assignations de travail. Dans un tel cas le fardeau de la preuve incombe à la société.

Si le rendement indirect d'un groupe d'employés est moindre que 120, un ajustement en compensation sera effectué pour augmenter à 120. Un tel calcul de l'ajustement en compensation devra être effectué selon une lettre d'entente qui est signée à cet effet par les deux parties.

9.03 Taux contractuel :

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

9.04 Valeur de temps standard :

Un temps est déterminé pour l'exécution de chaque élément de travail à une allure normale, sous des conditions d'opérations 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 "marchant sans fardeau trois milles à l'heure sur un terrain planche".

9.05 La valeur de temps standard est exprimée en minutes et est le temps requis pour exécuter une opération à allure normale, sous des conditions standards plus, appliqué à chaque élément de travail, le temps requis pour la détente et les besoins personnels (variant de 10% à 25%) et occasionnellement pour des délais.

La valeur de temps standard est garantie indéfiniment, cependant, 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.

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

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

9.07 Allocations :

Pour tout délai ou perte de temps hors de son contrôle et dont la fréquence et la durée sont imprévisibles l'employé est payé sur la base suivante :

1. Au taux de base pour fins de boni pour la première heure d'un tel délai.
2. Au taux de base pour fins de boni plus 15% commençant avec la deuxième heure.

Il rapporte ces délais et pertes de temps sans délai, et les fait approuver par son contremaître ou par son assistant; tels sont à titre d'exemples, les délais dus à attendre le travail, bris et entretien de machines, manque de pouvoir.

9.08 Charges de travail :

Les assignations de travail seront établies de façon à fournir à l'employé ou à un groupe d'employés d'expérience moyenne, une assignation qui offre une opportunité de boni autour de 25% en faisant le travail de la manière prescrite et sous des conditions standards. Il est entendu que la société n'est pas obligée d'offrir une telle opportunité, lorsque l'assignation n'est pas disponible ou lorsque l'employé ne veut pas ou est incapable de prendre soin d'une telle assignation.

9.09 Renseignements :

La société gardera disponible dans le département une copie de la prescription de travail (job specification) en vigueur.

9.10 Chaque jour, dans chaque département, la société affichera une feuille donnant le rendement de chaque employé dans le cas des employés travaillant selon le boni direct, et chaque semaine donnant le rendement de la

semaine précédente dans le cas des employés travaillant sur le boni indirect et dans le cas des employés du département du tissage.

Cette feuille décrira les heures travaillées, le nombre de minutes créditées, et en pourcentage et en argent, le boni gagné par les employés sous le boni direct et les heures créditées et le boni gagné en pourcentage par les employés sous le boni indirect.

9.11 Particularités d'application :

Le taux contractuel des occupations sur le plan boni constitue le taux sur lequel le boni doit être calculé et sera à la fois le taux garanti et le taux de base pour fin de boni.

La méthode de calcul de tout boni est vérifiable par l'employé personnellement ou par son représentant.

9.12 Un employé qui travaillera concurremment sur plus d'une tâche sur le plan de boni — connue comme une tâche combinée — dans une équipe quelconque, sera payé pour l'équipe complète ce jour-là au taux de base pour la tâche qu'il exécute qui est la mieux payée, s'il travaille au moins une heure à cette tâche.

Article 10 ÉQUIPES ET HEURES DE TRAVAIL

10.00 Équipes et heures :

Selon la décision de la société, les usines, tout département ou section de département, pourront fonctionner avec une, deux, ou les trois équipes suivantes :

- (1) Première équipe : du lundi au vendredi inclusivement de 7:00 a.m. à 3:30 p.m., avec arrêt d'une demi-heure pour le repas du midi.
- (2) Deuxième équipe : du lundi au vendredi inclusivement de 3:30 p.m. à 12:00 (minuit) avec arrêt d'une demi-heure pour le repas du soir.
- (3) Troisième équipe : du dimanche soir (minuit) au vendredi matin ou du lundi soir (minuit) au samedi matin, de 11:00 p.m. à 7:00 a.m. ou de 12:00 (minuit) à 7:00 a.m. sans interruption des machines pour le repas mais avec une allocation d'un temps approprié pour celui-ci. Cette équipe sera composée exclusivement de personnel masculin.

Advenant que la loi soit modifiée de manière à permettre le travail de nuit des femmes, les dispositions du paragraphe 10.00 (3) de la convention collective disant que la 3ème équipe est composée exclusivement d'employés masculins continuera de prévaloir seulement jusqu'à l'avant dernière journée de cette convention collective. Une fois celle-ci expirée, les conditions de travail de la main d'œuvre féminine feront l'objet de négociations mais non le droit à un tel travail.

10.01 Primes d'équipes :

Les employés composant la troisième équipe recevront une prime de quinze pour cent (15%). Dans le cas où les heures de travail de la deuxième équipe seraient établies de 3:30 p.m. à 11:00 p.m. la société convient de payer une prime de quinze pour cent (15%) à chaque employé concerné.

10.02 Changements dans les heures de travail :

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

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

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

10.04 Heures additionnelles :

Rien dans ce qui précède n'enlève à la société le droit de faire travailler certaines équipes ou parties de telles équipes, pendant des heures plus longues que ci-dessus spécifiées, pourvu que les dispositions de l'article 12 ci-dessous, concernant le paiement du temps supplémentaire, soient observées.

10.05 Travail du samedi :

Il est reconnu et convenu que, lorsque la société requerra les employés de travailler le samedi, l'équipe de nuit, s'il en est décidé ainsi, travaillera de 12:00 p.m. le vendredi soir précédant à 7:00 a.m. le samedi matin; la première équipe, s'il en est décidé ainsi, travaillera de 7:00 a.m. à midi, et la deuxième équipe s'il est en décidé ainsi, travaillera de midi à 5:00 p.m.

10.06 Il est entendu que l'usine ne fonctionnera pas le samedi après 5.00 p.m., à moins qu'il n'y ait entente entre la société et le syndicat.

10.07 Temps supplémentaire facultatif :

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

b) Entre le 1er juillet et le 1er septembre, tout travail accompli après 7:00 a.m. le samedi et entre minuit et 7:00 a.m. le lundi, sera volontaire. Les employés qui se prévalent des dispositions de cet alinéa aviseront leur contre-maître 48 heures au préalable. D'autre part, le présent alinéa ne doit pas être invoqué à l'encontre du paragraphe 10.06 de la présente convention. Le présent alinéa ne s'applique cependant pas aux employés visés par l'article 17.01 dont la cédule des heures de travail hebdomadaire prévoit le travail du samedi et du dimanche.

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

Article 11

ÉQUIPEMENT OPÉRANT DE FAÇON CONTINUE

11.00 Tout employé adulte masculin travaillant sur une ou des machines à procédé continu, peut être requis de maintenir en opération sa ou ses machines pendant huit (8) heures consécutives.

11.01 Selon les exigences de la production, si un employé adulte masculin est requis de maintenir en opération sa ou ses machines à procédé non continu durant huit (8) heures consécutives, sans arrêt des machines pour repas, alors un temps approprié lui sera accordé pour celui-ci.

11.02 Il est cependant convenu que cette disposition ne s'applique qu'aux machines présentement maintenues en opération durant huit (8) heures consécutives. Le consentement du syndicat sera obtenu avant d'opérer de la même manière d'autres machines à procédé non continu.

Article 12

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.00 Tous les employés régis par les termes de cette convention, sauf les ingénieurs licen-

ciés, auront droit, pour les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes spécifiées à l'article 10 ou quarante (40) heures dans la même semaine, à une prime de 50% soit de leur taux horaire, soit de leurs gains horaires moyens, gagnés à la pièce ou au boni selon le cas.

12.01 Pour le calcul des heures supplémentaires l'on tiendra compte des heures de travail qui auraient normalement été travaillées durant l'un des jours de congés prévus aux paragraphes 16.00 et 16.01 de la présente convention.

12.02 Les ingénieurs licenciés auront droit, pour toutes les heures de travail excédant quarante-huit (48) heures dans la même semaine, à une prime de 50% de leur taux horaire régulier.

Article 13

ÉQUIPE ADDITIONNELLE ET RÉDUCTION D'ÉQUIPES

13.00 Il est convenu que les opérations de l'usine doivent être cédulées selon les besoins de la production et les exigences de la qualité. Cependant les parties reconnaissent la nécessité de réserver le travail disponible aux em-

ployés possédant plus d'ancienneté. Les parties coopéreront pour que dans la mesure du possible, seuls les employés possédant moins d'ancienneté soient mis à pied ou travaillent à temps réduit.

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

13.02 Lorsqu'il s'agira d'organiser une équipe additionnelle dans un département quelconque, la ou les équipes déjà en vigueur dans ce département devront fonctionner normalement, c'est-à-dire qu'il devra d'abord être donné aux employés alors au travail sur la ou les dites équipes, de faire leur semaine normale de travail, sauf dans les cas où il serait impossible de faire autrement.

13.03 Lorsque toute équipe dans un département ou section de département n'a pas travaillé plus de vingt-neuf (29) jours durant sept (7) semaines consécutives (les jours fériés mentionnés à l'article 16 comptant comme jours de travail et les semaines de vacances annuelles étant exceptées), la société fermera la troisième équipe ou partie de la troisième équipe dans tel département ou section de département, et

elle transférera et mettra à pied les employés selon les dispositions de l'article 15. La société procédera de même pour la deuxième équipe.

13.04 Lors de la réorganisation d'une équipe, il est convenu que les employés, qui en premier lieu faisaient partie de cette équipe et qui avaient été transférés à une autre équipe, retourneront à cette équipe lors de sa réorganisation, pourvu que ce retour survienne dans les six (6) mois de la date de leur transfert.

Article 14

SALAIRES

14.00 Cédule des taux :

Sauf dans le cas d'une occupation nouvelle ou modifiée, les taux de salaires contractuels sont ceux qui apparaissent à la cédule des salaires ci-annexée. Les taux de salaires seront imprimés sous forme de livret.

14.01 Période d'essai :

a) Nonobstant ce qui précède, le taux horaire minimum payable à un employé nouvellement embauché, durant sa période d'essai de douze semaines prévue au paragraphe 15.00 (a), sera comme suit :

Occupations payées selon le plan de boni

Effectif le 12 1 ^{re} année	Effectif le 11 février 1967	Effectif le 11 février 1968
---	--------------------------------	--------------------------------

\$1.305	\$1.375	\$1.475
---------	---------	---------

Occupations payées à l'heure

Effectif le 12 1 ^{re} année	Effectif le 11 février 1967	Effectif le 11 février 1968
---	--------------------------------	--------------------------------

\$1.40	\$1.47	\$1.57
--------	--------	--------

b) Un employé qui, au cours de la dite période d'essai travaille à la pièce ou sous le plan boni et qui, au cours d'une journée, réalise un gain moyen plus élevé que le taux minimum prévu ci-haut, sera payé selon ses gains réels.

c) Les paragraphes (a) et (b) ci-haut ne s'appliquent pas aux apprentis des métiers dont le taux est établi à la cédule des salaires.

14.02. Jour de paie : (7) jours durant sept (7)

Les salaires seront payés hebdomadairement par chèque. Le jour de paie sera le jeudi à moins qu'un congé ne survienne du lundi au jeudi, en tel cas le jour de paie sera le vendredi. Le taux de salaire de l'occupation sera indiqué sur le talon de chèque de l'employé.

14.03 Information concernant les taux à la pièce :

Les taux pour travail à la pièce seront affichés dans chacun des départements, de telle sorte qu'ils puissent être consultés par les employés. En dedans des trente (30) jours qui suivront la signature de la convention, la société fournira aux syndicats une liste complète de ses taux à la pièce et du pourcentage d'efficacité requis pour chaque tâche.

14.04 Changement temporaire d'occupation :

Tout employé transféré temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, devra recevoir le taux horaire ou le gain horaire moyen de l'occupation à laquelle il est transféré ou de son occupation régulière, selon ce qui est le plus élevé.

Le gain horaire moyen s'applique si l'une ou l'autre des occupations est rémunérée à la pièce ou selon le plan boni.

14.05 Quatre heures de paie :

a) Tout employé n'ayant pas au préalable reçu un avis que ses services n'étaient pas requis et qui à l'heure habituelle se rapporte au travail à son occupation régulière, ou tout employé rappelé au travail alors qu'il a quitté la propriété de la société, pourra être assigné,

par la société, à faire quatre (4) heures de travail pour lesquelles il recevra un montant équivalent à quatre (4) heures de sa paie régulière.

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

14.06 Salaire d'attente :

Si, à la demande de la société, un employé est retenu à l'usine pour travailler, et si la société ne peut lui fournir du travail, l'employé aura le droit d'être payé selon son taux régulier pour le temps pendant lequel il aura été retenu.

14.07 Employé à la pièce travaillant à l'heure :

Dans les cas où, occasionnellement, certains employés travaillant à la pièce ou selon le plan boni, seraient appelés à travailler à l'heure, ils seront alors rémunérés au taux contractuel de l'occupation.

Article 15

ANCIENNETÉ

15.00 Définition :

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

a) Période d'essai :

Pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, exception faite pour le paragraphe 15.16, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de douze (12) semaines de travail dans l'unité de négociation.

Une fois sa période d'essai complétée, le droit d'ancienneté est acquis et sa date d'ancienneté est fixée rétroactivement à douze (12) semaines de la date qu'il a complété sa période d'essai.

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

b) Temps perdu :

Sujet au paragraphe 15.00 (a), le temps perdu en excédant d'un (1) mois dans le cas de mise-

à-pied et en excédant de six (6) mois dans le cas de maladie ou d'accident, ne sera pas compté en établissant l'ancienneté d'un employé; toutefois, dans les cas régis par la Loi des accidents du travail, le temps perdu pendant la période de compensation sera compté.

15.01 Perte de l'ancienneté :

Un employé perd son ancienneté lorsqu'il :

- (1) laisse l'emploi de la société volontairement;
- (2) est renvoyé pour juste cause et si ce renvoi n'est pas renversé par la procédure de grief;
- (3) fait défaut, sans raison valable, de se rapporter au travail après une mise-à-pied, en dedans de sept (7) jours suivants un avis envoyé par poste recommandée par la société, ou fait défaut d'avertir la société de son intention de se rapporter au travail suivant ledit avis;
- (4) sujet aux dispositions du paragraphe (3) ci-dessus dans le cas d'une mise-à-pied, un employé perdra son ancienneté après avoir été mis à pied durant une période de temps équivalente à la durée de son ancienneté lors de sa mise-à-pied, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- (5) par une absence due à la maladie ou à un accident d'une durée de plus de douze (12)

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

15.02 Application de l'ancienneté :

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

15.03 Promotions :

Dans les cas de promotion, l'ancienneté prévaudra entre les employés en cause, sauf lorsque l'habileté, la compétence et l'aptitude reliés à l'accomplissement du travail chez un employé ayant une ancienneté moindre sont supérieures à celles d'un employé ayant plus d'ancienneté. Il est entendu qu'une promotion sera accordée après que les employés qui sont actuellement sur l'occupation où la vacance se produit ont été accordés la préférence d'équipe selon les dispositions du paragraphe 15.14.

**15.04 Mises-à-pied — Moins d'une période
quotidienne de travail complète
(équipe de travail) :**

Dans le cas de mises-à-pied de moins d'une période quotidienne de travail complète (équipe de travail), la société aura le droit de mettre à pied les employés sans égard à leur ancienneté, sous réserve des dispositions du paragraphe 15.05 (b) suivant. Lorsque le syndicat croit qu'un employé avec plus d'ancienneté a été indûment affecté, les parties discuteront au niveau de l'usine de l'application de ce paragraphe à l'intérieur de l'occupation et de l'équipe.

**15.05 Mises-à-pied — Une période quotidienne
complète de travail (équipe de travail) à
cinq telles périodes complètes :**

a) Dans le cas de mises-à-pied d'une période quotidienne de travail complète (équipe de travail) à cinq (5) telles périodes complètes ou dans le cas de temps réduit équivalent aux mêmes durées durant le temps déterminé au paragraphe 13.03, les employés de l'occupation et de l'équipe en question seront mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté. Il est entendu que l'employé ainsi mis à pied n'aura pas le droit de déplacer d'autres employés.

b) Lorsqu'un employé, en vertu des dispositions de l'article 13 ou durant la période prévue à l'article 13, a perdu plus de cinq (5) jours de travail continu ou leur équivalent par suite de temps réduit ou à cause d'une mise-à-pied individuelle, cet employé par la suite, au cours de la même période, ne pourra être mis à pied ou travailler à temps réduit que sur la base des dispositions du paragraphe 15.06 de cet article.

15.06 Mises-à-pied — Plus de cinq (5) jours :

Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation dans un département pour plus de cinq (5) jours de travail consécutifs, l'employé possédant le moins d'ancienneté sur cette occupation sera sujet à une mise-à-pied. L'employé ainsi sujet à une mise-à-pied aura le droit de remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur l'équipe de son choix, soit à une occupation qu'il a déjà remplie d'une façon satisfaisante dans le département, soit à une occupation commandant un taux équivalent, soit un taux inférieur, dans le département, pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail et que l'employé déplacé possède moins d'ancienneté que celui qui le remplace.

15.07 Occupations discontinuées de façon permanente :

Un employé dont l'occupation est discontinuée de façon permanente et qui ne peut être maintenu au travail en vertu des dispositions du paragraphe 15.06, a le droit de remplacer l'employé possédant moins d'ancienneté à une occupation qu'il a déjà remplie de façon satisfaisante ou à une occupation équivalente ou inférieure dans un autre département de l'usine pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail après une période de ré-entraînement d'un maximum de quatre (4) semaines.

15.08 Transferts et reculs (démotions) :

Les transferts et les reculs (démotions), sauf dans le cas prévu au paragraphe 15.10, seront faits selon les principes énoncés ci-haut relativement aux mises-à-pied.

15.09 Transfert à un autre département :

Un employé conserve son ancienneté lorsqu'il est transféré d'une manière permanente, c'est-à-dire pour six (6) mois, dans un département différent. Jusqu'alors, il retient son ancienneté dans le département d'où il a été transféré. Après les six (6) mois, l'employé perd son ancienneté dans son département précédent.

15.10 Rétrogradations :

Lorsqu'un employé postule un tel poste vacant à un taux inférieur au sien, il aura la préférence suivant son ancienneté, s'il s'agit d'une occupation qu'il a déjà remplie d'une façon satisfaisante dans le département ou si ne l'ayant pas déjà remplie, il est qualifié pour en accomplir le travail.

15.11 Conflits dans l'application des paragraphes 15.03 et 15.10 :

Dans les cas de conflits entre les employés en cause dans l'application des paragraphes 15.03 et 15.10, les principes tels qu'énoncés au paragraphe 15.03 s'appliqueront.

15.12 Rappels :

La société rappellera au travail les employés mis à pied, dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied pourvu qu'ils soient qualifiés pour faire le travail.

15.13 Compensation :

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

15.14 Choix des équipes :

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

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

(2) Les parties reconnaissent la nécessité de réserver les occupations de la deuxième équipe auxquelles les employés de sexe féminin sont normalement assignés pour la main-d'œuvre féminine. Elles coopéreront pour faire en sorte que, dans la mesure du possible, les vacances ne résultant pas de mises-à-pied, qui surviennent à ces occupations de la deuxième équipe soient remplies par des employés de sexe féminin et conviennent que lorsqu'un employé de sexe féminin laisse une occupation de la deuxième équipe, sauf dans les cas de mise-à-pied, cette vacance soit remplie par un employé de sexe féminin mais, en reconnaissant à l'employé de sexe masculin de la troisième équipe, qui a plus de trois (3) ans d'ancienneté, le droit de réclamer telle vacance qui survient à son occupation sur la deuxième équipe.

(3) Il est convenu cependant que les droits d'ancienneté des employés masculins de la troisième équipe seront respectés dans les cas de mises-à-pied et de rappel au travail, mais ils retourneront à la troisième équipe lorsqu'elle sera de nouveau organisée pourvu que ceci se produise en dedans de six (6) mois.

Note :

Ce paragraphe 15.14 ne s'applique pas à l'usine de Montmorency dans le cas de toute équipe rotative.

15.15 Liste d'ancienneté :

Une liste d'ancienneté sera affichée dans chaque département, indiquant le nom de chaque employé dans ce département avec la durée de son service continu dans l'usine. Cette liste sera révisée tous les six (6) mois. Copies de ces listes affichées seront remises au Syndicat sans délai. Telle liste deviendra finale, après avoir été affichée en ce qui concerne les employés désignés, à l'exception de tout employé qui se plaint en vertu de la procédure de grief, de l'exactitude de sa date d'ancienneté en dedans de vingt (20) jours ouvrables après que cette liste soit affichée. En tout cas, un tel grief ne peut pas contester l'exactitude d'une liste déjà approuvée.

15.16 Toute personne travaillant à l'usine, qui est transférée dans le même département à une occupation régie par cette convention sera créditée pour les fins de l'ancienneté avec tout le service continu qu'elle a déjà à l'usine. Par contre toute personne travaillant à l'usine, qui est transférée dans un département différent à une occupation régie par cette convention sera créditée pour les fins de l'ancienneté avec tout le service continu qu'elle a déjà à l'usine après avoir complété une période de six (6) mois dans ce nouveau département. Les promotions et les nominations aux occupations non régies par cette convention ne seront pas soumises aux dispositions de cet article.

15.17 Avis de changement d'adresse :

C'est le devoir des employés d'aviser la société sans délai de tout changement d'adresse. Si un employé fait défaut de se soumettre à cette obligation, la société n'encourra aucune responsabilité si cet employé ne reçoit pas un avis que la société lui adressera.

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

Article 16 JOURS FÉRIÉS

16.00 Sauf dans les conditions prévues à l'article 17, aucun travail sera accompli les dimanches et les jours de fête suivants : le Jour de l'An, l'Épiphanie, l'Ascension, la St-Jean-Baptiste *, la Fête du Travail, la Toussaint, le Jour de l'Immaculée-Conception et le Jour de Noël.

Ces huit (8) jours de fête susmentionnés seront des congés payés, et un employé recevra pour telles fêtes payées, son taux de paie régulier sur la base de ses heures journalières normales, pour une période de travail complète pour l'équipe à laquelle il appartient, (y compris la prime de 15% dans le cas de l'équipe de nuit prévue par l'article 10 de la présente convention, et de même éventuellement la prime prévue par l'article 10 pour la deuxième équipe, à condition que telle équipe travaille seulement de 3:30 p.m. à 11:00 p.m.). Pour les employés travaillant à la pièce ou selon le plan boni, ce calcul sera en outre fait sur la base des gains moyens de l'employé pour la semaine comprenant le jour férié, ou d'après

* Lire Vendredi-Saint pour Magog.

le taux contractuel dans le cas d'un employé qui n'a pas travaillé durant la semaine, le tout pourvu que les jours de fête susmentionnés, ne seront payés qu'aux employés ayant travaillé leur équipe complète, les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête.

Toutefois, si un employé n'a pas travaillé les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête pour cause de congé sans solde ou maladie dûment attestée, ou décès dans sa famille immédiate (époux, épouse, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur), ou suspension selon l'article 7 de cette convention, il aura droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la société, durant l'une des trois (3) semaines précédant celle du congé.

Si un employé n'a pas travaillé les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête pour cause de mise-à-pied, il aura droit au congé payé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la société durant la semaine précédant celle du congé.

16.01 Dans le cas de décès dans la famille immédiate (père, mère, époux, épouse, enfant, frère, sœur, beau-frère, belle-mère, beau-frère,

belle-sœur) de l'employé, la société convient d'accorder un congé payé de trois (3) jours. Il est entendu que si un des trois (3) jours coïncide avec un jour férié ou durant les vacances annuelles, ce ou ces jours seront exclus.

Article 17

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LORS DE CERTAINS JOURS

17.00 Tous les employés, sauf ceux préposés au développement et à la transmission de la force motrice et de la chaleur qui sont requis de travailler le dimanche recevront pour chaque heure ainsi travaillée, une prime de 50% de leur taux horaire ou de leurs gains horaires moyens s'ils travaillent à la pièce ou selon le plan boni selon le cas.

17.01 Tous les employés préposés au développement et à la transmission de la force motrice et de la chaleur qui sont requis de travailler le dimanche, recevront une prime de 50% pour chaque heure ainsi travaillée le dimanche entre le 1er octobre et le 30 avril et une prime de 100% pour chaque heure ainsi travaillée le dimanche entre le 1er mai et le 30 septembre. Les heures pour lesquelles un employé reçoit une prime selon les dispositions de ce paragraphe

phé ne compteront pas pour les fins de calcul de la prime prévue à l'article 12.

17.02 Tous les employés qui sont requis de travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'article 16 à l'exception du Jour de Noël et du Jour de l'An, recevront pour chaque heure ainsi travaillée une prime de 50% de leur taux horaire ou de leurs gains horaires moyens s'ils travaillent à la pièce ou selon le plan boni selon le cas. Pour toutes les heures travaillées le Jour de Noël et le Jour de l'An la prime sera de 100%.

17.03 a) Tout employé qui n'a pas travaillé une semaine complète de travail telle que décrite au paragraphe 10.00 (1), (2) et (3), par suite de temps réduit ou à cause d'une mise à pied individuelle et qui, à la demande de la société travaille le samedi entre 7:00 a.m. et minuit le samedi soir (pour les employés de la première et deuxième équipe) ou le lundi matin à partir de 12:01 a.m. à 7:00 a.m. (pour les employés de la 3ième équipe) recevra en plus de son salaire régulier une prime de 50% pour chaque heure ainsi travaillée. De plus, le présent alinéa ne doit pas être invoqué à l'encontre du paragraphe 10:06 de la présente convention.

b) Tout employé de la 3ième équipe qui est requis de travailler le lundi entre 12:01 a.m.

et 7:00 a.m. et qui n'est pas requis de travailler le samedi suivant de 12:01 a.m. à 7:00 a.m. aura droit, à moins qu'il ne soit pas possible de l'assigner le samedi en question de 12:01 a.m. à 7:00 a.m., à cause d'un cas de force majeure au sens du Code civil, à la prime de 50% mentionnée à l'alinéa (a) ci-dessus pour les heures travaillées le lundi précédent de 12:01 a.m. à 7:00 a.m.

c) Un employé peut avoir droit à une prime selon le paragraphe (a) ou (b) ci-dessus, mais non selon les deux pour les mêmes heures.

d) Les heures pour lesquelles un employé reçoit une prime selon les dispositions de ce paragraphe 17.03, ne compteront pas pour les fins de calcul de la prime de surtemps prévue à l'article 12.

Article 18

VACANCES ANNUELLES PAYÉES

18.00 Sauf entente au contraire entre la société et le syndicat, la société 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 société entre le 30 juin et la Fête du Travail. Avis à cet

effet en sera donné par la société aussitôt que possible.

À partir de 1967, les employés ayant droit à une paie de vacances de 6% ou 7% pourront se prévaloir d'une troisième semaine de vacances. À partir de 1967, les employés ayant droit à une paie de vacances de 8% pourront se prévaloir d'une troisième et quatrième semaine de vacances.

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

La troisième et la quatrième semaine de vacances seront cédulées en autant que possible pour coïncider avec les vœux exprimés des employés en tenant compte des besoins de production.

18.01 Le nombre d'années de service continu dont on se servira pour calculer le taux de paie de vacances auquel un employé aura droit selon

l'article 18.02, sera calculé du 30 juin antérieur aux semaines de vacances annuelles.

18.02 La somme totale de paie de vacances que chaque employé devra recevoir, sera basée sur son service continu avec la société et sera calculée tel qu'énoncé au tableau suivant :

Moins d'un an de service continu 2%
des gains totaux de l'employé pour travail accompli pour la société durant les douze (12) mois précédant la troisième avant-dernière période de paie avant le début des semaines de vacances annuelles, moins toute indemnité qui aura pu être accordée à tel employé durant tels douze (12) mois selon le paragraphe 18.04 de cet article.

Un an de service continu ou davantage, mais moins de deux ans 2.4%
Deux ans de service continu ou davantage, mais moins de trois ans 2.8%
Trois ans de service continu ou davantage, mais moins de quatre ans 3.2%
Quatre ans de service continu ou davantage, mais moins de cinq ans 3.6%
Cinq ans de service continu ou davantage, mais moins de dix ans 4.0%

Dix ans de service continu ou davantage,	5.0%
mais moins de quinze ans	5.0%
Quinze ans de service continu ou davantage,	6.0%
mais moins de vingt ans	6.0%
Vingt ans de service continu ou davantage,	7.0%
mais moins de vingt-cinq ans	7.0%
Vingt-cinq ans de service continu	8.0%
ou davantage	8.0%

18.03 La paie de vacances qui revient à chaque employé, selon les taux proportionnels (pro rata) prévus au paragraphe 18.02, sera remise à l'employé au moment de son départ pour vacances.

18.04 Tout employé qui quitte son emploi ou est congédié avant les semaines de vacances annuelles recevra un pourcentage de ses gains totaux pendant sa période d'emploi calculé depuis la quatrième période de paie avant le début de la dernière période de vacances annuelles d'après ses années de service selon le tableau de calcul de la paie de vacances ci-dessus.

Article 19

ASSURANCE-GROUPE CONTRIBUTOIRE

19.00 La société et le syndicat reconnaissant par les présentes qu'elles ont convenu de pro-

longer jusqu'au 15 février 1969 la durée de l'Acte de Convention séparé intervenu entre Dominion Textile Company Limited, d'une part, et l'Union des Ouvriers du Textile-Coton de Drummondville, Inc., L'Association des Employés du Textile de Sherbrooke, Inc., le Syndicat National Catholique du Textile de St-Grégoire de Montmorency et le Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog, Inc., d'autre part, et daté à compter du 10 novembre 1949, tel qu'amendé, (auquel était annexé un brouillon de convention fiduciaire et moyennant lequel un Plan d'Assurance-Groupe Contributoire était établi, ledit plan étant assuré avec des compagnies d'assurance reconnues et/ou l'Association d'Hospitalisation du Québec; ledit plan devant s'appliquer aux employés ayant six mois de service continu ou davantage avec la société et devant comprendre des bénéfices pour la vie, la maladie, les accidents, l'hospitalisation et la chirurgie; ledit plan étant sur une base de contribution de quatre-vingt-quatre cents (84¢) par semaine payable par un employé, aucun paiement ne devant être fait pour une semaine quelconque durant laquelle tel employé ne gagne aucun salaire de la société, et une contribution d'un dollar et treize cents (\$1.13) par semaine payable par la société en égard seulement à chaque employé qui contribue personnellement

quatre-vingt-quatre cents (84¢) pour la même semaine: le tout sujet à et en accord avec les dispositions et conditions de l'Acte de Convention séparé susmentionné daté à compter du 10 novembre 1949, tel qu'amendé, et du brouillon de convention fiduciaire y annexé, et pourvu qu'au moins 75% du nombre total des employés éligibles aux moulins à Magog, Montmorency, Sherbrooke et Drummondville fassent demande par écrit d'être protégés par le plan).

Article 20

TABLEAUX POUR L'AFFICHAGE

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

Article 21

CONTRATS ACCORDÉS

21.00 Lorsqu'un contrat est accordé pour du travail accompli dans l'usine et qu'il en résulte

qu'un ou plusieurs employés sont sujets à une mise à pied, l'employé ou les employés ainsi sujets à une mise à pied auront le droit de se prévaloir des dispositions du paragraphe 15.06. Tout tel employé ainsi sujet à la mise à pied qui ne peut être maintenu au travail selon les dispositions du paragraphe 15.06 aura le droit de se prévaloir des dispositions du paragraphe 15.07 avec l'exception que pour les employés des corps de métiers, la période de réentraînement auquel le paragraphe 15.07 réfère sera étendue, à douze (12) semaines.

21.01 Tout employé sujet comme susdit à une mise à pied pourra opter, au lieu de se prévaloir des dispositions des paragraphes 15.06 et 15.07, pour une mise à pied définitive et sans droit de rappel. En pareil cas, un paiement de séparation d'emploi équivalent à une semaine par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de dix (10) semaines lui sera versé. Cette option ne s'appliquera qu'aux employés qui ont trois (3) années d'ancienneté ou plus.

21.02 Tout employé sujet comme susdit à une mise à pied et qui ne peut être maintenu au travail selon les dispositions des paragraphes 15.06 et 15.07 et qui est par conséquent mis à pied bénéficiera d'une indemnité d'une semaine pour chaque deux (2) années d'ancienneté

jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines. Cet employé cependant maintient ses droits de rappel.

21.03 Si l'employé ou les employés sujets à une mise à pied par l'effet direct du contrat telle que décrite ci-dessus se prévalent des dispositions des paragraphes 15.06 et 15.07, le ou les employés qui sont éventuellement mis à pied à cause des déplacements (bumping) bénéficieront d'une indemnité d'une semaine pour chaque deux (2) années d'ancienneté jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines. Ces employés cependant maintiennent leurs droits de rappel.

21.04 Les indemnités ci-dessus mentionnées sont calculées aux gains horaires moyens de l'employé pendant les quatre semaines qui précèdent sa mise à pied.

21.05 Le présent article ne doit pas être interprété comme une renonciation aux droits prévus par les articles 36 et 37 du Code du travail.

Article 22

DURÉE DE LA CONVENTION

22.00 La présente convention, une fois déposée conformément aux dispositions du Code du Travail sera considérée comme étant en vigueur pour une période de trois (3) ans s'étendant du

16 février 1966 au 15 février 1969 inclusive-ment.

22.01 Bien que les termes et conditions de cette convention collective de travail seront en vigueur jusqu'au 15 février 1969, il est convenu que chaque partie peut en tout temps à compter du 15 octobre 1968, demander à négocier une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé huit (8) exemplaires, à Montréal, P.Q., ce 30ième jour d'août 1966.

Dominion Textile Company Limited

(Signé) F. P. Brady, gérant,
département des relations industrielles.

Le Syndicat National Catholique du Textile de St-Grégoire de Montmorency

(Signé) L. Simon Bouchard,
président.

(Signé) Julien Dubé,
secrétaire.

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

(Signé) Armand Gagnon,
président.

(Signé) Gilles Maréchal,
secrétaire.

**Le Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile
de Magog, Inc.**

(Signé) Raymond Rathier,
président.

(Signé) Rosaire Gagnon,
secrétaire.

**L'Union des Ouvriers du Textile-Coton de
Drummondville, Inc.**

(Signé) Charles E. Riendeau,
président.

(Signé) Réjean Ouellet,
secrétaire.

DURÉE DE LA CONVENTION

(Signé) Charles E. Riendeau,
président.

**Fédération Canadienne des Travailleurs
du Textile Inc. C.S.N.**

INDEX

Article	Titre	Page
1	Déclaration des parties	2
2	Pas d'arrêt de travail	4
3	Retenue syndicale volontaire et irrévocable	5
4	Comité de griefs	9
5	Délégué départemental	12
6	Procédure de griefs et d'arbitrage	13
7	Discipline	19
8	Tâches	23
9	Application du plan boni	37
10	Équipes et heures de travail	44
11	Équipement opérant de façon continue	48
12	Temps supplémentaire	48
13	Équipe additionnelle et réduction d'équipes	49
14	Salaires	51
15	Ancienneté	55
16	Jours fériés	65
17	Temps supplémentaire lors de certains jours	67
18	Vacances annuelles payées	69
19	Assurance-groupe contributoire	72
20	Tableaux pour l'affichage	74
21	Contrats accordés	74
22	Durée de la convention	76

TEX  MADE

**COLLECTIVE
LABOUR AGREEMENT**

between

**DOMINION TEXTILE
COMPANY LIMITED**

and

**Le Syndicat National Catholique du
Textile de St-Grégoire de Montmorency**

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

**Le Syndicat Catholique des
Ouvriers du Textile de Magog, Inc.**

**L'Union des Ouvriers du Textile-Coton
de Drummondville, Inc.**

•

1966-69

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

BY and BETWEEN:

DOMINION TEXTILE COMPANY LIMITED, a body corporate having its head office in the City of Montreal, P.Q., with respect to its (see x) hereinafter called

"THE COMPANY"
PARTY OF THE FIRST PART
AND:

(see xx), an association of employees duly registered and incorporated in accordance with the Professional Syndicates Act, R.S.Q. 1941, Chapter 162, hereinafter called

"THE SYNDICATE"
PARTY OF THE SECOND PART

(x) Here read appropriate branch, such branches being Montmorency at Montmorency, P.Q., Sherbrooke at Sherbrooke, P.Q., Magog Cotton Mill at Magog, P.Q., Magog Print Works at Magog, P.Q., Drummondville at Drummondville, P.Q.

(xx) Here read appropriate designation of body in accordance with the location of branch mill concerned (see cover).



Article 1

DECLARATION OF THE PARTIES

1.00 Purpose :

This agreement is entered into by the parties hereto in order to:

- a) promote orderly and harmonious relationships between the Company, the Syndicate and the employees covered by this agreement;
- b) establish the wages, hours and conditions of work, and to promote the safety and welfare of the employees;
- c) promote amicable settlements in a prompt and equitable manner of all complaints and grievances which may arise between the Company, the Syndicate or the employees, during the term of the present agreement.

1.01 Management Rights :

The Syndicate acknowledges that the rights of managing its mills and the industrial enterprise in which the Company is engaged are vested in the Company. Without restricting the generality of the foregoing and subject to the other terms of this agreement and subject to

the recourse to the procedure for the settlement of grievances provided hereto in all matters relative to the terms of this collective labour agreement, this right includes the following:

1. maintain order and discipline;

2. hire, classify, transfer, promote, demote, lay off and discharge, suspend or reprimand employees for cause;

3. introduce or change machine processes; to make studies of work loads and to institute changes in the work loads, job assignments, the methods of operation, to decide if an employee will be paid by the hour, on piece work or according to the bonus plan, to determine the products to be manufactured, the schedules of production, the kinds and locations of machines and tools to be used, the processes of manufacture, the control of materials to be incorporated in the manufactured products, and to increase or curtail operations.

1.02 Union Recognition :

The Company agrees to recognize the Syndicate as the sole bargaining agent duly authorized to represent, according to the Labour Code, all the employees of the bargaining unit, as defined

in the certificate of recognition issued by the Labour Relations Board.

1.03 Work performed by Management

Personnel:

Normally, management personnel such as the shift foreman and the department foreman will not perform work done or which can normally be done by employees in the bargaining unit, except when necessary to instruct or train employees, in emergency cases, when it is a question of experimental work, for development purposes or for other research work deemed necessary by the Company or when the mill is not in operation.

Article 2

NO STOPPAGE OF WORK

2.00 Both parties agree that neither the Syndicate, nor the Company, nor any of their members, employees or representatives, shall cause, aid, participate or abet in any strike or lockout, or any slow-down of production or stoppage of work constituting a lockout or a strike of any nature whatsoever, at the mills of the Company, during the lifetime of the present agreement.

In addition, the Syndicate renounces the use of picketing, even peaceful, of the mills of the Company during the term of the agreement.

Both parties agree to do everything possible to avoid such action and/or to order their members, employees or representatives to cease or desist from such actions.

Article 3

VOLUNTARY IRREVOCABLE CHECK-OFF

3.00 Syndicate Check-Offs:

During the lifetime of this agreement, the Company will accept any authorization signed by an employee according to paragraph 3.05 hereunder, to deduct from his wages the Syndicate dues therein mentioned. The Company undertakes to remit monthly to the Syndicate the sum thus collected.

3.01 Revocation Period:

This authorization can be nullified or revoked only between the sixtieth (60th) and thirtieth (30th) day preceding the date of expiration of the present agreement or of any renewal of the latter. The revocation will consist in giving

notice to the Company according to paragraph 3.06 hereunder. The revocation shall take effect only at the date of expiration of this agreement.

Any authorization given by virtue of the present article will have to be neat and legible and signed in duplicate by the employee; the Company shall retain one copy and the other will be given to the said employee.

3.02 Notice of Rate set for Syndicate Dues :

The Syndicate agrees to notify the Company of the rate set for Syndicate dues in force at the signature of the present agreement and to communicate to it, at least seven (7) days prior to the date of deduction, any change made to the said dues during the term of the agreement.

3.03 Deduction :

The Company will collect Syndicate dues weekly but will remit the amount collected to the Treasurer of the Syndicate each month.

3.04 List of Employees :

With this remittance it will furnish to the Syndicate complete lists indicating by department:

— the badge numbers and the names of all the employees appearing on the payroll at the time of the deduction;

— the weekly amount collected for each employee having authorized such deduction;

— the names of employees having duly revoked their check-off authorization in accordance with this article;

— the names of employees who have left the service of the Company since the last remittance;

— as far as possible but with no guarantee of accuracy, the names of employees transferred from one department to another and the names of employees whose names might have changed through marriage during the previous month.

3.05 Authorization Form :

_____ date

I, the undersigned, hereby authorize Dominion Textile Company Limited to deduct from my pay once each week, such sum as may be established as weekly Syndicate dues by (see xx) and to remit this money to the Treasurer of the said Syndicate. The present authorization will take effect the seventh day following the day the Company receives it. I recognize that

the present authorization may be revoked by me only in accordance with the terms of the collective labour agreement between the Company and the Syndicate.

employee

WITNESS:

3.0 Revocation Form :

date

I, the undersigned, revoke all authorizations given to Dominion Textile Company Limited at any time previous to this date, to deduct from my pay Syndicate dues and to remit same to the Treasurer of (see xx) and I request that no further deductions be made from my pay for the said dues.

employee

WITNESS:

3.07 No Coercion or Intimidation :

The Company and the Syndicate agree that they will never make use of coercion or intimidation to force an employee to accept or refuse to accept the check-off. They agree, moreover, that no employee will be caused any annoyance for having accepted, annulled, or refused to accept or to annul, the said check-off.

3.08 Syndicate Check-Off for New Employee :

Every new employee must sign a dues authorization form as set forth in paragraph 3.05 authorizing the Company to deduct from his pay an amount equivalent to Syndicate dues and to remit this deduction to the Syndicate. This authorization can only be revoked in accordance with the provisions of paragraph 3.01 of the present article.

Article 4

GRIEVANCE COMMITTEE

4.00 Composition :

The parties agree to form, within fifteen (15) days from the signature of the present agreement, a grievance committee composed of eight (8) members, four (4) being named by the Company and the other four (4) by the Syndicate.

Each of these members must have completed a minimum of three (3) months' continuous service with the Company.

Each party agrees to communicate to the other party in writing the names of its representatives to the grievance committee.

4.01 Local Outside Representative :

It is understood that if the Syndicate has retained the services of a local outside representative, the latter may act as one of the Syndicate representatives.

4.02 Functions :

The function of the grievance committee will be to assist the parties in the study and settlement of grievances. It may also engage in the study and the discussion of a subject of common interest, submitted to its attention by the representatives of one or the other of the parties.

4.03 Meetings :

The grievance committee generally holds a monthly meeting and can convene more frequently if necessary, on mutual agreement, if circumstances warrant such a meeting. Meetings will be held within a maximum delay of ten (10) working days of the written communication of the request of one or the other of the parties.

4.04 Agenda :

Within the three (3) working days which precede each meeting, each of the parties to the present agreement will give in writing to the other party the general order of the questions which it wants discussed at such meeting. However, any grievance, referred to the grievance committee in accordance with paragraphs 6.04 or 7.05 before the meeting, forms part of the agenda of the committee.

4.05 Minutes :

One of the members of the grievance committee will act as secretary; he will write up and keep the minutes of the committee's deliberations. By mutual agreement, a person who is not a member of the committee may be present for the sole and exclusive purpose of writing these minutes. The minutes duly signed by a representative of the Syndicate and of the Company, will be official and copies shall be transmitted to both parties.

4.06 Any employee whose grievance has been referred to the grievance committee may attend the grievance committee meeting at the time that his grievance is being discussed. If more than one grievance has been submitted on the agenda, the employees concerned may attend in

the order that their grievance is being discussed. In the case of a collective grievance, one of the employees concerned may attend the discussion of the grievance.

Article 5

DEPARTMENTAL DELEGATE

5.00 Designation :

The Syndicate may designate a departmental delegate per shift in each department and will advise the Company in writing of the names of the employees so designated, together with the name of any employee who will be designated to replace a delegate. The names of the delegates will be posted on the departmental notice board.

5.01 Functions :

This delegate's functions will be to investigate all grievances or complaints which the employees within his department may bring to his attention and he will conform his actions to the procedure established in article 6.

5.02 Responsibilities :

Such delegate will not be empowered to discuss or settle any matters submitted to him. His tasks and responsibilities are strictly limited

to that of investigator. His functions are to report directly to the department foreman or to the latter's assistant and to the Syndicate.

5.03 Remuneration :

The Syndicate agrees that its delegates must make every endeavour to discharge their responsibilities without interfering with the operations of the department. If it becomes necessary for a delegate to be away from his work station during his working hours, he will so inform his immediate supervisor. During such an absence, the delegate will be paid according to his hourly rate or his average hourly earnings if he works on piece work or on the bonus plan, as the case may be. Any abuse on the part of the delegate in the exercise of his functions will be referred to the Syndicate.

Article 6

GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

6.00 Preamble :

For the purpose of settlement of any complaint or grievance that an employee may have to submit, except in the case of grievances arising out of the application of articles 8 and 9 of the present agreement which must be

settled in the manner provided for in article 8, the parties established the following procedure.

6.01 Complaint :

If an employee has a complaint it will be submitted verbally by the employee or the departmental delegate to the department foreman or the shift foreman who will give a verbal reply to same. A complaint will not be considered as a grievance.

6.02 Grievance — 1st step :

An employee having a grievance submits the grievance in writing, either personally or through the departmental delegate to the department foreman concerned or to the shift foreman within the twenty (20) working days following either the occurrence of the circumstances giving rise to the grievance or knowledge of same, as the case may be.

The department foreman or the shift foreman must, within five (5) working days following the date of the communication of the submission in writing of the grievance, communicate his decision in writing concerning the grievance presented to the person who will have submitted the grievance.

6.03 Grievance — 2nd step :

a) If the written decision communicated to the employee or to the departmental delegate is not deemed satisfactory, the employee or the Syndicate must then submit the grievance in writing to the plant manager or to the personnel manager within five (5) working days following the date of the communication of the written decision of the department foreman or of the shift foreman.

b) The plant manager or the personnel manager must, within ten (10) working days following the date of communication of the submission in writing of the grievance, communicate his decision in writing concerning the grievance presented to the person who will have submitted the grievance.

c) The Syndicate, if it deems it useful, may require a meeting between its representative and the personnel manager or his representative in order to discuss and attempt to settle the grievance. Such a meeting will be held within the delays provided for in the preceding paragraph.

6.04 Grievance — 3rd step :

If the written decision of the plant manager or the personnel manager is not deemed satis-

factory, the employee or the Syndicate must refer the grievance in writing to the grievance committee within the ten (10) working days following the written communication of the plant manager or the personnel manager.

6.05 Collective Grievance:

Any collective grievance may be submitted by the Syndicate to the department foreman or to the shift foreman within the delay of twenty (20) working days as provided in paragraph 6.02, as long as the said grievance is signed by at least one of the employees involved.

6.06 Working Day:

The words "working day", for the purposes of this article, mean a week day except Saturdays, Sundays, holidays mentioned in article 16 and the days on which a department is closed or on which an employe does not have to report for work.

6.07 Prescription:

If a grievance is not submitted by an employee or through the departmental delegate or by the Syndicate within the delays provided for in the preceding steps, the grievance shall be considered as having been finally and satisfactorily settled.

If the written answer of the Company is not submitted within the delays provided for in the preceding steps by either the department foreman or the shift foreman, or the plant manager or the personnel manager, the grievance shall be deemed to be accepted and finally settled as submitted.

ARBITRATION

6.08 Delays for Reference to Conciliation and/or Arbitration:

If a grievance submitted to the grievance committee under the provisions of paragraphs 6.04 and 7.05 of this agreement is not settled in a satisfactory manner by the grievance committee, and if such grievance does not refer to the application of articles 8 and 9 of this agreement, the Syndicate must send a written notice for arbitration according to paragraph 6.09 to the Company by registered letter within fourteen (14) working days of the date of communication of the minutes of the grievance committee meeting to the parties.

If such a written notice for arbitration is not made within the above mentioned fourteen (14) working days, the said grievance shall be deemed to have been finally and satisfactorily settled.

Grievances arising out of the application of articles 8 and 9 shall be settled in the manner provided for in article 8.

6.09 Sole Arbitrator :

When a written notice for arbitration is received by the Company in accordance with the terms of paragraph 6.08, the grievance shall forthwith be submitted to a sole arbitrator, to be chosen in rotation amongst the following arbitrators :

The Hon. Judge Robert Hodge

The Hon. Judge André Montpetit

The Hon. Judge Jean-Louis Peloquin

In the event that the designated sole arbitrator cannot meet the parties within a reasonable delay, the next arbitrator will be chosen.

The fees and expenses of the sole arbitrator will be paid for on the basis of one-half by the Company and one-half by the Syndicate.

6.10 Arbitration Board :

If the parties so desire, they may agree to submit the grievance to an arbitration board. This arbitration board shall consist of three (3) arbitrators, one to be appointed by each party and the third, who shall be chairman, shall be

chosen from amongst the arbitrators mentioned in paragraph 6.09.

In the case of a three-man board of arbitration, each party shall pay the fees and expenses of its arbitrator, and the fees and expenses of the chairman shall be paid for on the basis of one-half by the Company and one-half by the Syndicate.

6.11 Decision :

The said sole arbitrator or the board of arbitration referred to in paragraphs 6.09 and 6.10 shall render a decision in writing. The decision of the sole arbitrator or the unanimous or majority decision of the board of arbitration will be final and will bind the parties to the present agreement and all other employees concerned.

6.12 Limitation of Powers :

The said sole arbitrator or the arbitration board shall not have the power to amend, alter or modify the terms of this agreement.

Article 7 DISCIPLINE

7.00 Disciplinary Measures :

To effect the maintenance of discipline and good order, the Company and the Syndicate

agree upon the adoption of the following methods and procedures and agree that these methods and procedures shall be applied in a way which is as uniform, impartial and equitable as possible. The parties also agree that the disciplinary measures will be applied according to the seriousness or the frequency of the offence and may entail either one or the other of the following disciplinary measures: verbal or written reprimand, suspension or dismissal.

7.01 First Offence :

Personal reprimand by the plant manager, the superintendent, the department foreman or the shift foreman where the situation so warrants; the Company will advise each employee of any reprimand inscribed on his record card. A copy of this notice will be sent to the Syndicate. Any employee reprimanded, if such reprimand is inscribed on his record card, may submit his case in accordance with the provisions of the grievance procedure.

7.02 Second Offence :

Subject to the provisions of paragraph 7.00, additional disciplinary action in the event of a second offence, provided such second offence occurs within a period of twelve (12) months from the date of the first offence, otherwise

for the purposes of this article such second offence shall be deemed to be a first offence.

7.03 Third Offence :

Subject to the provisions of paragraph 7.00, additional disciplinary action in the event of a third offence up to and including dismissal from the employ of the Company provided such third offence occurs within a period of twelve (12) months from the date of the second offence, otherwise for the purposes of this article such third offence shall be deemed to be a first offence.

7.04 Summary Procedure :

In case of a serious offence at work which seriously affects the maintenance of discipline amongst the employees, the Company may dispense with the above procedure and the employee be dealt with summarily, including dismissal. Any case dealt with summarily by any official of the Company of lower rank than that of the plant manager, shall be subject to revision by the plant manager.

7.05 Recourse of the Employee :

Any employee who has been dismissed or suspended and believes he has so been unjustly, notwithstanding the provisions of article 6, may submit his case in writing, personally or through

the Syndicate, direct to the grievance committee which must meet to consider the case within ten (10) working days of the receipt of the grievance. If the employee does not avail himself of the provisions of this paragraph, his case will be subject in all respect to the provisions of article 6.

If the committee does not communicate its decision within the above delay or if its decision is not satisfactory to the employee, the latter may submit his case to arbitration as provided in paragraph 6.08.

7.06 Compensation :

If a case of suspension is submitted to the grievance committee or to arbitration under paragraph 7.05 above and is found to be unjust, the grievance committee, the sole arbitrator or the arbitration board will have the right to determine compensation, if any, up to the amount of wages lost at the plant.

If a case of dismissal is submitted to the grievance committee or to arbitration under paragraph 7.05 above and is found to be unjust, the grievance committee, the sole arbitrator or the arbitration board will have the right to order reinstatement of the dismissed employee and to determine compensation, if any, up to the amount of wages lost at the plant.

7.07 a) All disciplinary measures will be struck from the employee's record sixteen (16) months after its inscription thereon.

b) Each time within a given quarter an employee has not received a valid disciplinary measure, the disciplinary measures which date back more than nine (9) months prior to the end of this quarter will be struck from his record.

c) For the purposes of this paragraph 7.07, the quarters will begin on the first of January, April, July and October.

Article 8

TASKS

8.00 During the course of the present agreement all changes concerning tasks, work assignments, piece work rates or changes in the regular duties of an hourly-rated occupation or changes from an hourly-rated occupation to a piece work rated occupation or vice versa and the establishment of new rates therefor shall be submitted by the Company to the Syndicate.

8.01 If a change contemplated by the Company concerning a bonus plan occupation has to do with the revision of a measured work element

or the addition of a measured work element not already established or the complete elimination of a measured work element, the Company must, at least one (1) working week prior to the application of that change, advise the Syndicate in writing of the nature of the change.

When the change has been put into effect by the Company, and the Syndicate does not agree with such change, a review will be made by a representative of the mill standards department and the representative of the Syndicate. Such review will include an inspection of the job specification and summary data which formed the basis for the change. If such review does not settle the grievance, the Syndicate may refer the said change to the sole arbitrator mentioned below for his decision.

Only the work elements changed and calculations affected by the change will be subject to review by the sole arbitrator. If no request is made in writing by the Syndicate to submit such change to the sole arbitrator within forty-five (45) days after the date it was put into effect, the change shall be deemed to be accepted.

8.02 If a change contemplated by the Company concerning a bonus plan occupation has to do

with a revision of a measured work element or the addition of a measured work element or the complete elimination of a measured work element because of the installation of different machinery or if an hourly or piece work occupation is to be placed by the Company on the bonus plan or if a new occupation is introduced, the Company must, at least two (2) working weeks prior to the application of such change, advise the Syndicate in writing of the nature of the change. On the date that such change takes place it will be considered as under a trial period, the conditions of which are defined in paragraph 8.05 and the following paragraphs.

8.03 All changes made by the Company concerning bonus plan occupations other than those referred to in paragraph 8.01 and 8.02 are to be settled, if grievances arise, by the following procedure.

Step One:

A review of the grievance is to be made by an industrial engineering representative of the Company and a representative of the Syndicate.

Such review will include an inspection of the job specification and test data which form the basis for the change. The representative of the Syndicate may also by arrangement with the industrial engineering representative of the

Company visit the premises where the grievance arose. Notice of the nature of such change will be given to the Syndicate in writing.

If no grievance is made as a result of changes referred to in this paragraph within twenty (20) working days after the change is to be put into effect the change shall be deemed to be accepted.

Step Two :

If the review provided in Step One above does not provide an immediate solution to the grievance, joint tests will be made by an industrial engineering representative of the Company and a representative of the Syndicate to settle the grievance on the change concerned.

Any joint tests shall be of the same nature and to the same extent as the tests upon which the change was originally based. The extent of the joint test called for may be varied by the parties by mutual agreement.

If the results of the joint tests made by the Company and the Syndicate are such as not to affect the standard time value by plus or minus 4% or less, no change is to be made in the standard time value.

If the results of the said joint tests affect the standard time value by greater than plus or minus 4%, the standard time value will be so revised and put into effect.

If the results of the said joint tests call for an increase in the standard time value by greater than 4%, retroactivity is to be paid back to the date of the change.

If the parties, after having completed the joint tests in this Step Two, and after having studied their findings cannot agree on the results of the said joint tests, the Syndicate may refer the said change to the sole arbitrator mentioned below.

Step Three :

The sole arbitrator shall review the change made by the Company and shall make tests of the same nature and to the same extent as the tests upon which the change was originally based.

If the results of the tests made by the sole arbitrator are such as not to affect the standard time value by plus or minus 4% or less, no change is to be made in the standard time value.

If the results of the tests made by the sole arbitrator affect the standard time value by

greater than plus or minus 4%, the standard time value will be so revised and put into effect.

If the results of the tests made by the sole arbitrator call for an increase in the standard time value by greater than 4%, retroactivity is to be paid back to the date of the change.

It is recognized that due to their nature, changes referred to in this paragraph 8.03, may be frequent and continuing revisions of such changes to reflect modifications in conditions may be called for at any time.

8.04 a) If no change is introduced by the Company but if in the opinion of the Syndicate a change has occurred of the type covered in paragraph 8.03, in case of an unsettled complaint, a grievance may be submitted for settlement, including arbitration if necessary, in accordance with the terms of paragraph 8.03.

b) If no change is introduced by the Company of the type covered in paragraphs 8.01 and 8.02 but if in the opinion of the Syndicate a time of one or several elements of a standard time value requires modification, the following procedure will apply.

1. When one or more element times of a standard time value which have not been previously submitted to the sole arbitrator have been in effect and a period of one (1) year has elapsed from the date of the last acceptance by the Syndicate, it may request a revision in the said standard time value. If one or more element times of a standard time value have been arbitrated this will not preclude the balance of the element times of the said standard time value not arbitrated, from the application of this paragraph. If one or more element times of a standard time value have been previously submitted to the sole arbitrator, but if in the opinion of the Syndicate a change has occurred which had not been covered by the decision of the sole arbitrator (or submitted as a change by the Company) and which in their opinion affects the standard time value such contention may be submitted by the Syndicate to the sole arbitrator for his decision. In such a case the burden of proof falls on the Syndicate.

2. Within forty-five (45) days from the written request of the Syndicate for a revision of element time values, both parties will meet to attempt to finally settle the request. Failing a mutually satisfactory settlement, the request

for revision by the Syndicate may be referred to arbitration according to the dispositions of paragraph 8.10. When such a request is made for arbitration, then all the element times for a standard time value except such element times as have been previously arbitrated shall be referred to the sole arbitrator for decision. If within the said delay of forty-five (45) days, the Syndicate does not submit its request for revision to arbitration, the said request for revision will be deemed to have been abandoned.

3. Following a request for arbitration made by the Syndicate, according to paragraph 1., if the arbitrator finds a difference from the standard time value in effect of 4% or more, then and only then shall the arbitrator decide that a change in the standard time value be put into effect in accordance with his observations. If the results of the review made by the arbitrator call for an increase in the standard time value by greater than 4%, retroactivity is to be paid back to the date of the Syndicate's request for revision.

4. For all requests for revisions which are raised during the first three (3) months following the signature of the collective labour agreement, the retroactivity, if any, will be limited to a

four (4) week period following the date the request for revision was submitted.

8.05 Following the date that the changes referred to in paragraph 8.02 above take place, a trial period of thirty (30) working days will follow.

8.06 During the trial period of thirty (30) working days, the employees concerned will work under the new conditions and be paid according to the new rate and during the said thirty (30) working days, their average hourly earnings will not be lower than their straight time average hourly earnings during the last four (4) weeks while the employees were working on piece work or under the bonus plan during the previous six (6) months. In no case shall this guarantee of average hourly earnings extend beyond the said thirty (30) working days.

8.07 At any time during the trial period the Company and the Syndicate will meet to review the results obtained during the trial period and will try to agree on the change.

8.08 Prior to the end of the sixth (6th) week following the completion of the trial period, if there is no agreement on the change, the

Syndicate must notify the Company and the sole arbitrator (referred to in paragraph 8.10 hereafter) thereof in writing by registered mail and the change will be referred to the sole arbitrator for his decision. The parties may refer the change to the sole arbitrator prior to the completion of the trial period by mutual consent.

If such a notice is not sent during the said trial period or prior to the end of the sixth (6th) week following the completion of the trial period by the Syndicate and if no notice is sent by the Company within the same period of its intention to abandon the proposed change, the said change will be considered as final and accepted by both parties.

8.09 In cases where the change is submitted to the sole arbitrator, the sole arbitrator must render his decision within eight (8) additional working weeks from the date a change was submitted to him. In any event the change will remain in force until the final decision of the sole arbitrator has been rendered.

8.10 The sole arbitrator for the purpose of this article and for the duration of this agreement will be an industrial engineer to be chosen by mutual agreement of the parties.

8.11 The sole arbitrator must before starting each arbitration make a sworn declaration stating that he has no pecuniary interest in the question, that he is not personally associated with or interested in a firm or company that manufactures textiles and that he is not by reason of his business affairs or any other circumstances influenced or prejudiced in favour of either employees or employers.

8.12 Each of the parties to this agreement will bear its own expenses of arbitration. The fees and expenses of the sole arbitrator will be paid for on the basis of one-half by the Company and one-half by the Syndicate.

8.13 All grievances arising out of the application of articles 8 and 9 shall be submitted to the sole arbitrator for decision. In any case, the decision of the sole arbitrator must be within the framework of the Company's work measurement plan and bonus plan or piece work payment procedure and further the sole arbitrator shall not have the power to amend, alter or modify the terms of this agreement.

8.14 The decision of the sole arbitrator will be final and binding on the Syndicate and the Company and all employees or groups concerned. Insofar as wages are concerned the decision will be retroactive to the commence-

ment of the trial period should the sole arbitrator so decide and the amount of retroactive adjustments, if any, shall be determined by the said sole arbitrator.

8.15 If at any time during the trial period the Company decides to abandon the proposed change, an adjustment of wages must be made in such a manner as to ensure, that for the time during which the trial period has been in force, average hourly earnings for each employee immediately concerned are equivalent to 100% of the average hourly earnings of that employee during the four (4) weeks preceding the commencement of the trial period or during the last four (4) weeks while the employee was working on piece work or under the bonus plan provided these four (4) weeks are part of the previous six (6) months.

8.16 When the Company advises the Syndicate of a change in task under paragraph 8.02, it will give to the Syndicate all pertinent information and all necessary explanations concerning such change or new occupation.

8.17 Upon request, the Company will, at the commencement of a trial period, make available to a designated representative of the Syndicate for examination the job specification data referring to the establishment of the task which

has been placed on such trial period. It is understood and agreed that such job specification data is a confidential Company document and is to be returned to the Company within a reasonable delay and is not to be retained beyond the conclusion of such trial period.

8.18 Upon request, the Company will, at the commencement of a trial period, supply in writing to the Syndicate the average hourly earnings of each employee placed under such trial period during the last four (4) weeks while the employee was working on piece work or under the bonus plan during the previous six (6) months. The Syndicate will also be provided in writing, if they so request, with the average weekly earnings of said employees during such trial period.

8.19 Grievance arising from changes in hourly-paid occupations on direct and indirect production work may also be submitted within forty-five (45) days of the change to the sole arbitrator for decision. In this case, however, the sole arbitrator shall determine whether or not the changed occupation requires more than normal daily work performance. The sole arbitrator shall decide the content of a normal daily work performance and the Company will

modify the content of the occupation accordingly.

8.20 It is understood that all changes which affect the standard time value will be taken into account in the standard time value for the occupation.

8.21 Changes in piece work rates shall be handled in accordance with the provisions of this article wherever applicable.

8.22 The plant manager, upon request, at any time after the commencement of a change referred to in paragraphs 8.01, 8.02 and 8.03 or at any time after a written request for a revision of element time values has been submitted under paragraph 8.04, and until such time as the change is accepted or the written request for revision is settled or a decision of the sole arbitrator is rendered, shall grant the Syndicate permission to delegate a representative to observe the effects of the said change and/or to carry out chronometrical tests himself for the purpose of verification provided the said representative does not hinder the proper functioning of the department.

Article 9

APPLICATION OF THE BONUS PLAN

Guaranteed Rate and Bonus :

9.00 For each working day, an employee work-

ing on incentive according to the bonus plan, except those covered by paragraph 14.01, and except where otherwise provided below, is guaranteed that his average hourly earnings will not be lower than the contractual rate for his occupation.

9.01 Bonuses are earned by employees working on a direct bonus by turning out work in less time than called for by the standard time value. Except where otherwise provided below, bonuses are calculated daily and established in direct proportion to his production.

9.02 (a) Bonuses are earned by a group of indirect employees working under the indirect bonus by turning out work in less time than called for by the time allowed at a standard pace for the group. The Company pays an indirect bonus to this group calculated weekly and expressed as a percentage according to the weighted average of the performance of the direct labour related to this group and of the indirect labour forming this group and in conformity with paragraph (d) hereafter. The indirect bonus is calculated on and distributed according to the hours of work and the base rate for each employee forming this group.

(b) If the bonus earned by a group of indirect employees in any week is 5 percentage points

less than the average indirect bonus earned by this group during the previous six weeks or less than 15%, at the request of the employees concerned, the Company will give an explanation for the decrease in the said group bonus. A written comment will also be given if requested. Such comment will include the pertinent information to arrive at the indirect bonus.

(c) If this comment does not settle the grievance, the employee may refer the said grievance to the sole arbitrator within a delay of twenty (20) days from receipt of the Company's answer. The sole arbitrator will decide whether or not the indirect bonus paid to the group is in accordance with the work performance of the group. If the arbitrator decides that the indirect bonus of the group paid is not in accordance with the work performance of the group, then the Company will modify the work accordingly and the arbitrator may order compensation to the employees concerned retroactively to the date of the grievance.

(d) At no time shall the indirect performance of a group of employees paid under the indirect bonus plan for purposes of calculating the indirect bonus be less than 120, unless an opportunity for a 20% or higher indirect per-

formance is provided by the Company but the employees do not perform such work assignments. In such a case the burden of proof is on the Company.

If the indirect performance of a group of employees is below 120 a compensating adjustment will be made to bring it up to 120. Such calculation of a compensating adjustment must be affected in accordance with the letter of understanding which is signed to this effect between the parties.

Contractual Rate :

9.03 An hourly rate called "contractual rate" is agreed upon by the parties for each occupation. It is the rate set forth in the schedule of wages annexed to the present agreement. This rate is paid to the employee for each hour spent in the mill during working hours as mentioned above except where otherwise provided for in the agreement.

Standard Time Value :

9.04 A time is set for the execution of each element of work at a normal pace under usual and normal operating conditions. Normal performance is the performance of an operator who is considered to be working at a normal

pace in relation to a set standard of pace. Normal performance has been defined as "walking three miles per hour over smooth level ground without load".

9.05 The standard time value is expressed in minutes and is the time required to perform an operation at normal pace under standard conditions plus time required for rest and personal needs applied to each work element (varying from 10% to 25%), and occasionally, delays.

The standard time value is guaranteed indefinitely, however, if a change in the conditions would result in the standard time value being increased or decreased, the latter shall be recalculated to take into account this change.

Checks are made to make sure that conditions are maintained in conformity with those used to calculate a standard time value.

9.06 An employee cannot be required to perform work which has not been taken into account in the establishment of the standard time value or not adequately remunerated by a specific allowance except if the Company substitutes, in an equivalent manner, an element of work taken into account by an element of work not taken into account.

Allowance :

9.07 For any delay or time loss beyond his control the frequency and length of which are not foreseeable the employee is paid on the following basis :

1. At the base rate for bonus purposes for the first hour of such delay.
2. At the base rate for bonus purposes plus 15% beginning with the second hour.

He reports these delays and time losses without delay, and has them approved by his department foreman or his assistant, such are, for example, delays resulting from waiting for work, break-down and maintenance of machinery, power failure.

Job Assignment (Work Load) :

9.08 Job assignments shall be so set as to provide the average experienced employee or group of employees with an assignment which offers a bonus opportunity around 25%, when doing the work in the prescribed manner and under standard conditions. It is understood that there is no obligation on the Company to offer such a bonus opportunity when the assignment is not available, or when the employee is either not willing or capable of handling such an assignment.

Information :

9.09 The Company will make available in the department a copy of the job specification in force.

9.10 The Company will post daily in each department a sheet showing the performance of the previous day for each employee in a case of employees working according to the direct bonus and each week giving the performance of the previous week in the case of employees working under the indirect bonus and in the case of the weave room employees.

This sheet will show the hours worked, the number of minutes credited and the bonus earned in percentage and in money for the direct bonus employees and hours credited and bonus earned in percentage for the indirect bonus employees.

Particulars of Application :

9.11 The contractual rate for occupations under the bonus plan forms the rate upon which bonus must be calculated, and will be both the guaranteed rate and the base rate for bonus purposes.

The method of calculation on any bonus may be checked by the employee personally or by his representative.

9.12 Employees who work concurrently on more than one bonus plan job — known as a combined job — on any shift will be paid for the entire shift that day at the base rate of the highest paid job performed by him if he works at least one hour on that job.

Article 10

SHIFTS AND WORKING HOURS

10.00 Shifts and Hours :

According to the decision of the Company, the mills, any department or section of a department may operate with one, two or the three following shifts :

- (1) First Shift: from Monday to Friday inclusive from 7:00 a.m. to 3:30 p.m. with a half hour interruption for the mid-day meal.
- (2) Second Shift: from Monday to Friday inclusive from 3:30 p.m. to 12:00 (midnight) with a half hour interruption for the evening meal.
- (3) Third Shift: from Sunday night (midnight) to Friday morning or Monday night (midnight) to Saturday morning, from 11:00 p.m. to 7:00 a.m., or from 12:00 (midnight) to 7:00 a.m., without interruption

of the machines for the meal, but with proper time being allowed for same. This shift will be composed exclusively of male personnel.

If and when the law is amended to permit the employment of females on third shift, the provisions of paragraph 10.00 (3) of the collective agreement stating that the third shift is composed exclusively of male employees shall continue to prevail only up to the last day prior to the end of this collective agreement. Once this agreement has expired, the female employees' working conditions shall form the subject of negotiations, but not the right to such work.

10.01 Shift Premiums :

Employees composing the third shift will receive a premium of 15%. In the event that the working hours of the second shift would be established from 3:30 p.m. to 11:00 p.m., the Company agrees to pay each employee concerned a 15% premium.

10.02 Changes in Hours of Work :

The working hours may be modified in order to comply with special requirements. It is understood that during the term of this agree-

ment any changes under this paragraph will be made only after agreement with the Syndicate.

10.03 No Guarantee of Working Hours

and/or Wages :

The purpose of article 10 is to determine the regular working hours; it shall not be construed as providing annual, weekly or daily guaranteed wages or hours of work.

10.04 Additional Hours :

Nothing hereinabove recited shall preclude the Company's right to have certain shifts or parts of such shifts work longer hours than those hereinabove specified, providing that the stipulations or article 12, hereunder, covering overtime rates of pay are observed.

10.05 Saturday Work :

It is recognized and agreed that when the Company will require the employees to work on Saturday, the night shift, if it is so decided, will work from 12:00 (midnight) on the preceding Friday night to 7:00 a.m. Saturday morning, the first shift, if it is so decided, will work from 7:00 a.m. to 12:00 (noon) and the second shift, if it is so decided, will work from 12:00 (noon) to 5.00 p.m.

10.06 It is understood that the mill will not operate on Saturday after 5:00 p.m. unless there is agreement between the Company and the Syndicate.

10.07 Voluntary Overtime :

a) Any employee may refuse to work overtime provided he has found a replacement who is qualified to perform the work.

b) Between July 1st and September 1st, any work performed after 7:00 a.m. Saturday, and between midnight and 7:00 a.m. Monday, shall be voluntary. The employees who prevail themselves of the provisions of this paragraph will advise their foremen forty-eight (48) hours before hand. On the other hand, the present paragraph should not be invoked against paragraph 10.06 of the present agreement. The present paragraph does not apply, however, to employees concerned in article 17.01 whose schedule of weekly working hours provide for Saturday and Sunday work.

c) Other than the cases provided for above the reasons that would excuse an employee from working during regular hours would excuse him from working overtime.

Article 11

EQUIPMENT ON CONTINUOUS OPERATION

11.00 Any adult male employee working on one or more machines of continuous process, may be required to maintain his machine or machines in operation during eight (8) consecutive hours.

11.01 When according to the exigencies of production any adult male employee is required to maintain machines not of continuous process in operation during eight (8) consecutive hours without interruption of the machines for the meal, proper time will be allowed for same.

11.02 It is understood however that this provision applies to such machines now maintained in operation during eight (8) consecutive hours. If additional machines not of continuous process are required to be operated in this manner, consent of the Syndicate shall be obtained.

Article 12

OVERTIME

12.00 All employees covered by the terms of this agreement (except duly licensed stationary

engineers) shall be entitled for all hours worked in excess of the regular daily hours specified in article 10 or forty (40) hours in any one week to a premium of 50% of either their hourly rate or their average hourly piece work or bonus earnings, as the case may be.

12.01 For the purpose of calculating overtime hours account will be kept for such employees of those hours which would have been normally employed at labour during those holidays mentioned in paragraphs 16.00 and 16.01 of the present agreement.

12.02 Licensed stationary engineers shall be entitled for all hours worked in excess of forty-eight (48) hours in any one week to a premium of 50% of their regular hourly rate.

Article 13

ADDITIONAL SHIFT AND REDUCTION OF SHIFTS

13.00 It is agreed that plant operations should be scheduled in accordance with the needs of production and the requirements of quality. Nevertheless the parties recognize the necessity to reserve available work to employees with more seniority. The parties will cooperate in seeing that inasmuch as possible only employees

with less seniority will be laid off or work short time.

13.01 Inasmuch as possible short time will be scheduled in such a way that employees will not be deprived of unemployment insurance benefits.

13.02 Whenever the need arises to organize an additional shift in any one department, the shift or the shifts already in force in this department will function normally, that is to say, that the employees on the shift or shifts will have the privilege to work their normal working week, except in cases where it would be impossible to do otherwise.

13.03 When any shift in a department or section of department has been obliged to work only twenty-nine (29) days or less during seven (7) consecutive weeks (statutory holidays mentioned in article 16 counting as working days and annual vacation weeks being excepted), the Company will shut down the third shift in such department or section of department and will transfer and lay off employees in conformity with the provisions of article 15 of the present collective labour agreement. The Company will proceed accordingly for the second shift.

13.04 It is understood that when a shift is

again formed that the original men on this shift who may have been transferred to another shift will return to the re-organized shift, provided that happens within a period of six (6) months following their transfer.

Article 14

WAGES

14.00 Schedule of Wages :

Except in the case of a new or modified occupation, the contractual wage rates are those which appear on the attached schedule of wages. The wage rates shall be printed in booklet form.

14.01 Probationary Period :

a) Notwithstanding the above, the minimum hourly rate payable to a newly hired employee, during his probationary period of twelve (12) weeks provided in paragraph 15.00 (a), shall be as follows :

Occupation paid under the Bonus Plan

1st Year	Effective February 12, 1967	Effective February 11, 1968
\$1.305	\$1.375	\$1.475

Hourly-Paid Occupations

1st Year	Effective February 12, 1967	Effective February 11, 1968
\$1.40	\$1.47	\$1.57

b) An employee who, during the course of his probationary period, works on piece work or on the bonus plan and who, in the course of a day, earns a higher average wage than the minimum rate provided above, will be paid according to his actual earnings.

c) Paragraphs a) and b) above will not apply to tradesmen apprentices whose rates are established on the schedule of wages.

14.02 Pay Day :

Wages will be payable weekly, by cheque, and the pay day will be Thursday unless a holiday intervenes from Monday to Thursday, in which case pay day will be Friday. The wage rate of the occupation shall be indicated on the employee's pay cheque stub.

14.03 Information concerning Piece Work

Rates :

Rates for piece work will be posted in each department, so that they may be referred to by the employees. Within the thirty (30) days following the signature of the agreement, the Company shall furnish to the syndicate a complete list of piece rates and the percentages of efficiency required for each task.

14.04 Temporary Change of Occupation :

Any employee temporarily transferred to an occupation other than his regular occupation must receive either the hourly rate or the average hourly earnings of the occupation to which he is transferred or of his regular occupation, whichever is the higher.

Average hourly earnings apply if one or the other of the occupations is paid for according to piece work or according to the bonus plan.

14.05 Four Hours' Pay :

a) Any employee who reports to work for his regular work at the usual time without previously having received notice that his services are not required or any employee who is called back to work after leaving the Company's property, can be assigned to do four (4) hours' work for the Company, for which work he shall receive an amount equivalent to four (4) hours of his regular pay.

b) If, however, no work is assigned to this employee, such employee shall be paid for a minimum of four (4) hours at his regular hourly rate or his average hourly earnings if he is working on piece work or under the bonus plan, for the week involved, except if

on his arrival at the mill it is not possible to assign him his regular work due to reasons beyond the control of the Company.

14.06 Waiting Time :

If, at the Company's request, an employee is retained at the mill for work, and if the Company cannot furnish him work, the employee shall have the right to be paid his regular rate for the time he was retained.

14.07 Piece Work Employees working by the Hour :

In cases where, occasionally, certain piece work or bonus plan employees may be called upon to work by the hour, they shall be paid at the contractual rate for the occupation.

Article 15

SENIORITY

15.00 Definition :

For the purpose of this agreement, seniority means the total length of service accumulated by an employee, in accordance with the following conditions :

a) Probationary Period :

To acquire seniority rights in the meaning of the present agreement, with the exception of paragraph 15.16, an employee must first complete a probationary period of twelve (12) weeks of work in the bargaining unit.

Once his probationary period is completed, seniority rights are acquired and his date of seniority is established retroactively to twelve (12) weeks from the date that he completed his probationary period.

No grievance can be presented concerning the dismissal, transfer, demotion or lay-off of an employee who is under a probationary period. However, unless otherwise specified, this employee enjoys the other rights and privileges provided in the present agreement.

b) Time Lost :

Subject to paragraph 15.00 (a), time lost in excess of one (1) month in the case of a lay-off and in excess of six (6) months in case of sickness or accident, will not be counted in computing an employee's seniority; however in cases covered by the Workmen's Compensation Act time lost during the period of compensation will be counted.

15.01 Loss of Seniority :

An employee loses his seniority when he :

(1) voluntarily quits the employ of the Company;

(2) is discharged for just cause and the discharge is not reversed through the grievance procedure;

(3) fails for no acceptable reason within seven (7) days pursuant to notification sent by registered mail by the Company to report to work following a lay-off or to advise the Company of his intention to report to work pursuant to the said notification;

(4) in case of lay-offs, subject to paragraph (3) above, an employee shall lose his seniority after he has been laid off for a period of time equivalent to the length of his seniority at the time he was laid off up to a maximum of twenty-four (24) months;

(5) because of an absence due to sickness or an accident of more than twelve (12) months in the case of an employee with less than five (5) years' seniority and twenty-four (24) months in the case of an employee having five (5) years' or more seniority. If an employee advises the Company at the end of the

said twelve (12) or twenty-four (24) month period, as the case may be, and once every six (6) months thereafter of his intention to return to work, his seniority will not be broken. These provisions do not apply in Workmen's Compensation cases and seniority will not be broken during the period of compensation.

15.02 Application of Seniority :

The following rules will be applied first to employees of the department concerned before looking elsewhere in the mill.

15.03 Promotions :

In cases of promotion, seniority shall prevail between the employees concerned except where a less senior employee's skill, competence and ability related to the performance of the work are superior to those of the senior employee. It is understood that a promotion will be granted after the employees who are currently on the occupation where the vacancy occurs have been granted preference of shifts according to paragraph 15.14.

15.04 Lay-offs — Less than one complete daily work period (shift):

In cases of lay-offs of less than one complete daily work period (shift), the Company will

have the right to lay off the employees without regards to seniority, under reserve of the dispositions of paragraph 15.05 (b) which follows. The parties at the mill level will discuss the application of this paragraph within the occupation and shift when the Syndicate feels that a senior employee has been unduly affected.

15.05 Lay-offs — One complete daily work period (shift) to five such complete periods :

a) In cases of lay-offs of one complete daily work period (shift) to five (5) such complete periods, or in the case of short time equivalent to the same duration during the period provided for in paragraph 13.03, the employees of the occupation and shift in question will be laid off in the reverse order of their seniority. It is understood that the employee so laid off will not have the right to displace other employees.

b) When an employee who, in virtue of the provisions of article 13 or during the period provided in said article 13, by short time or individual lay-off has lost more than five (5) continuous working days or its equivalent, this employee shall be subject to further lay-off or short time during the said period, only on

the basis of the provisions of paragraph 15.06 of this article.

15.06 Lay-offs — More than five (5) days :

In the event that it becomes necessary to reduce the number of employees on an occupation in a department for more than five (5) continuous working days, the employee on that occupation with the least seniority will be subject to a lay-off. The employee subject to said lay-off will have the right to replace an employee with the least seniority on the shift of his choice either on an occupation which he has previously fulfilled satisfactorily in his department or on an equivalent or on a lower rated occupation in his department provided that he is qualified to perform the work and that the displaced employee has less seniority than the one who displaces him.

15.07 Occupations permanently eliminated :

An employee whose occupation is permanently discontinued, and, who cannot be retained at work in virtue of the provisions of paragraph 15.06, has the right to replace an employee with less seniority on an occupation which he was previously fulfilled satisfactorily or on an equivalent or lower ranked occupation in another department of the mill provided

that he is qualified to perform the work after a maximum period of re-training of four (4) weeks.

15.08 Transfers and Demotions :

Transfers and demotions except in the case covered in paragraph 15.10 will be made according to the principles outlined above relating to lay-offs.

15.09 Transfer to another department :

An employee will carry his seniority with him upon being transferred permanently (i.e. for six (6) months) to a different department. Until then he retains his seniority in his previous department. After the six (6) months he loses his seniority in his previous department.

15.10 Retrogressions :

When an employee requests a vacant occupation at a lower wage rate than his own, he will be given preference according to his seniority, if it is an occupation which he has previously fulfilled satisfactorily in the same department or if he has not previously fulfilled this occupation, he is qualified to do the work. (1)

15.11 Conflicts in the application of paragraphs 15.03 and 15.10 :

In the event of conflicts between employees concerned in the application of paragraph 15.03 and 15.10, the principles as outlined in paragraph 15.03 will apply.

15.12 Recalls :

Laid-off employees will be recalled to work in the reverse order from lay-offs provided the employee is qualified to do the job.

15.13 Compensation :

If it is established that the seniority rights of an employee have not been respected, the sole arbitrator or the arbitration board will have the right to determine compensation to be paid by the Company, if any, up to the amount of earnings lost at the mill and change the seniority date of the employee, if necessary.

15.14 Preference of Shifts :

The following dispositions will apply concerning preference of shifts :

- (1) Where more than one shift is operated

in a department, the plant seniority of the employee who is currently on the occupation in that department will govern preference of shifts when an opening on that occupation occurs.

- (2) The parties recognize the necessity for reserving occupations of the second shift on which females are normally employed for female labour and will cooperate to seeing that wherever possible vacancies not resulting from lay-offs that occur on these occupations of the second shift are filled by females and particular to this end, the parties agree that when a female leaves a second shift occupation, except in case of lay-off, it will be filled by another female but recognizing to a third shift male employee, who has more than three (3) years' seniority, the right to claim such vacancy which occurs to his occupation on the second shift.

- (3) It is understood, however, that the seniority rights of third shift male employees will be respected in case of lay-offs and recalls to work and that they will return to the third shift when it is reformed, if this occurs within six (6) months.

Note :

This paragraph 15.14 does not apply at Montmorency mill in the case of any rotating shift.

15.11 Conflicts in the application of paragraphs 15.03 and 15.10 :

In the event of conflicts between employees concerned in the application of paragraph 15.03 and 15.10, the principles as outlined in paragraph 15.03 will apply.

15.12 Recalls :

Laid-off employees will be recalled to work in the reverse order from lay-offs provided the employee is qualified to do the job.

15.13 Compensation :

If it is established that the seniority rights of an employee have not been respected, the sole arbitrator or the arbitration board will have the right to determine compensation to be paid by the Company, if any, up to the amount of earnings lost at the mill and change the seniority date of the employee, if necessary.

15.14 Preference of Shifts :

The following dispositions will apply concerning preference of shifts :

- (1) Where more than one shift is operated

in a department, the plant seniority of the employee who is currently on the occupation in that department will govern preference of shifts when an opening on that occupation occurs.

- (2) The parties recognize the necessity for reserving occupations of the second shift on which females are normally employed for female labour and will cooperate to seeing that wherever possible vacancies not resulting from lay-offs that occur on these occupations of the second shift are filled by females and particular to this end, the parties agree that when a female leaves a second shift occupation, except in case of lay-off, it will be filled by another female but recognizing to a third shift male employee, who has more than three (3) years' seniority, the right to claim such vacancy which occurs to his occupation on the second shift.

- (3) It is understood, however, that the seniority rights of third shift male employees will be respected in case of lay-offs and recalls to work and that they will return to the third shift when it is reformed, if this occurs within six (6) months.

Note :

This paragraph 15.14 does not apply at Montmorcency mill in the case of any rotating shift.

15.15 Seniority Lists :

A list of seniority standings will be posted in each department showing the names of each employee in that department together with his length of continuous service with the mill. This list will be revised every six (6) months. Copies of these posted lists shall be forwarded without delay to the Syndicate. After such posting, each such list shall become final with respect to the employees designated therein, except as to any employee who disputes, under the grievance procedure, the accuracy of his seniority date within twenty (20) working days after the list is posted. In any event, such grievance cannot dispute the accuracy of any previous final list.

15.16 Any person employed in the plant, who is transferred in the same department to an occupation covered by this agreement, shall be credited for seniority purposes with his total continuous service working at this plant. On the other hand, any person employed in the plant, who is transferred to a different department to an occupation covered by this agreement, shall be credited for seniority purposes with his total length of continuous service working at the plant after having completed a period of six (6) months in this new department.

Promotions and appointments to occupations not covered by this agreement shall not be subject to the terms of this article.

15.17 Notice of Change of Address :

It is the duty of employees to notify the Company promptly of any change of address. If an employee fails to do this, the Company will not be responsible for failure of a notice to reach such employees.

15.18 Deviations from the terms of this article may be agreed upon by mutual consent of the Company and the Syndicate at the local level.

Article 16

PAID HOLIDAYS

16.00 Except under conditions anticipated in article 17, no work shall be done on Sundays and the following holidays: New Year's, Epiphany, Ascension, Good Friday, Labour Day, All Saints' Day, Immaculate Conception Day and Christmas Day.

The eight (8) holidays mentioned above will be paid holidays and an employee will receive

for such paid holidays his regular rate of pay on the basis of his normal daily hours, for a complete period of work for the shift to which he belongs (that rate includes the premium of 15% in the case of the night shift mentioned in article 10 of the present agreement and likewise eventually the premium referred to in article 10 for the second shift, on the condition that such shift only works from 3.30 p.m. to 11:00 p.m.). For piece work or bonus plan employees this calculation will moreover be made according to their average hourly earnings for the week during which the holiday occurs or according to the contractual rate in the case of an employee who has not worked during the week; the whole provided that the holidays mentioned above will only be paid to employees who have worked their full shift on the declared working days previous to and following the holiday.

However, if an employee has not worked the declared working days previous to and following the holiday because of leave of absence or duly certified illness, or death in his immediate family (husband, wife, child, father, mother, brother, sister, father-in-law, mother-in-law, brother-in-law, sister-in-law) or suspension under article 7 of this agreement, he will

be entitled to the paid holiday, provided his name has appeared on the Company's payroll during one of the three (3) weeks preceding the week in which the holiday occurs.

If an employee has not worked the declared working days previous to and following the holiday for reasons of being laid off, he will be entitled to the paid holiday, provided his name has appeared on the Company's payroll during the week preceding the week in which the holiday occurs.

16.01 In the event of death in the employee's immediate family (father, mother, husband, wife, child, brother, sister, father-in-law, mother-in-law, brother-in-law, sister-in-law) the Company agrees to grant a paid leave of absence of three (3) days. It is understood that any of the three (3) days which falls on a paid holiday or during the "Annual Vacation Weeks" will be excluded.

Article 17

SUPPLEMENTARY TIME ON CERTAIN DAYS

17.00 Any employee except personnel employed in the development and transmission of motive

power, and heat who is required to work on Sunday shall receive a premium of 50% of his hourly rate or average hourly earnings for piece work or bonus plan employees, as the case may be, for each hour so work.

17.01 Any employee engaged in the development and transmission of motive power and heat who is required to work on Sunday shall receive a premium of 50% of his regular hourly rate for each hour so worked on Sunday between October 1st and April 30th inclusive, and a premium of 100% of his regular hourly rate for each hour so worked on Sunday between May 1st and September 30th inclusive. Hours for which an employee receives a premium under the provisions of this paragraph shall not be counted for purposes of computing the premium provided for under article 12.

17.02 Any employee who is required to work on any of the holidays mentioned in article 16, with the exception of Christmas Day and New Year's, shall receive a premium of 50% of his hourly rate or average hourly earnings for piece work or bonus plan employees, as the case may be, for each hour so worked. For any hours worked on Christmas Day or New Year's the premium will be 100%.

17.03 a) Any employee who has not worked a complete week as described in paragraphs 10.00 (1), (2) and (3), due to short time or due to an individual layoff and who at the Company's request works on Saturday between 7:00 a.m. and midnight Saturday night (for first and second shift employees) or from Monday morning starting at 12:01 a.m. to 7:00 a.m. (for third shift employees) during the same week will receive over and above his regular rate a premium of 50% for each hour so worked. Furthermore, the present paragraph should not be invoked if it is in contravention of paragraph 10.06 of the present contract.

b) Employees of the third shift who are required to work between 12:01 a.m. and 7:00 a.m. Monday and who are not requested by the Company to work from 12:01 a.m. to 7:00 a.m. the following Saturday, unless it is impossible to assign him to his regular work because of a case of force majeure according to the meaning of the Civil Code, shall be entitled to the 50% premium mentioned in paragraph a) above for the hours worked the preceding Monday from 12:01 a.m. to 7:00 a.m.

c) An employee may be entitled to a premium under paragraph a) or b) above but not under both.

d) The hours for which an employee receives a premium under the provisions of this paragraph 17.03, will not be counted for the purpose of calculating the overtime premium provided for in article 12.

Article 18

ANNUAL VACATION WITH PAY

18.00 Except in a case of agreement to the contrary between the Company and the Syndicate, the Company agrees to grant two (2) weeks' continuous vacation to its employees. These weeks shall be known as the "Annual Vacation Weeks" and will ordinarily be granted by the Company between the 30th of June and Labour Day. Notice of same will be given by the Company as quickly as possible.

Starting in 1967, employees entitled to a vacation pay of 6% or 7% may take a third week vacation. Starting in 1967, employees entitled to a vacation pay of 8% may take a third and fourth week vacation.

Employees entitled to a third or a fourth week vacation will indicate before April 1st their preference as to the dates of the period of the third and/or the fourth week vacation.

An employee having more continuous service will have preference over an employee with less continuous service as to the choice of the date of his third and/or fourth week vacation.

The third and fourth week vacation will be scheduled as far as possible to coincide with the wishes expressed by the employees taking into consideration the needs of production.

18.01 The number of years of continuous service used in reckoning the rate of vacation pay to which an employee is entitled under paragraph 18.02 shall be computed as of the 30th of June prior to the "Annual Vacation Weeks".

18.02 The total amount of vacation pay due each employee shall be based on his length of continuous service with the Company and shall be computed as set forth in the table below:

Less than one (1) year's continuous service	2%
---	----

of the employee's total earnings for work performed for the Company during the twelve (12) months preceding the last pay period but three (3) prior to the commencement of the "Annual Vacation Weeks" less any

indemnity such employee may have received during such twelve (12) months under paragraph 18.04 of this article.

One (1) year's continuous service or over
but less than two (2) years 2.4% "

Two (2) years' continuous service or over
but less than three (3) years 2.8% "

Three (3) years' continuous service or over
but less than four (4) years 3.2% "

Four (4) years' continuous service or over
but less than five (5) years 3.6% "

Five (5) years' continuous service or over
but less than ten (10) years 4.0% "

Ten (10) years' continuous service or over
but less than fifteen (15) years 5.0% "

Fifteen (15) years' continuous service or over
but less than twenty (20) years 6.0% "

Twenty (20) years' continuous service or over
but less than twenty-five (25) years ... 7.0% "

Twenty-five (25) years' continuous service
or over 8.0% "

18.03 Vacation pay due to each employee in accordance with the pro rata rates provided in the above paragraph 18.02 shall be paid to each employee at the time of his departure for his vacation.

18.04 Any employee who leaves his employ or is discharged before the "Annual Vacation Weeks" shall receive a percentage of his total earnings during his employment period computed from the fourth pay period prior to the commencement of the "Annual Vacation Weeks" calculated in accordance with his years of service according to the computation of the vacation pay table set forth above.

Article 19

CONTRIBUTORY GROUP INSURANCE

19.00 The Company and the Syndicate hereby acknowledge that they have agreed to extend until February 15th, 1969 the separate memorandum of agreement between Dominion Textile Company Limited of the one part, and L'Union des Ouvriers du Textile-Coton de Drummondville, Inc., L'Association des Employés du Textile de Sherbrooke, Inc., Le Syndicat National Catholique du Textile de St-Grégoire de Montmorency and Le Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog, Inc., of the

other part, dated as of November 10th, 1949, as amended, (to which was attached a draft trust agreement and by which agreement a Contributory Group Insurance Plan was established, said plan being assured with recognized insurance companies and/or the Quebec Hospital Service Association; said plan applying to employees having six (6) months or more continuous service with the Company and covering life, sickness, accident and hospitalization and surgical benefits; said plan being on a basis of a contribution of eighty-four cents (84¢) per week to be paid by an employee, no payment to be made for any week during which such employee does not earn any pay from the Company, and a contribution of one dollar and thirteen cents (\$1.13) per week to be paid by the Company in respect only of each employee who personally contributes eighty-four cents (84¢) for the same week; the whole subject to and in accordance with the terms and conditions of the said separate memorandum of agreement dated as of November 10th, 1949, as amended, and of the draft trust agreement, attached thereto, and provided that at least 75% of the total number of eligible employees in the mills at Magog, Montmorency, Sherbrooke and Drummondville make written application to be covered by said plan).

Article 20

NOTICE BOARDS

20.00 The Company will grant to the Syndicate the use of notice boards situated at appropriate places in the various departments upon which to announce the date of meetings and other activities of the Syndicate. All notices must be duly authenticated and all notices of a special nature must be approved by the personnel office of the Company before being posted.

Article 21

AWARDED CONTRACTS

21.00 When a contract is awarded for work performed in the plant which results in one or more employees being subject to a lay-off, the employee or employees who are so subject to a lay-off will have the right to avail themselves of the provisions of paragraph 15.06. Any such employee so subject to a lay-off who cannot be maintained at work according to the provisions of paragraph 15.06 will have a right to avail himself of the provisions of paragraph 15.07 with the exception that in the case of tradesmen, the re-training period referred to under paragraph 15.07 will be extended to twelve (12) weeks.

21.01 Any employee subject to a lay-off as described above will have the option, instead of availing himself of the provisions of paragraphs 15.06 and 15.07 to a definite lay-off without any right of recall. In such a case a termination payment equivalent to one week per year of seniority up to a maximum of ten (10) weeks will be paid to him. This option will apply only to employees who have three (3) years or more of seniority.

21.02 Any employee subject to a lay-off as described above and who cannot be maintained at work according to the provisions of paragraphs 15.06 and 15.07 and who is consequently laid off will receive an indemnity of one week for every two (2) years of seniority up to a maximum of five (5) weeks. This employee however will maintain his recall rights.

21.03 If the employee or employees subject to a lay-off by the direct effect of the contract as described above avail themselves of the provisions of paragraphs 15.06 and 15.07 the employee or employees who will eventually be laid off due to the displacements (bumping) will receive an indemnity of one week for every two (2) years of seniority up to a maximum of five (5) weeks. These employees however will maintain their recall rights.

21.04 The indemnities hereinabove mentioned are calculated according to the employee's average hourly earnings during the four weeks which precede his lay-off.

21.05 This article must not be interpreted as a renunciation to the rights provided for under articles 36 and 37 of the Labour Code.

Article 22

DURATION OF AGREEMENT

22.00 The present agreement once deposited in accordance with the provisions of the Labour Code, shall be considered as being in force for a period of three (3) years from the 16th day of February 1966 to the 15th day of February 1969 inclusively.

22.01 While the terms and conditions of the present collective labour agreement will remain in effect until February 15th 1969, it is agreed that negotiations for a new collective labour agreement can be demanded by either party at any time after October 15th 1968.

IN WITNESS WHEREOF the parties here-
to have executed eight (8) counterparts hereof
at Montreal, P.Q., as of the 30th day of August
1966.

Dominion Textile Company Limited

(Signed) F. P. Brady, Manager,
Industrial Relations Department.

**Le Syndicat National Catholique du Textile
de St-Grégoire de Montmorency**

(Signed) L. Simon Bouchard,
President.

(Signed) Julien Dubé,
Secretary.

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

(Signed) Armand Gagnon,
President.

(Signed) Gilles Maréchal,
Secretary.

**Le Syndicat Catholique des Ouvriers du
Textile de Magog, Inc.**

(Signed) Raymond Rathier,
Président.

(Signed) Rosaire Gagnon,
Secretary.

**L'Union des Ouvriers du Textile-Coton de
Drummondville, Inc.**

(Signed) Charles E. Riendeau,
President.

(Signed) Réjean Ouellet,
Secretary.

(Signed)

Charles E. Riendeau,
President,

Canadian Federation of Textile
Workers Inc. C.N.T.U.

IN WITNESS WHEREOF
 INDEX
 at Montreal, P. Q., this 1st day of August 1954

Article	Title	Page
1	Declaration of the Parties	2
2	No Stoppage of Work	4
3	Voluntary Irrevocable Check-Off	5
4	Grievance Committee	9
5	Departmental Delegate	12
6	Grievance and Arbitration Procedure	13
7	Discipline	19
8	Tasks	23
9	Application of the Bonus Plan	36
10	Shifts and Working Hours	43
11	Equipment on Continuous Operation	47
12	Overtime	47
13	Additional Shift and Reduction of Shifts	48
14	Wages	50
15	Seniority	53
16	Paid Holidays	63
17	Supplementary Time on Certain Days	65
18	Annual Vacation with Pay	68
19	Contributory Group Insurance	71
20	Notice Boards	73
21	Awarded Contracts	73
22	Duration of Agreement	75

Secretary

⑤ 163

**CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL**

ENTRE

**The Goodyear Tire & Rubber
Co. of Canada, Limited**

ET

**Le Syndicat National
du Textile Inc.**

St-Hyacinthe

27 déc. 1966 — 26 déc. 1969

**CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL**

ENTRE :

**THE GOODYEAR TIRE & RUBBER
CO. OF CANADA, LIMITED,**

usine de
St-Hyacinthe, Qué.,

L'EMPLOYEUR

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL
DU TEXTILE INC.,**

de St-Hyacinthe, Qué.

POUR LES EMPLOYES

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	PAGE
1 Reconnaissance du Syndicat	4
2 Des Relations	4
3 Cotisations syndicales	5
4 Activités syndicales	7
5 Comité de Surveillance	7
6 Réunions du Comité	8
7 Responsabilité du Comité	8
8 Membres du Comité	8
9 Délégué départemental	9
10 Examen des griefs	9
11 Arbitrage	11
12 Grève et contre-grève	12
13 Discipline	13
14 Fonctions administratives	13
15 Ancienneté	15
16 Transfert	21
17 Equipes et heures de travail	22
18 Prime d'équipe	24
19 Congés payés	24
20 Taux à la pièce	26
21 Ouvrier occupé à plus d'une opération	44
22 Période et détail de la paie	45
23 Manque ou interruption de travail	45
24 Taux de base	46
25 Carte de référence	47
26 Vacances payées	47
27 Tableaux affichés	52
28 Fumer	52
29 Fonctions de juré	52
30 Obligation et coopération	53
31 Durée de la convention collective	54
Opérations et taux de base	55

Convention collective de travail

PAR ET ENTRE :

THE GOODYEAR TIRE & RUBBER CO.
OF CANADA, LIMITED, une corporation
légalement constituée, exerçant des affaires
à St-Hyacinthe dans la province de Québec,
ci après appelée "l'Employeur",

Partie de première part;

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DU TEXTILE
INCORPORE, de St-Hyacinthe, une associa-
tion d'employés constituée selon la loi des
Syndicats Professionnels, S.R.Q., 1941, ch. 162,
ci après appelée "le Syndicat",

Partie de deuxième part.

ATTENDU que l'Employeur et le Syndicat croient
qu'il est d'intérêt mutuel qu'une convention col-
lective de travail gouverne leurs relations;

ATTENDU que le Syndicat, agissant pour et au
nom des employés (tels que définis ci-après à
l'article 1) de l'Employeur, s'est adressé à l'Em-
ployeur et que les parties après conférences et
échanges d'opinions en sont venues à une entente
concernant les taux des gages et autres conditions
de travail;

POUR CES RAISONS, librement et volontaire,
l'Employeur et le Syndicat arrêtent entre eux la
présente convention collective de travail.

Article 1

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat a dûment été certifié par la Commission des Relations Ouvrières de Québec comme le seul agent négociateur de ses employés, exception faite de l'énumération ci-après, et qu'il a tous les droits inhérents à telle certification. Il est entendu que le terme "employé" signifie et comprend tous les employés sauf les exceptions suivantes : — gérant d'usine, surintendant de la production, gérant du contrôle de la Production, contremaîtres, assistants-contremaîtres, employés de bureau, tous les autres appartenant au personnel administratif et les employés pouvant servir comme policiers de l'Employeur. Il est entendu que partout dans la convention où le pronom masculin apparaît, il devra être interprété comme désignant tout employé masculin ou féminin.

Article 2

DES RELATIONS

2.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de leur désir de travailler en relations harmonieuses et se portent garants :—

- a) Qu'il ne devra y avoir aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition par ou au nom de l'Employeur en regard à tout employé couvert par cette convention parce que membre ou non-membre du Syndicat.
- b) Que le Syndicat, ses membres ou ses agents, ne devront pas intimider ou contraindre les employés à devenir membres.

Article 3

COTISATIONS SYNDICALES

3.01 Tout employé embauché le ou après la date effective de cette convention devra faire application pour devenir membre du Syndicat et devra, comme condition de la continuation de son emploi, maintenir sa qualité de membre aux mêmes termes et au même point de vue que prévu au paragraphe 3.02.

3.02 Tout employé autorisera l'Employeur à déduire ses cotisations syndicales de ses gages en signant une autorisation dans la formule suivante :—

*Formule d'autorisation de déduction
de cotisations syndicales*

A : The Goodyear Tire & Rubber Co.
of Canada, Limited.

Je,
(Nom)

.....
(No. de paie) (Département)

vous autorise à déduire de ma paie de chaque semaine et à payer au Syndicat un montant représentant toutes les cotisations syndicales.

Ceci est votre autorité pour effectuer tels déductions et paiements hebdomadairement; jusqu'à cessation de mon emploi avec vous excepté en cas de mise-à-pied pour manque de travail, congé d'absence ou maladie dans tel cas vous suspendrez tels déductions et paiements hebdomadaires et les reprendrez à mon retour au travail après telle mise-à-pied pour manque de travail, tel congé d'absence ou telle maladie; ou jusqu'à ce que je

sois transféré à un genre d'ouvrage ou de métier non couvert par les termes de votre convention collective avec le Syndicat.

J'aurai le droit de retirer cette autorisation par avis écrit donné par moi-même à vous entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de cette convention collective ou de la date de tout renouvellement d'icelle.

Date
(Signature)

Copie pour : —

l'Employeur,

le Syndicat,

l'Employé.

Sur réception de telle autorisation, l'Employeur déduira toutes les cotisations syndicales et les remettra au trésorier du Syndicat, à chaque semaine, le tout suivant les termes de ladite autorisation.

3.03 Le Syndicat convient que l'Employeur ne sera pas tenu responsable pour la collection des arrérages de contributions syndicales.

3.04 L'Employeur fournira au Syndicat une liste complète des noms et adresses de ses employés au moment de la signature de cette convention collective de travail. Il fournira aussi, à la fin de chaque semaine, une liste donnant les changements d'adresses, les entrées, les sorties et les raisons de telles sorties durant cette semaine.

Article 4

ACTIVITES SYNDICALES

4.01 Le Syndicat convient qu'il ne devra pas y avoir de conduite des affaires syndicales, sur le temps de l'Employeur, qui pourrait nuire, retarder ou être préjudiciable au fonctionnement normal de l'usine.

4.02 Lorsqu'il est nécessaire qu'un délégué départemental, ou en son absence, l'agent d'affaires ou un officier du Syndicat National du Textile Inc., désigné à cette fin, quitte son travail pour faire enquête auprès d'un contremaître, il devra d'abord en obtenir la permission des autorités de son département; cette permission ne sera pas refusée sans raison sérieuse. S'il doit enquêter dans un autre département, il en informera, auparavant, l'autorité de ce département.

4.03 Un employé, qui est choisi délégué pour assister aux congrès suivants : Confédération des Syndicats Nationaux, Fédération du Textile, Conseil Central des Syndicats Nationaux de St-Hyacinthe, ou pour d'autres activités syndicales précises, ou qui a été élu à une fonction publique municipale ou scolaire, doit demander à son contremaître les congés requis pour remplir ses engagements et l'Employeur lui accordera le temps nécessaire pour ces fins.

4.04 Sous le rapport des dispositions mentionnées au paragraphe 4.03, le Syndicat devra considérer la nécessité de l'assignation ou de la nomination et les inconvénients possibles envers les autres employés.

Article 5

COMITE DE SURVEILLANCE

5.01 Dans les quinze jours qui suivront la signature de la présente convention, un comité de surveillance de cette convention collective sera

formé. Ce comité sera composé de huit (8) membres dont quatre (4) seront nommés par l'Employeur et quatre (4) par le Syndicat. Les quatre (4) membres nommés par le Syndicat devront être des employés réguliers de l'Employeur, et chacun de ceux-ci devra avoir un service continu d'au moins un an avec l'Employeur.

Article 6

REUNIONS DU COMITE

6.01 Ce comité tiendra une assemblée régulière bimestrielle et pourra se réunir plus souvent, sur entente mutuelle, si les circonstances l'exigent. Un des membres de ce comité agira comme secrétaire et fera un rapport officiel des délibérations.

6.02 Un rapport des assemblées tenues par ce comité sera transmis au Syndicat et à l'Employeur dans le plus bref délai possible après chaque assemblée.

Article 7

RESPONSABILITE DU COMITE

7.01 Ce comité aura la responsabilité de surveiller l'exécution de la présente convention collective de travail, d'étudier les griefs des employés et de favoriser des relations harmonieuses entre les employés, le Syndicat et l'Employeur.

7.02 Les recommandations du comité seront transmises au Syndicat et à l'Employeur.

Article 8

MEMBRES DU COMITE

8.01 Les membres du comité représentant le Syndicat seront appointés par une résolution adoptée à une assemblée générale du Syndicat. Les membres du comité représentant l'Employeur seront appointés par le gérant de l'usine.

Article 9

DELEGUE DEPARTEMENTAL

9.01 Le Syndicat pourra désigner un délégué par équipe dans chaque département. En tout temps, l'Employeur sera tenu informé des noms des délégués ainsi désignés. Des délégués supplémentaires pourront être désignés par le Syndicat sur entente mutuelle entre les deux parties.

9.02 Ce délégué aura pour mission de faire les enquêtes et les représentations au sujet des griefs et des difficultés qui lui seront soumis par des employés de son département. Les enquêtes et les représentations faites par ce délégué ne devront en aucune manière nuire aux opérations dans le département.

Article 10

EXAMEN DES GRIEFS

10.01 Pour l'examen de tout grief, qu'un employé peut avoir, l'Employeur et le Syndicat établissent la procédure suivante.

10.02 Le cas devra être soumis par l'employé ou par l'intermédiaire du délégué départemental au contremaître du département ou à son remplaçant en cas d'absence prolongée.

10.03 Tous les griefs et toutes les réponses devront être par écrit à toutes les étapes subséquentes.

10.04 Si la décision n'est pas satisfaisante, l'employé peut soumettre son grief à son délégué départemental. Afin de faciliter le règlement des griefs, les représentants de l'Employeur feront tous les efforts raisonnables afin de régler le grief dans les deux jours ouvrables suivant sa présentation. Lorsque ceci s'avère impossible, le délé-

gué de département en sera informé, de même que des progrès qui sont faits en vue du règlement de ce grief.

10.05 Lorsque plusieurs employés d'un même département ont un grief similaire, le grief sera soumis directement au contremaître du département par le délégué de ce département.

10.06 Si la décision n'est pas satisfaisante, l'agent d'affaires soumettra le grief au surintendant de la production. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de soumission du grief, le surintendant de la production communiquera sa décision écrite au Syndicat.

10.07 Si la décision n'est pas satisfaisante, le grief sera alors soumis au Comité de Surveillance par le Syndicat ou l'Employeur.

10.08 Si la décision n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis au gérant de l'usine par l'agent d'affaires. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de soumission du grief, le gérant d'usine communiquera sa décision écrite au Syndicat.

10.09 Si le grief a trait à la mesure du travail, les taux à la pièce, la tâche ou le taux de base, le grief sera référé au bureau du Surintendant de la Production. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de soumission du grief, l'Employeur communiquera sa décision écrite au Syndicat; cependant si des vérifications de fréquences ou autres s'imposaient et que le délai de quinze (15) jours était insuffisant, l'Employeur devra en aviser par écrit le Syndicat.

10.10 L'Employeur reconnaît, à tout employé, le droit de soumettre son grief selon la procédure établie, et afin de faciliter l'exercice de ce droit, il verra à ce que personne ne soit ennuyé parce qu'il a soumis un grief.

10.11 L'employé, qui a placé un grief, devra être libre et pourra être requis, par l'une ou l'autre des parties, de paraître en personne à toute étape de la procédure ci-dessus établie.

Article 11 ARBITRAGE

11.01 Si, après avoir épuisé tous les autres moyens de régler les différends ou griefs, l'Employeur ou le Syndicat croit que des différends ou griefs n'ont pas été équitablement corrigés, ou s'il devait survenir entre les parties à la présente convention collective de travail des difficultés sérieuses, un malentendu ou une dispute qui n'auraient pas été réglés par la discussion entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat, ou par le Comité de Surveillance, les parties s'engagent à avoir recours à l'arbitrage conformément aux lois ouvrières de la province de Québec.

11.02 Si le grief porte sur un des points suivants : l'interprétation de cette convention collective, une prétendue violation d'une disposition de la convention, les taux à la pièce, la tâche, le taux de base, la décision du conseil d'arbitrage nommé en vertu du paragraphe 11.01 sera finale et liera les parties.

11.03 Si le grief porte sur un des points suivants : les taux à la pièce, la tâche, le taux de base, le président du conseil devra être un ingénieur industriel avec expérience en textile.

11.04 Les frais de l'ingénieur industriel du paragraphe 11.03 qui ne seront pas payés par le Ministère du Travail, seront partagés également entre les parties.

11.05 Un employé qui prétend avoir été injustement suspendu ou renvoyé, et qui désire déposer un grief, doit déposer son grief durant les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa suspension ou son renvoi.

11.06 Le Syndicat devra aviser l'Employeur durant les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de tel grief.

11.07 Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction des deux parties en-dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis écrit du Syndicat à l'Employeur, le cas pourra être soumis à un arbitre unique qui sera choisi par les deux parties. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre unique, ils demanderont, conjointement, au Ministère du Travail de la Province de Québec de nommer tel arbitre.

11.08 La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les deux parties et les frais de l'arbitre unique seront payés à part égale par les parties.

11.09 Si l'arbitre unique décide que la suspension ou le renvoi était injuste, l'employé aura droit, au temps de sa réinstallation, aux gages qu'il aurait reçus s'il était demeuré au travail. Tout salaire et revenu, y compris les prestations d'assurance-chômage, qu'il aura reçus durant sa suspension ou son renvoi, seront déduits des gages auxquels il a droit.

11.10 La procédure indiquée dans les paragraphes 11.05 à 11.09 inclusivement s'appliquera aux griefs se rapportant aux suspensions et aux renvois et remplacera les dispositions de l'article 10 et du paragraphe 11.01 de la présente convention.

11.11 Le président du conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique ne devra pas avoir aucun pouvoir de modifier ou de changer aucune disposition de cette convention ou de substituer aucune nouvelle disposition à une disposition existante ou de rendre aucune décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention.

Article 12

GREVE ET CONTRE-GREVE

12.01 Les parties conviennent qu'il ne devra pas y avoir une grève, ralentissement, ou fermeture de l'usine, ou tout autre interruption de travail de telle sorte pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Article 13

DISCIPLINE

13.01 Pour le maintien de la discipline et du bon ordre, l'Employeur convient d'adopter les moyens de discipline suivants : —

- a) Réprimandes verbales par le contremaître, ses assistants, le surintendant ou ses assistants dans les cas d'offenses légères.
- b) Réprimande écrite.
- c) Suspension de travail sans gages pour une période d'un à trois jours de travail consécutifs.
- d) Renvoi du service de l'Employeur.
- e) Dans le cas d'offense sérieuse, l'Employeur pourra se dispenser de la procédure ci-dessus et appliquer le moyen de discipline qui correspond à la nature de l'offense.
- f) Aucun employé couvert par cette convention collective de travail ne peut être réprimandé, suspendu ou renvoyé sans juste cause.
- g) L'employé qui a reçu une mesure disciplinaire peut soumettre son cas comme grief tel que prévu au paragraphe 10.06.
- h) Dans le cas de toutes réprimandes écrites, de suspension ou de renvoi, l'Employeur consent d'en informer le Syndicat en lui exposant les raisons de telle mesure disciplinaire.
- i) Les réprimandes se rapportant aux offenses mineures, qui ne seront pas répétées dans une période en-dedans de six (6) mois, ne seront pas tenues compte en administrant la discipline.

Article 14

FONCTIONS ADMINISTRATIVES

14.01 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur d'administrer et de diriger ses affaires dans tous les domaines en accord avec ses obligations, comprenant le droit de renvoyer

e) Le paragraphe d) seulement, s'applique aussi dans le cas d'une assignation temporaire, laquelle se définit comme suit :

Une assignation est temporaire si elle n'excède pas trente (30) jours de travail ou si une position devient vacante à cause de maladie, accident, vacances annuelles ou congé d'absence.

f) L'occupation ne sera pas remplie définitivement avant que l'employé absent et qui a de l'ancienneté ne soit retourné au travail ou qu'il ait signifié à l'Employeur qu'il n'est pas intéressé à l'Occupation.

g) Les hommes de métiers doivent détenir un certificat de qualification couvrant leurs métiers pourvu que ces certificats soient disponibles et émis par des autorités compétentes. Cependant, tout apprenti qui aurait les qualifications d'un homme de métier, aura la préférence sur un tout nouvel employé embauché par l'Employeur, pour un poste vacant à un métier donné.

h) Les candidats à la position d'apprenti et les mécaniciens de département devront auparavant subir, avec succès, une épreuve appropriée et se qualifier au cours de la période d'entraînement nécessaire à un employé moyen.

i) Si l'employé fait défaut de se qualifier, il retournera à son occupation antérieure. Copie des résultats de chaque épreuve sera transmise au Syndicat.

15.03 L'Employeur rappellera au travail les employés, dans leur département, dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied, pourvu qu'ils soient encore qualifiés pour accomplir le travail et qu'ils se rapportent au travail en-dedans de sept (7) jours de calendrier suivant leur rappel. C'est le devoir des employés d'aviser, sans délai, l'Employeur de tout changement de leur adresse.

15.04 L'Employeur offrira, à tout employé mis à pied dans un département, le travail disponible dans les autres départements, pourvu qu'il ait retenu son ancienneté, qu'il soit apte à accomplir le travail disponible et qu'il ait formulé le désir d'accepter du travail dans un autre département. L'employé qui était sur une mise-à-pied et qui a accepté du travail dans un autre département pourra retourner dans son département, lorsqu'il y aura une occupation vacante, s'il en a formulé le désir.

15.05 Un employé qui souffre d'une blessure ou d'un affaiblissement dû à son emploi à la Goodyear et qui résulte en une invalidité permanente, ou un employé qui a vingt (20) ans de service continu ou plus et qui est incapable de continuer à travailler sur son occupation mais, est capable de remplir la charge normale d'une autre occupation où le travail est plus léger, peut, lorsqu'une vacance se produit, être assigné et/ou retenu au travail indépendamment des dispositions de cet article.

15.06 Un employé perdra son ancienneté et son service : —

a) S'il donne sa démission ou est renvoyé pour juste cause;

b) S'il s'absente sans permission pour plus de deux semaines, sauf pour cause d'accident ou de maladie;

c) S'il s'absente pour cause de maladie ou d'accident pour une durée de plus de douze (12) mois, dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) ans de service et vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans ou plus de service. Si un employé avertit l'Employeur à la fin de ladite période de douze (12) ou vingt-quatre (24) mois selon le cas, et une fois tous les six mois suivants de son intention de retourner au travail, son ancienneté et

son service ne seront pas rompus. Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les absences durant lesquelles un employé recevra de la compensation de la Commission des Accidents du Travail; l'ancienneté et le service ne seront pas rompus durant la période de compensation;

d) S'il a obtenu un congé d'absence et ne se rapporte pas à la date limite accordée, sauf pour cause d'accident ou de maladie.

15.07 Un employé mis à pied, alors qu'il a moins de cinq (5) ans de service avec l'Employeur, conservera son ancienneté pour une période de deux (2) ans. Un employé, qui est mis à pied avec cinq (5) ans ou plus de service, conservera son ancienneté pour une période de cinq (5) ans. Cependant, l'employé, durant une mise-à-pied, n'accumulera pas d'ancienneté ou de service avec l'Employeur.

15.08 Un employé absent pour cause de maladie ou d'accident ne perdra pas l'ancienneté qu'il a déjà accumulée avant son absence. Durant son absence pour maladie ou accident, un employé, qui a moins de cinq (5) ans de service, accumulera de l'ancienneté pour la période de temps qu'il reçoit des indemnités hebdomadaires. Si l'employé absent pour maladie ou accident a cinq (5) ans de service ou plus mais moins de dix (10) ans de service, il accumulera de l'ancienneté pour une période d'une (1) année. Si l'employé absent pour maladie ou accident a dix (10) ans de service ou plus, il accumulera de l'ancienneté pour une période de deux (2) ans. L'ancienneté accumulée par l'employé durant une absence pour cause de maladie ou d'accident lui sera créditée à son retour au travail.

15.09 Le transfert d'un employé de la troisième équipe à la deuxième équipe, ou de la deuxième ou de la troisième équipe à l'équipe de jour sera considéré comme une promotion. Dans le cas de la réduction de production, il en

résultera une mise-à-pied. L'Employeur effectuera telle mise-à-pied en éliminant la dernière ou les dernières équipes si nécessaire. Les employés concernés seront transférés d'équipe ou mis à pied selon leur ancienneté départementale.

15.10 L'Employeur peut embaucher des employés sur la première équipe pour fin d'entraînement; cependant, lorsque l'employé peut s'acquitter de sa tâche d'une façon satisfaisante, il sera transféré à l'équipe à laquelle son ancienneté lui donne droit.

15.11 Tous les employés en probation, excepté les machinistes, les ferblantiers, les millwrights, les plombiers, les menuisiers, les soudeurs, les électriciens et les chauffeurs de bouilloires, seront mis à pied avant ceux qui ont de l'ancienneté.

15.12 La période de probation pour les nouveaux employés est de six (6) mois. Pendant la période de probation, l'Employeur peut en tout temps terminer l'emploi de tels employés. L'Employeur n'a aucune obligation de les réengager ou de leur offrir du travail. Ancienneté et service avec l'Employeur seront acquis seulement quand la période de probation de six (6) mois sera complétée. Cependant, quand cette période sera terminée, l'ancienneté et le service avec l'Employeur seront rétroactifs à la date d'embauchage.

15.13 S'il est établi que l'Employeur n'a pas respecté les droits d'ancienneté d'un employé en cas de mise-à-pied, l'employé sera indemnisé pour le montant du salaire perdu et la date d'ancienneté sera également corrigée s'il y a lieu.

15.14 Au plus tard soixante (60) jours après la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée dans chaque département, indiquant le nom de chaque employé de ce département avec la durée de son ancienneté dans ce département. Les noms des employés qui ne sont pas au travail pour cause de mise-à-pied, maladie et/ou accident, devront apparaître sur la liste de leur département respectif. Le temps qu'un

employé a travaillé dans n'importe lequel département avant le 1er juillet 1945, est crédité à l'employé comme ancienneté départementale dans le département qu'il travaillait le 1er juillet 1945. Dans chaque département où un employé a accumulé de l'ancienneté, son nom devra apparaître sur la liste. Un grief pourra être soulevé à l'encontre de cette liste dans un délai de soixante (60) jours de l'affichage et la liste sera définitive à l'expiration de ce délai pour tout ce qui ne fait pas l'objet d'un grief logé dans tel délai. La liste sera ensuite révisée tous les six (6) mois pour y ajouter les noms des employés qui n'étaient pas au travail au moment de la signature de la convention. Une copie des listes d'ancienneté sera envoyée au Syndicat dès leur affichage.

15.15 Pour les fins de la présente convention, un employé est qualifié, lorsqu'il a l'habileté d'accomplir l'opération à laquelle il est assigné, d'une manière qui lui permet de produire la quantité et la qualité de travail qui sont ordinairement requises comme standard pour telle opération. Les mots "se qualifier" ont la même signification.

15.16 Le Syndicat et l'Employeur peuvent par consentement mutuel, convenir de déroger aux dispositions du présent article.

15.17 Le Syndicat reconnaît, que dans l'administration de l'article 15, l'Employeur doit, en tout temps, maintenir une main-d'oeuvre compétente et entraînée excepté lorsqu'un employé est sous la période d'entraînement coutumière afin de se qualifier pour une promotion selon les dispositions du paragraphe 15.02.

15.18 Les promotions aux positions en dehors de l'unité de négociations ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention, et les personnes employées dans une position en dehors de l'unité de négociations accumuleront de l'ancienneté durant leur absence de l'unité de négociations. A leur retour à l'unité de négociations, toute leur ancienneté leur sera créditée.

Article 16 TRANSFERT

16.01 Un employé, qui désire transférer de département, en fera la demande écrite à son contremaître et une copie de cette demande de transfert sera transmise au Bureau d'Emploi, qui gardera une liste de toutes telles demandes. Toute demande de transfert à un autre département par un employé ayant moins de six (6) mois de service continu sera laissée à la discrétion de l'Employeur.

16.02 Les demandes écrites pour transfert à un autre département ne seront valides que pour une période de six (6) mois à moins qu'elles n'aient été renouvelées par l'employé qui a fait la demande. A l'expiration de cette période de six mois, le Bureau d'Emploi retournera à l'employé la demande de transfert pour renouvellement. Aucun employé ne pourra avoir en même temps plus d'une demande de transfert en vigueur.

16.03 Lorsqu'une vacance se produit, l'employé avec le plus de service sur la liste des candidats pour transfert, et qui a demandé du travail dans le département dans lequel la vacance existe et qui peut se qualifier, aura la première opportunité de transférer, sauf dans le cas où un employé avec ancienneté dans ce département est sur une mise-à-pied.

16.04 Un employé transféré de département conserve toujours l'ancienneté départementale, qu'il avait accumulé dans son ancien département, au moment de son transfert.

16.05 Si l'employé ne peut se qualifier, sur la nouvelle opération, après la période d'entraînement coutumière, il peut retourner à son département antérieur pourvu qu'il y ait une va-

cance. S'il n'y a pas de vacance dans son département antérieur, cet employé peut déplacer un employé qui est en période de probation.

16.06 Lorsqu'un employé est transféré de département, il sera payé cent pour cent (100%) du taux de base de l'opération à laquelle il est transféré. Cependant, un employé travaillant sur une occupation à boni pourra réaliser des gains supérieurs au taux de l'opération.

Article 17

EQUIPES ET HEURES DE TRAVAIL

17.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures pour les deux premières équipes et de trente-cinq (35) heures pour la troisième équipe.

17.02 Première équipe : Du lundi au vendredi inclusivement; de 7.00 heures a.m., à midi, et de midi et demi à 3:30 heures p.m.

17.03 Deuxième équipe : Du lundi au vendredi inclusivement; de 3:30 heures p.m., à 6:30 heures p.m., de 7:00 heures p.m., à minuit.

17.04 Troisième équipe : Du lundi au samedi matin; de minuit à 7:00 heures a.m.

17.05 Tout travail accompli en excès de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine ou entre 7:00 heures a.m. et minuit le samedi ou entre minuit le dimanche et 7:00 heures a.m. le lundi sera considéré comme du travail supplémentaire et sera payé au taux de temps-et-demi. Du temps-et-demi ne sera cependant pas payé deux fois pour les mêmes heures travaillées.

17.06 La semaine régulière des gardiens et des chauffeurs est de quarante-huit (48) heures par semaine. Les chauffeurs pourront être demandés de travailler moins de quarante-huit (48)

heures par semaine lorsque la température l'exigera; dans cette circonstance, le paragraphe 17.01 s'appliquera.

a) Première équipe : De 7:00 heures a.m. à 3:00 heures p.m.

b) Deuxième équipe : De 3:00 heures p.m. à 11:00 heures p.m.

c) Troisième équipe : De 11:00 heures p.m. à 7:00 heures a.m.

d) Tout travail accompli en excès de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine ou entre 7:00 heures a.m. le samedi et 7:00 heures a.m. le lundi sera considéré comme du travail supplémentaire et sera payé au taux de temps-et-demi.

Du temps-et-demi ne sera cependant pas payé deux fois pour les mêmes heures travaillées.

17.07 Tous les moteurs et machines doivent être arrêtés durant le temps alloué pour prendre les repas. Cependant, dans le cas où l'arrêt de machines serait une cause de détérioration du matériel, elles peuvent continuer d'opérer durant le temps alloué pour prendre les repas.

17.08 Tout employé requis de travailler durant le temps alloué pour prendre les repas (de midi à midi et demi, de 6:30 heures p.m. à 7:00 heures p.m.) sera payé, en plus de ses gages réguliers ou supplémentaires, une prime de 50% de ses gages réguliers à l'heure pour le temps travaillé durant tel temps du repas.

Les gardiens et les chauffeurs de bouilloires, dont le travail normal exige qu'ils soient dans la manufacture durant le temps du repas, ne sont pas éligibles à la prime ci-haut mentionnée.

17.09 Tout employé, à l'exception des gardiens et des chauffeurs, requis de travailler le dimanche sera payé double temps son taux régulier et ceci pour les heures travaillées. Cependant, une prime de temps supplémentaire ne sera pas payée deux fois pour les mêmes heures travaillées.

Article 18

PRIME D'ÉQUIPE

18.01 Les employés sur les opérations de la deuxième et de la troisième équipes devront être accordés des paiements de prime suivants : —

18.02 Pour toutes les heures travaillées sur la seconde équipe régulièrement cédulée — une prime de neuf (9) sous l'heure.

18.03 Pour toutes les heures travaillées sur la troisième équipe régulièrement cédulée de sept heures — une prime de 15% de compensation calculée sur la moyenne de ses gages à l'heure pour compenser l'employé pour les heures réduites de cette troisième équipe.

Article 19

CONGES PAYES

19.01 L'Employeur paiera à tous ses employés à l'heure ou à la pièce un montant égal mais n'excédant pas une journée régulière de travail pour les congés ci-après mentionnés : —

19.02 Les congés suivants seront chômés et payés : — le Jour de l'An, l'Épiphanie (6 janvier), le Vendredi Saint, l'Ascension, la Saint-Jean-Baptiste (24 juin), le Jour du Canada, la Fête du Travail, la Toussaint (1er novembre), l'Immaculée-Conception (8 décembre), Noël.

19.03 L'Employeur convient d'accorder les congés mentionnés dans ce paragraphe si la demande de production le permet. La veille de Noël et la veille du Jour de l'An seront chômées, mais non payées, par les employés de la deuxième et de la troisième équipes. Le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An seront chômés, mais non payés, par les employés de la première équipe. Les employés requis de travailler sur les

équipes ci-haut mentionnées seront payés temps-et-demi pour les heures travaillées. Ce paragraphe ne s'applique pas aux gardiens et aux chauffeurs.

19.04 a) Seulement l'employé réellement au travail sur sa dernière équipe régulière avant et sa première équipe régulière suivant le congé payé recevra une paie de congé.

b) Toutefois, si un employé n'a pas travaillé les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête pour cause de maladie ou accident vérifiés, congé d'absence, vacances annuelles, décès dans sa famille immédiate, tel que spécifié à l'article 19.08 ou mise-à-pied, il aura droit au paiement du congé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de l'Employeur, durant l'une des deux (2) semaines précédant celle du congé.

c) Dans le cas où un employé est absent de son équipe régulière cédulée avant ou de son équipe régulière cédulée après un tel congé ou vacances, si tel cas n'est pas couvert par le paragraphe 19.04 b), et si telle absence est excusée, paiement de tel congé sera fait sur recommandation du Surintendant de la Production.

19.05 Si un contremaître exige qu'un employé prenne une vacance sans paie (ne devant pas excéder une semaine) et le congé tombe durant cette période de vacances, un tel employé sera payé une paie de congé.

Si un employé est absent en vacances sans paie de sa propre exigence, il n'a pas droit à la paie de congé pour tout congé qui tombe durant une telle absence.

19.06 Le paiement de ces congés sera inclus dans la paie régulière pour la semaine dans laquelle le congé tombe et sera calculé comme suit : —

a) Les opérateurs à la pièce seront payés le nombre d'heures régulières de leur équipe multi-

plié par la moyenne à l'heure des gages de chaque employé pour la dernière semaine de paie pour laquelle les gages ont été calculés. Ces gages n'inclueront aucun boni ou allocation, excepté allocation pour travail à la pièce.

- b) Les opérateurs à l'heure seront payés le nombre d'heures régulières de leur équipe multiplié par leur taux de paie à l'heure.

19.07 Un employé requis de travailler durant un des congés observés mentionnés au paragraphe 19.02 du présent article, sera payé temps-et-demi pour le temps durant lequel il a travaillé en plus de sa paie de congé. Cette disposition ne s'applique pas aux gardiens et aux chauffeurs lesquels seront payés pour le temps travaillé à leurs taux réguliers en plus de leur paie régulière de congé, s'ils travaillent durant un des congés observés.

19.08 Un employé sur la liste de paie en cours de l'Employeur, et qui est excusé par l'Employeur uniquement à cause du décès et des funérailles d'un parent, beau-parent, fils, fille, frère, soeur, beau frère, belle-soeur, époux ou épouse de cet employé aura droit à une compensation maximum de trois (3) jours pour le temps perdu sur sa cédule régulière de travail à cause de telle absence. Cette compensation sera basée sur ses gages moyens à l'heure et cette clause s'appliquera pour chaque décès et funérailles lorsqu'il sera nécessaire à l'employé de faire les préparatifs et/ou d'assister aux funérailles.

Article 20

TAUX A LA PIECE

20.01 La liste des taux à la pièce ainsi que leurs détails, tels que le style, la vitesse, le pourcentage de tâche, seront affichés et demeureront affichés dans chaque département de telle

façon que les employés puissent les consulter au besoin. Une copie de cette liste sera remise au Syndicat.

20.02 L'Employeur affichera dans le département, pour la première équipe, le contenu de chaque occupation indirect ainsi que le pourcentage que la tâche représente dans l'occupation. Copie de cette description sera envoyée au Syndicat.

20.03 L'Employeur gardera disponible dans le département une copie de la prescription de travail (job specification) en vigueur.

20.04 L'établissement de taux à la pièce sur des opérations nouvelles, ou à cause d'un nouvel équipement qui remplace ou s'ajoute aux autres opérations ou équipements, découleront des études chronométriques et seront calculés en tenant compte des taux de base, de telle sorte qu'un employé d'expérience travaillant à une allure d'encouragement équitable et produisant du matériel de bonne qualité sera capable de maintenir ses rendements moyens de son occupation antérieure pour un même effort.

20.05 Le Syndicat sera avisé de la nature de tout changement qui affecte le taux à la pièce.

20.06 Il est convenu qu'aucun changement ne sera effectué dans les taux à la pièce ou dans les temps standards de production à moins que des changements soient faits dans la nature du travail tels que : la méthode, la construction du tissu, l'arrangement de groupe, la disposition des machines, l'équipement et/ou sa condition, le matériel à être utilisé ou les spécifications du matériel à être utilisé ou tout autre facteur, tel que le temps de base d'un des éléments de l'opération, sa fréquence (brins cassés), qui pourrait augmenter ou diminuer le temps nécessaire pour produire une unité de production. Seuls les fac

teurs, tels que, le temps de base d'un des éléments d'opération, sa fréquence, etc., affectés par le changement seront modifiés. Il ne sera pas tenu compte du changement, que si la valeur de temps standard de l'opération varie de plus de 3% en plus ou en moins.

Il est convenu que le présent paragraphe ne deviendra en vigueur qu'au fur et à mesure que sera mis en application le programme de mesure du travail entrepris par l'Employeur, assisté de Consultants industriels.

20.07 Ce programme a pour but la revision des méthodes d'opération et de toutes les tâches existantes et, le cas échéant, l'application de nouveaux taux à la pièce. Ces nouveaux taux à la pièce seront établis d'après les principes de base suivants : —

1) CONDITIONS MATERIELLES

Tout standard de temps devra être accompagné d'une description exacte de toutes les données nécessaires à son identification et à son calcul; Par exemple :

- 1-1) Département, titre de l'opération.
- 1-2) Caractéristiques de la machinerie,
" des produits d'approvisionnement,
" des produits livrés par la machine.
- 1-3) Fréquences variables ou prédéterminées de différentes parties de l'opération.

Une description détaillée des différents éléments composant l'opération sera faite, expliquée à l'opérateur concerné et au représentant syndical chargé des problèmes de fardeau de tâche et vérifiée par ces derniers, en autant que la description correspond à la tâche accomplie, avant qu'aucune mesure physique servant à la détermination des taux ne soit effectuée. Si le

but de l'étude n'est qu'une amélioration des méthodes, l'Employeur procèdera à son gré. Dans le cas de l'établissement d'une nouvelle opération et/ou d'une nouvelle méthode, une période d'entraînement suffisamment longue (à être déterminée par les deux parties pour l'opération en cause) devra être accordée avant que ne soit effectuée une étude de mesure du temps. Les fréquences variables répétitives seront déterminées soit par observations continues ou par observations instantanées (work sampling); en cas de grief, la méthode par observations continues sera utilisée.

2) MESURE DU TEMPS

Pour mesurer le temps, l'Employeur pourra utiliser une des techniques de mesure de travail reconnues : par exemple : le chronomètre, le M.T.M., les observations instantanées.

(Les standards de temps dérivent de ces méthodes).

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, la méthode d'utilisation sera de préférence la lecture "continue"; la méthode du retour à zéro pourra être utilisée. En cas de grief, la méthode "continue" aura priorité. Chaque élément de l'opération sera mesuré.

L'élimination d'un ou de plusieurs temps relevés dans le calcul de la moyenne devra être clairement justifiée et accessible au représentant syndical.

Un minimum de 2% sera alloué au temps de travail pour délais imprévisibles.

3) ALLURE DE REFERENCE

L'allure normale qui prévaudra quel que soit la technique de mesure du temps utilisée, sera le rythme (ou la vitesse effective) qu'un exécutant moyen, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement, pourra maintenir sans fatigue exagérée.

Comme point de repère on prendra le rythme d'un homme de force physique moyenne, marchant sans charge, en ligne droite, sur sol uni, à la vitesse de trois milles à l'heure. Le jugement de l'allure de chaque élément devra être effectué.

20.08 Si l'Employeur n'introduit pas de changement, mais si dans l'opinion du Syndicat, il s'est produit un changement du genre prévu par le paragraphe 20.05, et dans le cas d'une plainte non réglée, un grief peut être soumis pour règlement.

20.09 Tout changement dans les taux à la pièce déjà établis ou dans les temps standards de production sera proportionnel au changement dans le contenu de la tâche, de telle sorte qu'un employé travaillant avec la même habileté et le même effort qu'avant le changement, aura la même opportunité de gains excepté tel que stipulé dans le paragraphe 20.19.

ALLOCATIONS DE TEMPS POUR BESOINS PERSONNELS ET FATIGUE

20.10 Une allocation de temps pour besoins personnels et fatigue sera déterminée par un comité conjoint se basant sur la table décrite ci-dessous : —

1) ALLOCATIONS

La table ci-dessous servira de base à la détermination des allocations supplémentaires pour :

Besoins personnels,
Repos.

Si la même allocation s'applique à chaque élément d'une opération, elle pourra être appliquée évidemment au temps à l'allure normale (3 m. h.) de l'opération elle-même.

1-1) *Besoins personnels*
Elle sera de 5% accordée à l'opération.

1-2) *Repos*
L'allocation de repos se divise en deux parties.








1-2-1-) Allocation pour l'effort physique et mental, la position, la monotonie, le bruit et la poussière. Le pourcentage de cette partie de l'allocation multipliera le temps total de l'élément ramené à l'allure normale (3 m. h.) et donnera le temps de repos correspondant à l'allure normale (3 m. h.).

L'allocation pour l'effort se calcule d'après le tableau suivant :

Effort	%	Description	Exemples	
			Exemple 1	Exemple 2
Effort minimum	1.08%	Inspection, attention au procédé; manutention de fardeau n'excédant pas 2 lbs.	Marche libre,	patrouiller machine, inspecter tissu, balayer, etc.
Effort léger	1.09%	Mouvements secs pour vaincre résistance, manutention de fardeaux de 2 à 6 lbs.	Lever (doff) bobines, cones,	etc. d'un poids de 2 lbs ou moins.
Effort modéré	1.10%	Mouvements secs pour vaincre résistance modérée, manutention de fardeaux de 6 à 13 lbs.	Lever (doff) bobines, cones,	etc. d'un poids de 2 lbs à 4 lbs.
Effort accentué	1.12%	Mouvements secs pour vaincre résistance forte, manutention de fardeaux de 13 à 22 lbs.	Lever bobines, cones d'un poids de 4 lbs ou plus.	
Effort intensif	1.14%	Le coefficient augmente de 2% pour chaque 11 lbs excédant 22 lbs ou portion.	Pour une "lap" de 42 lbs,	prendre 1.18%.

N.B.—Si le fardeau est encombrant; exemple : (lap de 42 lbs) on ajoute .02% au coefficient ci-haut.

L'allocation due à la position et à l'effort mental se calcule d'après le tableau suivant :

Position	Symbole	ALLOCATIONS	
		Sans effort mental	Avec effort mental
Debout normale ou assise		1.00	1.02
Penchée		1.04	1.06
Debout, bras en l'air		1.06	1.08
Penchée, à terre		1.10	1.14
A genoux		1.14	1.18
Couchée sur le ventre		1.16	1.22
Couchée sur le dos		1.22	1.28

Si le corps doit s'incliner de 90° et/ou se retourner de plus de 90°, ajouter .04 aux coefficients ci-haut.

(Ce coefficient multiplie le coefficient d'effort physique)

L'allocation pour le Bruit et la Poussière sera calculée selon le tableau suivant :—

Minimum	1%
Condition moyenne	2%
Condition élevée	3%

L'allocation pour la monotonie sera calculée selon le tableau suivant :—

Travail peu monotone	0%
Travail assez monotone	2%
Travail très monotone	4%

(Ces coefficients s'additionnent aux coefficients déjà trouvés selon les tableaux cités plus avant)

1-2-2) Allocation pour tenir compte de l'ambiance, c'est-à-dire chaleur et humidité. L'allocation se calcule suivant le tableau suivant et multiplie le repos en minutes tel qu'obtenu par les coefficients du paragraphe 1-2-1.

TEMPERATURE DU THERMOMETRE SEC EN °F

	71°	75°	79°	82°	86°	90°	93°	97°	100°	104°	108°	111°	115°	118°
0%				1.00	1.04	1.10	1.22	1.33	1.45	1.55	1.65	1.75	1.83	1.95
10%				1.04	1.07	1.19	1.30	1.45	1.60	1.70	1.83	1.98	2.15	2.30
20%			1.00	1.07	1.15	1.30	1.45	1.60	1.75	1.90	2.10	2.30	2.62	2.94
30%			1.04	1.10	1.25	1.41	1.60	1.75	1.90	2.15	2.39	2.75	3.12	3.50
40%		1.00	1.07	1.19	1.37	1.55	1.75	1.98	2.20	2.55	2.90	3.35	3.73	4.12
50%		1.04	1.10	1.25	1.50	1.70	1.90	2.20	2.55	2.94	3.40	3.90	4.20	4.60
60%		1.07	1.17	1.37	1.65	1.83	2.10	2.47	2.90	3.35	3.80	4.20	4.70	5.40
70%	1.00	1.10	1.25	1.50	1.75	2.00	2.36	2.80	3.35	3.90	4.30	4.90	5.60	
80%	1.04	1.17	1.37	1.65	1.90	2.20	2.62	3.12	3.66	4.20	4.70	5.40		
90%	1.07	1.23	1.45	1.75	2.06	2.47	3.00	3.50	4.00	4.60	5.10			
100%	1.10	1.30	1.60	1.90	2.30	2.80	3.35	3.90	4.50	5.30				

20.11 Cette table aura pour but de déterminer des coefficients qui seront calibrés de façon à ce que les coefficients maximum et minimum soient représentés sur un graphique de conversion par une allocation fixe de 80 minutes et 60 minutes respectivement accordées pour une période d'une journée de travail de 480 minutes de présence dans l'usine.

Advenant que la table de coefficients démontrerait un coefficient minimum de 20 unités (valeur fictive) pour une tâche 'A' évaluée, et qu'au moyen de cette même table, la tâche 'Z' évaluée démontrerait un maximum de 60 unités (valeur fictive), la calibration serait alors effectuée au moyen d'un graphique ayant pour ordonnée les minutes de repos (de 60 à 80) et pour abscisse l'échelle des coefficients (20 à 60 — valeur fictive pour le but de cette explication). Le tracé d'une ligne de ces deux points d'intersection (60 minutes avec 20 unités et 80 minutes avec 60 unités) représenterait alors la conversion complète de toutes les autres tâches évaluées et ayant un coefficient entre 20 et 60 unités. Les minutes seront arrondies à l'unité près; par exemple, de 60.00 à 60.49 équivaut 60.00; 60.50 à 61.49 équivaut 61.00.

Ayant rédigé ce graphique de conversion de l'évaluation, toutes les tâches en unités seraient converties en minutes d'allocation journalière (480 minutes).

A l'occasion de tout surcroît ou diminution de la journée de travail de 480 minutes, l'allocation déterminée sera modifiée en proportion directe.

Exemple : —

Une tâche de 480 minutes évaluée et méritant une allocation de 65 minutes mériterait 57 minutes si la journée devenait 420 minutes.

$$\text{Calcul : } 65 \times 420 = 57 \text{ minutes}$$

480

20.12 A la suite de l'évaluation de toutes les tâches de l'usine en unités au moyen de la table ci-dessus et ensuite converties au moyen du graphique ci-haut décrit, une moyenne pondérée des allocations de toutes les tâches sera effectuée afin d'obtenir l'allocation moyenne pondérée pour toute l'usine.

Ayant obtenu cette moyenne pondérée qui, supposons pour le but de cette description de procédure, serait de 63 minutes, une procédure d'ajustement à 65 minutes comme moyenne pondérée sera effectuée.

Cet ajustement serait fait, en plus ou en moins selon le cas échéant, en proportion directe des valeurs de temps, obtenues au préalable comme suit : —

Tâche	Moyenne pondérée obtenue :		Ajustement	Allocation ajustée
	"	objective :		
	Coefficients Unités	Procédure initiale Allocations par 480 min.		
A	20	60	60 x 65 <hr/> 63	62
B	22	61	61 x 65 <hr/> 63	63
C	27	64	64 x 65 <hr/> 63	66
—	—	—	63	—
Z	60	80	80 x 65 <hr/> 63	83

Ces nouvelles allocations serviront alors pour modifier le graphique de conversion qui deviendra alors le tableau de conversion des coefficients officiels pour l'allocation de besoins personnels et fatigue.

Les préposés à la mesure du travail détermineront ensuite au cours de la rédaction des taux à la pièce, des allocations pour besoins personnels et fatigue par élément se servant du tableau ci-dessus et du graphique de conversion modifié ci-haut décrit.

L'allocation pour besoins personnels et fatigue effective pour une tâche sera ensuite comparée avec l'allocation ajustée originalement obtenue et corrigée seulement lorsque la déviation entre les deux excèdera de plus ou moins 5% de l'allocation ajustée originalement obtenue.

Cette procédure de détermination des allocations pour besoins personnels et fatigue est ainsi déterminée afin d'allouer en moyenne pour tous les employés 65 minutes par journée de 480 minutes, qui représente 15.6% du temps de travail de base, calculé comme suit :—

Journée de travail totale :—	480 min.
Allocation pers. & fatigue :—	65 "
	<hr/>

Minutes de travail de base à une allure normale telle que définie ci-haut pour une pleine journée de travail rémunérée au taux de base :— 415 min.

Pourcentage d'allocation : 65 =	15.6%
	<hr/>
	415

Le calcul de la rémunération gagnée pour un employé travaillant à une allure de 115%, et bénéficiant d'une allocation de 65 minutes pour besoins personnels et fatigue serait comme suit :

Gain pour travail effectué : —
(\$1.40)

$$\begin{array}{r} 115\% \times \text{taux à l'heure} \times 415 \text{ min.} = \\ \quad \quad \quad 60 \\ \hline 115 \times 1.40 \times 415 = \$11.14 \\ 100 \times 60 \end{array}$$

Allocation pour besoins pers. & fatigue :

$$\begin{array}{r} 65 \text{ min.} \times 1.40 = 1.52 \\ \quad \quad \quad 60 \end{array}$$

Gain total : — \$12.66

Cette allocation de \$1.52 deviendrait alors un montant journalier assuré pour l'employé concerné en autant qu'il effectue le même travail.

Cette procédure sera effective pour toutes les tâches de l'usine au fur et à mesure que l'application des nouveaux taux à la pièce ou des assignations des tâches rémunérées sur une base horaire (100%), sera effectuée à l'occasion de la revision et de l'extension de l'application des taux à la pièce.

20.13 Les changements dans les taux à la pièce établis ou dans les standards de production seront faits aussitôt que possible après le changement opéré dans le contenu de la tâche, à moins d'entente contraire. Lorsqu'un employé travaille selon les spécifications de la tâche et augmente son efficacité à cause de son habileté ou de ses efforts, ce ne sera pas considéré comme un changement dans le contenu de la tâche au sens de cette convention.

20.14 Les erreurs mathématiques dans le calcul des taux de même que les inexactitudes dans le contenu de la tâche seront corrigés rétroactivement, pour une période maximum de 90 jours, dès qu'elles seront portées à l'attention de la direction de l'Employeur.

20.15 Il est entendu qu'en tout temps les employés à l'heure auront une charge de travail égale à celle d'une journée normale telle qu'énoncée ci-haut.

20.16 Le délégué départemental sera notifié des changements dans les taux à la pièce et dans les charges de travail des employés à l'heure affectant son département. Le représentant du Syndicat sur les études de taux sera aussi notifié. Un maximum de deux (2) jours de travail leur sera alloué pour vérifier les faits avant que le taux proposé devienne effectif. Tout grief affectant le nouveau taux devra être présenté dans les quatre (4) semaines de la date qu'il sera mis en vigueur, autrement le grief ne sera pas considéré. S'il est mutuellement convenu, le taux deviendra effectif immédiatement.

20.17 Si un grief survient au sujet d'un taux à la pièce ou d'un temps standard, le délégué de département ainsi que le représentant du Syndicat sur les études de taux auront le droit d'observer les opérations et de se rendre au département des Standards pour vérifier tous les documents relatifs au changement. Dans un tel grief, l'Employeur sur demande permettra au Syndicat de déléguer à ses frais un chronométreur compétent pour faire des études et travailler en collaboration avec le département des Standards de l'Employeur. Toutes les informations relatives au changement, telles que le détail des temps et valeurs de chaque élément impliqué dans le taux à la pièce en dispute, seront disponibles pour le représentant du Syndicat pour fins de comparaisons avec ses propres études sur les lieux du conflit. Ces informations seront considérées comme confidentielles et ne pourront être employées pour des fins autres que pour le règlement de griefs.

20.18 Si le taux devient un grief, dans la période mentionnée, ce grief devra être négocié selon la procédure régulière établie. Durant l'étude du cas, le taux proposé sera en vigueur

et tout ajustement recommandé par le conseil d'arbitrage sera rétroactif à la date où le taux a pris effet.

20.19 Il est convenu que l'Employeur basera ses taux à la pièce ou taux de base sur l'emploi complet du temps d'un employé qui consiste dans le temps complet de production moins des allocations convenues.

20.20 Aucun contremaître ou assistant ne peut accomplir du travail exécuté normalement par les employés couverts dans l'unité de négociations. Tout travail actuellement fait par le contremaître ou son assistant pourra continuer d'être fait comme dans le passé. Ces dispositions n'ont pas pour effet d'empêcher les instructions, de voir à l'entraînement des nouveaux ou de faire face aux situations d'urgence.

20.21 Le Syndicat choisira parmi ses membres présentement employés par l'Employeur, un représentant qui joindra le personnel de l'Employeur qui s'occupe de l'étude des tâches et des taux et ceci pour la durée de l'application première du programme mentionné dans cet article. L'Employeur lui paiera un salaire équivalent à ses gains moyens actuels et lui donnera un entraînement complet aux techniques de l'étude du travail, en accord avec ses capacités, de manière à le rendre apte à comprendre toutes les étapes de l'établissement des nouveaux taux à la pièce. Il est entendu que cet employé demeurera un membre actif du Syndicat et comme tel, conservera tous ses droits acquis et futurs, y compris l'accumulation de son service et son ancienneté départementale.

20.22 Au cours des négociations, l'Employeur a spécifié que la paie d'un employé ne sera pas réduite à cause de la mise en application du programme de mesure du travail et pour ce faire, des allocations "Red Circle" seront attribuées. Ces allocations "Red Circle" présentement éta-

bles seront diminuées à même les augmentations des taux de base provenant d'augmentations contractuelles, excluant l'augmentation de la première année, ou à l'occasion de la promotion d'un employé à une tâche rémunérée à raison d'un taux de base plus élevé que celui qu'il lui était attribué pendant les treize (13) semaines.

À l'occasion du transfert d'un employé à une tâche rémunérée à un taux inférieur, l'allocation "Red Circle" demeure selon le calcul original.

Le paiement d'allocation "Red Circle" ne débutera que lors de l'application, sur une tâche donnée, de nouveaux taux à la pièce suivant le programme de mesure du travail entrepris par l'Employeur. Ce paiement ne sera attribué qu'à l'employé affecté à cette nouvelle application.

20.23 Les assignations de travail pour les tâches sur le plan boni direct seront établies de façon à fournir à l'employé ou à un groupe d'employés d'expérience moyenne une assignation qui offre une opportunité de boni autour de 125% en autant que c'est possible à l'Employeur de le faire.

Si l'Employeur est dans l'impossibilité d'offrir une opportunité excédant 115%, l'Employeur devra combler le manque d'opportunité jusqu'à 115%.

20.24 L'employé pour tout délai ou perte de temps hors de son contrôle et dont la fréquence et la durée sont imprévisibles, doit rapporter ces délais, ces pertes de temps et réparation à une personne attitrée à cette fin tel que conçu selon les spécifications de chaque tâche.

Le temps perdu, sur une équipe par un employé, dû à une réparation majeure ou à un manque d'approvisionnement de matériel qui n'est pas inclus dans l'étude du taux à la pièce et qui est en dehors du contrôle de l'employé mais sous le contrôle de l'Employeur, sera payé en établissant des taux par machine heure arrêtée pour chaque code ou "count" lesquels seront listés avec les taux à la pièce en utilisant la formule suivante :

$\% \text{ de la tâche du code } \times \text{ taux de base}$

Cependant, cette formule ne s'appliquera pas pour les "doffers" des métiers à tisser et les employés du département de l'inspection; la formule présentement en usage continuera à être employée.

20.25 Un employé apprenti travaillant dans un groupe ou avec un autre employé d'expérience ne doit pas affecter les gains moyens de cet autre employé d'expérience ou le groupe d'employés dans lequel il travaille.

Pendant la période d'entraînement de l'apprenti, le ou les employés d'expérience recevront leurs gains horaires moyens antérieurs, pourvu que les employés concernés fournissent un effort raisonnable.

Article 21

OUVRIER OCCUPE

A PLUS D'UNE OPERATION

21.01 Tout employé assigné temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, devra recevoir le taux horaire ou le gain horaire moyen de l'occupation à laquelle il est assigné ou de son occupation régulière, selon ce qui est le plus élevé pourvu qu'il ait fait un effort raisonnable.

21.02 L'employé faisant partie d'une équipe devenue partielle à la suite d'arrêts de machines dont les besoins ne sont pas requis et qui est appelé à travailler alternativement d'une opération à une autre ou à travailler concurremment sur plus d'une tâche, sera payé au taux respectif de chacune des tâches pour les heures travaillées.

Article 22

PERIODE ET DETAIL DE LA PAIE

- 22.01 Les détails suivants devront apparaître sur le chèque de paie : —
Le nom et le prénom de l'employé.
La date et la période de paie.
Le nombre des heures régulières et supplémentaires.
Le taux de paie.
Les déductions faites.
Le montant payé.
Les ajustements (à la main).
- 22.02 Le jour normal de la paie sera le jeudi. Si le jeudi ou un jour précédent est chômé, la paie aura lieu le vendredi.

Article 23

MANQUE OU INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 23.01 Un employé qui se rapporte pour travailler et qui n'a pas été précédemment notifié de ne pas se rapporter pour travailler et dont les services ne sont pas requis dû à des conditions sous le contrôle de l'Employeur, devra recevoir une rémunération équivalente à quatre (4) heures de gages.
- 23.02 Tout employé qui n'était pas auparavant cédulé pour travailler et qui est rappelé au travail alors qu'il a quitté la propriété de l'Employeur recevra une rémunération équivalente à trois (3) heures à son taux régulier de paie ou ses gages actuels si ceux-ci sont plus élevés.
- 23.03 Dans le cas d'interruption de travail en excès de quinze (15) minutes, laquelle est en dehors du contrôle de l'Employeur, si l'employé est retenu dans l'usine ou doit revenir à son travail durant la même demi-journée, il devra être payé pour la période de telle interruption.

Il est entendu que l'employé devra accepter tout travail convenable qui pourra lui être assigné durant l'interruption.

23.04 Un employé qui est blessé dans l'usine et qui reçoit des traitements à la clinique de l'usine, ou est envoyé dans un hôpital sur les instructions du médecin ou d'un représentant autorisé de l'Employeur, recevra ses gages moyens pour le temps perdu sur son équipe, si le temps excède quinze (15) minutes. Si l'employé est envoyé à la maison par le médecin ou par un représentant de l'Employeur ou par les autorités de l'hôpital, il sera payé la moyenne de ses gains horaires, pour la balance de ladite équipe.

Toute compensation qu'il aura reçue sera déduite des gages auxquels il a droit.

Article 24

Taux de base

24.01 Les taux de base, tels que donnés dans la cédule attachée, demeureront en vigueur pour la durée de la présente convention. La liste de ces taux de base sera attachée à la convention et comprendra les changements contractuels.

24.02 Les taux de base pour nouvelles opérations non couvertes par la cédule annexée devront être soumis au Comité de Surveillance. Ces taux devront être soumis au Syndicat au moins trois (3) jours avant l'assemblée du Comité de Surveillance. Ces taux entreront en vigueur dans les dix (10) jours de calendrier qui suivront leur soumission au Comité de Surveillance. Si les membres du Comité de Surveillance ne peuvent s'en rendre sur les taux soumis, ces derniers pourront être considérés comme un grief et pourront être soumis au conseil d'arbitrage en accord avec l'article 11 de cette convention. Tout ajustement recommandé par le conseil d'arbitrage sera rétroactif à la date fixée par le conseil.

Article 25

CARTE DE REFERENCE

25.01 Sur demande au Bureau d'Emploi, un employé pourra recevoir une carte de référence donnant le nom de l'employé, le nom de l'opération ou des opérations sur lesquelles il aurait travaillé et la date de son engagement. En laissant l'emploi de l'Employeur, sous n'importe quelle condition, la carte de référence sera mise à date sur demande au Bureau d'Emploi.

Article 26

VACANCES PAYEES

26.01 Les employés, qui ont moins d'une (1) année de service continu, recevront leurs droits de vacance selon les dispositions de l'Ordonnance No. 3 amendée qui sont les suivantes :

- a) Un employé, qui n'a pas un an de service continu, recevra une vacance continue payée d'une durée minimum d'autant de demi-jours qu'il a de mois de calendrier de service continu.
- b) Pour chaque vacance annuelle continue payée, la période de service continu s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.
- c) L'employé régi par la présente ordonnance recevra pour sa vacance 2% du salaire gagné, durant la période s'étendant au premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril suivant et lui donnant droit à tel congé.

26.02 Un employé, qui a complété une (1) année de service continu, recevra deux (2) semaines de vacances avec paie. Quand l'employé complète sa première année de service continu avant le premier (1er) jour de décembre, il recevra une seconde semaine de vacances avec paie,

qui sera prise durant la balance de l'année de vacances courante ou une paie de vacances au lieu des vacances équivalent à 2% du salaire gagné durant l'année de vacances précédente.

26.03 Un employé, qui a complété cinq (5) années de service continu, recevra trois (3) semaines de vacances avec paie. Quand l'employé complète sa cinquième année de service continu avant le premier (1er) jour de décembre, il recevra une troisième semaine de vacances avec paie, qui sera prise durant la balance de l'année de vacances courante.

26.04 Un employé, qui a complété quinze (15) années de service continu, recevra quatre (4) semaines de vacances avec paie. Quand l'employé complète sa quinzième année de service continu avant le premier (1er) jour de décembre, il recevra une quatrième semaine de vacances avec paie, qui sera prise durant la balance de l'année de vacances courante.

26.05 Un employé qui a complété vingt-cinq (25) années de service continu, recevra cinq (5) semaines de vacances avec paie. Quand l'employé complète sa vingt-cinquième année de service continu avant le premier (1er) jour de décembre, il recevra une cinquième semaine de vacances avec paie, qui sera prise durant la balance de l'année de vacances courante.

26.06 Lorsqu'un employé n'a pas été capable de travailler une partie de l'année de calendrier qui précède les vacances à cause de maladie ou d'accident non couvert par la Loi des Accidents du Travail, et pour cette raison seulement, si sa paie de vacances est inférieure au minimum mentionné ci-dessous, sa paie de vacances sera augmentée à quarante (\$40) dollars pour les employés du sexe masculin et trente-cinq (35) dollars pour les employés du sexe féminin, pourvu que l'employé ait travaillé une partie de l'année

précédente de calendrier et qu'il ait repris son travail au moins trois (3) mois avant la période de vacances.

26.07 Aux fins de computation des vacances et de la paie de vacances, l'année de vacances sera l'année du calendrier excepté tel que stipulé dans le paragraphe 26.01 (b) et 26.02.

26.08 Un employé, qui a droit à des vacances payées, recevra comme paie de vacances 4% du salaire gagné durant l'année de vacances, excepté ce qui est stipulé à l'article 26.02 pour deux (2) semaines de vacances ou 6% du salaire gagné durant l'année de vacances précédente pour trois (3) semaines de vacances, ou 8% du salaire gagné durant l'année de vacances précédente pour quatre (4) semaines de vacances, ou 10% du salaire gagné durant l'année de vacances précédente pour cinq (5) semaines de vacances. Aux fins de computation du salaire pour la paie de vacances, les items suivants seront inclus : — le salaire actuel gagné (comprenant les bonis et les paiements pour travail supplémentaire), la paie de vacances pour l'année de vacances précédente et les paiements de la Commission des Accidents du Travail pour le temps perdu.

26.09 Un employé, qui pour n'importe quelle raison quitte l'emploi de l'Employeur ou décède alors qu'il est à son emploi sans avoir pris les vacances ou reçu une paie au lieu de ses vacances auxquelles il a droit ou ses héritiers dans le cas de décès, a droit à une paie de vacances au lieu de ses vacances. En plus, il recevra le pourcentage de paie de vacances qui est indiqué au paragraphe 26.08, et qui correspond à ses années de service, à compter du premier jour de janvier précédant la date de son départ.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas à l'employé qui a moins d'une année de service continu à la date de son départ; cet employé sera payé selon les dispositions de l'Ordonnance No. 3.

26.10 Un employé, qui pour n'importe quelle raison quitte l'emploi de l'Employeur ou décède alors qu'il est à son emploi après avoir pris ses vacances ou reçu une paie au lieu de ses vacances durant l'année de vacances courante, recevra, ou ses héritiers dans le cas de décès, le pourcentage de paie de vacances qui est indiqué au paragraphe 26.08, et qui correspond à ses années de service, à compter du premier jour de janvier précédant la date de son départ.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas à l'employé qui a moins d'une année de service continu à la date de son départ; cet employé sera payé selon les dispositions de l'Ordonnance No 3.

26.11 Un employé, qui commence et cesse l'emploi durant l'année de vacances courante, recevra un montant égal à 2% de ses gages.

26.12 La paie de vacances, qui revient à chaque employé sera remise à l'employé au moment de son départ pour vacances.

26.13 L'Employeur convient d'accorder, s'il est possible, deux semaines de vacances continues à ses employés. Ces semaines seront connues comme les semaines de vacances annuelles et seront ordinairement accordées par l'Employeur entre le premier (1er) jour de juillet et le trente-et-unième (31e) jour du mois d'août, mais de préférence durant la semaine de l'Exposition Régionale de Saint-Hyacinthe. Avis à cet effet en sera donné par l'Employeur, si possible, trois (3) mois à l'avance mais au moins un (1) mois à l'avance.

26.14 Les préposés à l'entretien et ceux responsables pour la distribution de la force motrice et les gardiens pourront être appelés à prendre leurs vacances à une autre période que celle fixée pour la fermeture de l'usine pour les vacances. Cependant, ces derniers employés devront prendre leurs vacances durant les mois de juillet et août

et ils devront être avisés par l'Employeur de la date exacte de la période de leurs vacances au moins un (1) mois à l'avance.

26.15 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances accordées à un employé peuvent être prises à n'importe quel temps entre le premier (1er) jour de janvier et le trente-et-unième (31e) jour de décembre après que le droit pour telle semaine de vacances est acquis, à tel temps qui peut être le plus convenable à l'Employeur, mais tout effort devra être fait pour céduer les vacances en des temps qui conviennent aux employés; ces derniers seront avisés par l'Employeur de la date exacte de la période de leurs vacances pas moins d'une semaine à l'avance.

26.16 La cinquième semaine de vacances de chaque année sera facultative à tout employé qui a droit à cette vacance et, de façon à être éligible à prendre cette vacance au cours de l'année courante, l'employé doit avertir l'Employeur de son désir de prendre cette semaine, au plus tard le 1er avril de chaque année. Le défaut, par l'employé d'avertir l'Employeur en conformité avec cet article privera cet employé du droit de prendre cette vacance, mais ne le privera pas de sa paie de vacances pour cette semaine de vacances.

26.17 Un employé n'a droit, sous aucune condition, à plus de cinq (5) semaines de vacances avec paie.

26.18 Les vacances ne peuvent pas être accumulées et différées jusqu'à l'année de vacances suivante.

26.19 L'Employeur s'efforcera de fermer l'usine pour deux semaines consécutives pour les vacances des employés, mais il est reconnu par les deux parties que les conditions peuvent ne pas se prêter à l'application de cet arrangement.

Article 27

TABLEAUX-AFFICHES

- 27.01 L'Employeur fournira au moins dix (10) tableaux-affiches dans l'usine sur lesquels pourront être affichées des avis annonçant les assemblées régulières et spéciales du Syndicat, la nomination des délégués syndicaux, du résultat des élections, des activités sociales ou récréatives.
- 27.02 Il est convenu que ces avis devront être approuvés et affichés seulement par le Bureau d'Emploi.

Article 28

FUMER

- 28.01 Il est permis de fumer dans l'usine seulement dans les endroits désignés à cette fin. Afin de conserver ce bénéfice, les employés devront à conserver ces endroits propres, prendront les précautions nécessaires contre le feu et n'abuseront pas trop de ce bénéfice en demeurant trop longtemps dans ces endroits.

Aussitôt que possible après la signature de la convention collective, l'Employeur aménagera des endroits appropriés dans chaque département pour permettre aux employés de fumer.

Article 29

FONCTION DE JURE

- 29.01 Tout employé, qui est requis de servir comme juré, recevra la différence entre le montant payé pour tel service et ses gages moyens à l'heure s'il est sur du travail à la pièce ou son taux courant à l'heure s'il est sur du travail à l'heure pour le temps perdu sur son équipe de travail régulièrement cédulée à cause de tel service, sous la réserve des provisions suivantes : —

- a) Les employés doivent avertir leur contremaître dans les vingt quatre (24) heures de la réception de l'avis de sélection comme fonction de juré;
- b) Tout employé, appelé pour devoir agir comme juré et qui est temporairement excusé d'être présent à la Cour, doit se rapporter au travail s'il reste une période de temps raisonnable à travailler sur son équipe;
- c) Les employés choisis pour devoir agir comme juré, qui sont sur une équipe autre que la première équipe, seront assignés à la première équipe durant les jours qu'ils seront requis de servir comme juré;
- d) Pour être admissible à de tels paiements, l'employé doit fournir un écrit émanant de l'officier public approprié montrant la date et le temps servi et le montant de paie reçu.

Article 30

OBLIGATION ET COOPERATION

- 30.01 Le Syndicat reconnaît l'obligation qu'il a envers l'Employeur et il reconnaît également l'obligation des employés envers ce dernier. Il reconnaît aussi qu'il est du devoir des employés d'accorder leur entière coopération à la direction de l'usine. Les deux parties reconnaissent que le mot "coopération" doit être la devise régissant leurs relations.

Article 31

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 La présente convention collective de travail sera en force pour une période de trois (3) ans à compter du VINGT-SIXIEME jour du mois de décembre 1966.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, ce 3ième jour de mars 1967.

THE GOODYEAR TIRE & RUBBER CO.
OF CANADA, LIMITED

(Signé) : J. A. Myers, Gérant de l'Usine

(Signé) : G. H. Sirois, Surintendant
de la Production

LE SYNDICAT NATIONAL DU
TEXTILE INC.

(Signé) : P. E. Comtois, Président

(Signé) : L. Girouard, Secrétaire

FEDERATION NATIONALE DU
TEXTILE INC.

(Signé) : Y. Lacaille

TEMOINS : —

(Signé) : C. A. Roy, Gérant du Personnel

(Signé) : J. G. Blais,
Gérant du Dépt. des Standards

(Signé) : A. Delage, Vice-Président, le Syndicat

(Signé) : D. Boucher

CEDULE 1

THE GOODYEAR TIRE & RUBBER COMPANY OF CANADA, LIMITED ST. HYACINTHE, QUEBEC

Opérations et taux de base

Dept. des Cartes

1 jan. 1967

25 déc. 1967

30 déc. 1968

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
x Tender, Bale Opener	1.675	1.775	1.745	1.855	1.815	1.935
x Tender, Willow	1.675	1.775	1.745	1.855	1.815	1.935
x Waste Machine	1.570	1.670	1.640	1.750	1.710	1.830
x Clean Dust Cellar	1.700	1.800	1.770	1.880	1.840	1.960
x Fixer, Picker	1.940	2.040	2.010	2.120	2.080	2.200
x Tender, Picker	1.700	1.800	1.770	1.880	1.840	1.960
x Feeding Pickers (Manually)	1.545	1.645	1.615	1.725	1.685	1.805
Grinder, Boss	2.055	2.185	2.125	2.265	2.195	2.345
Grinder, Card	1.980	2.110	2.050	2.190	2.120	2.270
Tenders, Card	1.695	1.825	1.765	1.905	1.835	1.985
Strippers, Card	1.670	1.800	1.740	1.880	1.810	1.960
Lap Carriers	1.645	1.775	1.715	1.855	1.785	1.935
Fixer & Supervisor (Night)	2.060	2.190	2.130	2.270	2.200	2.350

Dépt. des Cardes (suite)

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
Fixer (Drawing & Slubber)	1.960	2.090	2.030	2.170	2.100	2.250
Tenders, S-L Drawing	1.645	1.775	1.715	1.855	1.785	1.935
Tenders, Whitin Drawing	1.780	1.910	1.850	1.990	1.920	2.070
Scourers, Drawing	1.850	1.980	1.920	2.060	1.990	2.140
Tender, Comber	1.695	1.825	1.765	1.905	1.835	1.985
Tender, Slubber	1.720	1.850	1.790	1.930	1.860	2.010
Doffer, Slubber	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Fixer, (Inter. & Speeder)	1.960	2.090	2.030	2.170	2.100	2.250
Tenders (Inter. Speeder)	1.780	1.910	1.850	1.990	1.920	2.070
Roving Man (Inter. Speeder)	1.645	1.775	1.715	1.855	1.785	1.935
Doffer, Boss	1.575	1.705	1.645	1.785	1.715	1.865
Doffers (Inter. & Fine)	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Tenders, Fine Speeder	1.695	1.825	1.765	1.905	1.835	1.985
Roving Men (Fine Speeder)	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
Frame Changers	1.670	1.800	1.740	1.880	1.810	1.960
Oilers	1.635	1.765	1.705	1.845	1.775	1.925
Sizer	1.635	1.765	1.705	1.845	1.775	1.925
Truckers	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Scrubber	1.575	1.705	1.645	1.785	1.715	1.865

Dépt. des Cardes (suite)

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
Bobbin Painter	1.515	1.645	1.585	1.725	1.655	1.805
Cleaners	1.515	1.645	1.585	1.725	1.655	1.805
Sweepers	1.515	1.645	1.585	1.725	1.655	1.805
Fixer Learner	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Textile Apprentice	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Learners	—	1.400	—	1.480	—	1.560
<i>Dépt. des Métiers à filer</i>						
x Fixer & Supervisor (3rd Shift)	2.090	2.190	2.160	2.270	2.230	2.350
x Section Hands	1.960	2.090	2.030	2.170	2.100	2.250
x Spindle Setter	1.990	2.090	2.060	2.170	2.130	2.250
x Scourers	1.880	1.980	1.950	2.060	2.020	2.140
x Spinners	1.680	1.810	1.750	1.890	1.820	1.970
x Doffers	1.705	1.835	1.775	1.915	1.845	1.995
x Roving Men	1.650	1.750	1.720	1.830	1.790	1.910
x Frame Changers	1.700	1.800	1.770	1.880	1.840	1.960
x Cleaners, Above Rail	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
x Bobbin Strippers	1.570	1.670	1.640	1.750	1.710	1.830
x Third Hand Spooler (Day)	2.000	2.100	2.070	2.180	2.140	2.260
x Tenders, Spooler	1.635	1.765	1.705	1.845	1.775	1.925

Dépt. des Métiers à filer (suite)

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
x Yarn Men Spooler or Winder	1.650	1.750	1.720	1.830	1.790	1.910
Yarn Men Trucker	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
Tenders, Warper	1.705	1.835	1.775	1.915	1.845	1.995
x Warper Men	1.665	1.765	1.735	1.845	1.805	1.925
Creelers, Warper	1.575	1.705	1.645	1.785	1.715	1.865
x Fixer, Winder	1.990	2.090	2.060	2.170	2.130	2.250
Tenders, Winder	1.635	1.765	1.705	1.845	1.775	1.925
x Back Winder (Skein W)	1.545	1.645	1.615	1.725	1.685	1.805
x Winding Twisted Yarn	1.570	1.670	1.640	1.750	1.710	1.830
x Sales Yarn Inspector	1.700	1.800	1.770	1.880	1.840	1.960
x Cone Wrapping & Packing	1.545	1.645	1.615	1.725	1.685	1.805
x Yarn Man, Wrapping, Packing & Handling Cases	1.665	1.765	1.735	1.845	1.805	1.925
x Oilers	1.665	1.765	1.735	1.845	1.805	1.925
x Waste Men	1.665	1.765	1.735	1.845	1.805	1.925
x Re-Slubbing	1.665	1.765	1.735	1.845	1.805	1.925
x Scrubber	1.605	1.705	1.675	1.785	1.745	1.865
x Tape Boys, Spool Men, Cone Men	1.580	1.680	1.650	1.760	1.720	1.840

Dépt. des Métiers à filer (suite)

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
x Filling Men & Truckers	1.545	1.645	1.615	1.725	1.685	1.805
x Bobbin Painters	1.545	1.645	1.615	1.725	1.685	1.805
x Yarn Girl or Boy	1.545	1.645	1.615	1.725	1.685	1.805
x Sweepers	1.545	1.645	1.615	1.725	1.685	1.805
Textile Apprentice	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Learners	—	1.400	—	1.480	—	1.560
<i>Dépt. des Métiers à réordre</i>						
Fixer & Supervisor (3rd shift)	2.060	2.190	2.130	2.270	2.200	2.350
Fixers	1.960	2.090	2.030	2.170	2.100	2.250
x Spindle Setter — Fixer	1.990	2.090	2.060	2.170	2.130	2.250
Tenders, Ply Twister	1.695	1.825	1.765	1.905	1.835	1.985
Tenders, Cable Twister	1.720	1.850	1.790	1.930	1.860	2.010
Doffers, Ply & Cable Twister	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
X Doffers, Boss Beam	1.740	1.870	1.810	1.950	1.880	2.030
Doffers, Beam	1.690	1.820	1.760	1.900	1.830	1.980
Creelers & Helpers, Twister	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Trucker, Cable Yarn	1.515	1.645	1.585	1.725	1.655	1.805
Cleaners, Twister	1.515	1.645	1.585	1.725	1.655	1.805
Mixing Penetrant	1.575	1.705	1.645	1.785	1.715	1.865

Dépt. des Métiers à retordre (suite)

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
Tenders, Ply Spooler	1.670	1.800	1.740	1.880	1.810	1.960
Yarn & Spool Boys	1.550	1.680	1.620	1.760	1.690	1.840
Tenders, Quiller	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
x Yarn Boy Quillers	1.570	1.670	1.640	1.750	1.710	1.830
Winding Hose Yarn (Bowm)	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
Winders, Cop	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
x Back Winding (Temporary)	1.545	1.645	1.615	1.725	1.685	1.805
x Respool Drop Ply	1.650	1.750	1.720	1.830	1.790	1.910
XX Sales Yarn Inspector	1.700	1.800	1.770	1.880	1.840	1.960
Tender, Compressor	1.720	1.850	1.790	1.930	1.860	2.010
x Tender Helper, Compressor	1.605	1.705	1.675	1.785	1.745	1.865
x Tender, High Speed Warper (Rayon)	1.725	1.825	1.795	1.905	1.865	1.985
x Creelers, High Speed Warper (Rayon)	1.605	1.705	1.675	1.785	1.745	1.865
Oilers	1.635	1.765	1.705	1.845	1.775	1.925
Scrubbers	1.575	1.705	1.645	1.785	1.715	1.865
Waste Men	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Spool Painters	1.515	1.645	1.585	1.725	1.655	1.805

Dépt. des Métiers à retordre (suite)

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
Textile Apprentice	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Learners	—	1.400	—	1.480	—	1.560
<i>Dépt. des Métiers à tisser</i>						
Head Loom Fixer & Supervisor (3rd shift)	2.255	2.385	2.325	2.465	2.395	2.545
Head Loom Fixer	2.155	2.285	2.225	2.365	2.295	2.445
Loom Fixers	2.055	2.185	2.125	2.265	2.195	2.345
Weavers, Automatic	1.840	1.970	1.910	2.050	1.980	2.130
Weavers, Plain (C&K)	1.790	1.920	1.860	2.000	1.930	2.080
Filling Carriers & Doffers	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
x Roll Changers	1.570	1.670	1.640	1.750	1.710	1.830
x Battery Boys	1.570	1.670	1.640	1.750	1.710	1.830
Creel, Tie & Draw-in	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
Doffer, Boss	1.575	1.705	1.645	1.785	1.715	1.865
Sewing Rewind Machine	1.680	1.810	1.750	1.890	1.820	1.970
Splicers	1.645	1.775	1.715	1.855	1.785	1.935
Splicers, Sewing Machine	1.645	1.775	1.715	1.855	1.785	1.935
Trucker for Splicers	1.585	1.715	1.655	1.795	1.725	1.875
x Tender, Slasher	1.830	1.930	1.900	2.010	1.970	2.090

Dépt. des Métiers à tisser (suite)

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
Warp Tying Machine	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
Scrubber	1.575	1.705	1.645	1.785	1.715	1.865
X Oiler	1.635	1.765	1.705	1.845	1.775	1.925
Textile Apprentice Learners	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
	—	1.400	—	1.480	—	1.560
<i>Dépt. de l'Inspection</i>						
Burlers, Cord	1.645	1.775	1.715	1.855	1.785	1.935
Burlers, Other	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
Roll Changers	1.635	1.765	1.705	1.845	1.775	1.925
Calender	1.635	1.765	1.705	1.845	1.775	1.925
Balers	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
Roll Weigher	1.620	1.750	1.690	1.830	1.760	1.910
General Helper	1.525	1.655	1.595	1.735	1.665	1.815
Textile Apprentice Learners	1.540	1.670	1.610	1.750	1.680	1.830
	—	1.400	—	1.480	—	1.560
<i>Dépt. de la Boutique</i>						
<i>Hommes de métier</i>						
Machinist (Senior)		2.490		2.570		2.650
Machinist		2.440		2.520		2.600

Dépt. de la Boutique (suite)

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI	AVEC BONI	SANS BONI
<i>Hommes de métier</i>						
Tinsmith & Millwright		2.420		2.500		2.580
Millwright		2.390		2.470		2.550
Plumber		2.440		2.520		2.600
Carpenter		2.440		2.520		2.600
Carpenter Millwright		2.390		2.470		2.550
Welder		2.390		2.470		2.550
Electrician (1st shift)		2.390		2.470		2.550
Electrician (2nd & 3rd shift)		2.440		2.520		2.600
Firemen (3rd Class)		1.955		2.035		2.115
Firemen (4th Class)		1.869		1.940		2.020

Apprentis dans les métiers —

Les apprentis seront payés d'après un pourcentage du taux de l'employé de métier, en se servant de l'échelle suivante :

1ère année 73% — 2e année 77% — 3e année 81% — 4e année 85% — 5e année 89%

A l'expiration de la cinquième année d'apprentissage et après avoir subi avec succès les examens de qualification appropriés, l'apprenti recevra une augmentation de .09 l'heure jusqu'au temps où il sera promu à la position d'homme de métier.

Dépt. de la Boutique (suite)

AUTRES

	1 jan. 1967		25 déc. 1967		30 déc. 1968	
	BONI AVEC	BONI SANS	BONI AVEC	BONI SANS	BONI AVEC	BONI SANS
Humidifier Men		1.860		1.940		2.020
Helpers, General	1.765	1.970	1.845	2.050	1.925	2.130
Watchmen		1.800		1.880		1.960
Elevator		1.775		1.855		1.935
Scrubber (Janitor)		1.765		1.845		1.925
Roll Buffing (Carding & Spinning)		1.945		2.025		2.105
<i>Dépt. de l'Expédition</i>						
x Penetrant	1.830	1.930	1.900	2.010	1.970	2.090
x Electric Truck Driver	1.750	1.850	1.820	1.930	1.890	2.010
x Waste Men	1.785	1.885	1.855	1.965	1.925	2.045
x Waste Man's Helper	1.700	1.800	1.770	1.880	1.840	1.960
x Cotton Trucker	1.700	1.800	1.770	1.880	1.840	1.960
x Clerk & Trucker	1.760	1.860	1.830	1.940	1.900	2.020
<i>Dépt. du Laboratoire</i>						
x Sizer	1.665	1.765	1.735	1.845	1.805	1.925
x Tire Cord Testing	1.665	1.765	1.735	1.845	1.805	1.925
x Textile Apprentice	1.570	1.670	1.640	1.750	1.710	1.830
X Nouvelle occupation						
x Occupation non mesurée						



CARLE C. CONWAY

programme des bourses



**CONTINENTAL CAN COMPANY
OF CANADA LIMITED**

Administrées par l'Association des Universités et Collèges du Canada

CARLE C. CONWAY
Bourses d'études pré-grade

établies par

**CONTINENTAL CAN COMPANY
OF CANADA LIMITED**

Administrées par l'Association des Universités et Collèges du Canada

FEVRIER 1970

Conditions

NOM

Ces bourses d'études seront connues sous le nom de bourses de Carle C. Conway et sont établies par la Continental Can Company of Canada Limited.

NOMBRE DES BOURSES

Deux: Une à un garçon et une à une fille.

VALEUR DES BOURSES

Chaque bourse est de \$750 par année et, en outre une somme de \$150 est versée annuellement, sans condition, à l'université que fréquente l'étudiant.

ADMISSIBILITE

Ces bourses sont restreintes aux enfants, naturels ou adoptifs, des employés actuels, retraités ou décédés et aux petits-enfants des employés actuels ou retraités de la Continental Can Company of Canada Limited.

VALABLES

Les bourses d'études pré-grade sont valables dans toutes les universités et tous les collèges membres ou affiliés à un membre de l'Association des Universités et Collèges du Canada.

ADMISSIBILITE DES CANDIDATS

Les candidats ne doivent pas avoir pris plus de deux ans à faire les deux dernières années d'études

secondaires ou CEGEP et, pour chacune de ces deux années, ils doivent avoir obtenu une moyenne d'environ 70 p. 100.

Les étudiants du CEGEP dans la province de Québec doivent terminer leur dernière année et être disposés à entrer à l'université dans l'année du concours.

Tous les candidats doivent eux-mêmes s'assurer que les résultats de leurs deux dernières années d'études secondaires ou CEGEP sont envoyés à l'adresse ci-dessous assitôt que possible.

L'évaluation du candidat sera fondée sur la copie conforme des résultats scolaires de l'élève, ainsi que sur un rapport confidentiel de l'école secondaire ou CEGEP, sur des lettres de référence et sur les résultats de tout test de connaissances acquises ou d'aptitudes scolaires que l'élève peut avoir subi.

OBLIGATIONS DES BOURSIERS

Les boursiers doivent être prêts à entrer au collège ou à l'université l'année de la présentation de leur demande et poursuivre un cours d'études durant quatre années consécutives ou jusqu'à ce qu'ils obtiennent leur premier grade universitaire, selon la première éventualité. On étudiera, seulement dans des circonstances exceptionnelles, les demandes de retarder l'entrée et le Comité prendre la décision.

Les boursiers doivent présenter à l'Association des Universités et Collèges du Canada, le plus tôt possible après qu'ils auront été choisis, la confirmation de leur admission au collège ou à l'université concerné.

Les boursiers ont le devoir de faire des progrès satisfaisants durant la période où ils sont titulaires de la bourse. Cela signifie que l'étudiant doit passer, dès le premier examen, toutes les matières auxquelles il s'est inscrit pour l'année universitaire, afin d'être admissible au renouvellement de sa bourse. Les notes obtenues aux examens supplémentaires ou aux reprises ne servent pas à cette fin.

L'étudiant *doit* par conséquent s'assurer qu'on prendra les dispositions nécessaires pour faire parvenir le relevé de ses notes à l'AUCC à la fin de chaque année universitaire; le Comité de sélection sera ainsi en mesure de prendre la décision relativement au renouvellement de la bourse.

ADMINISTRATION

L'administration du programme des bourses relève de l'Association des Universités et Collèges du Canada et la sélection est faite par un comité composé de représentants d'universités canadiennes choisis par l'AUCC qui tient dûment compte, pour cela, de la représentation géographique.

AUTRES BOURSES

Un étudiant ne peut détenir simultanément d'autres bourses dont la valeur globale excède \$1,000.

MODE DE PAIEMENT

L'Association des Universités et Collèges du Canada paie, au nom du donateur, le montant de la bourse par l'entremise de l'université fréquentée. Cette dernière la remet au boursier selon la méthode que l'université a établie à ce sujet.

PRESENTATION DES DEMANDES

Pour obtenir de plus amples renseignements et les formules de demande, il faut s'adresser directement à

La Directrice du Service des bourses
Association des Universités et Collèges du
Canada
151, rue Slater
Ottawa 4 (Ontario)

DATE LIMITE

Les formules de demande dûment remplies doivent être envoyées, en trois exemplaires, à l'adresse indiquée ci-dessus, *au plus tard le 1er juin.*

attended. Payments by the university to the award holders will be according to the normal practice of the university in this regard.

METHOD OF APPLICATION

Further information and application form should be requested directly from:

Director of Awards
Association of Universities and Colleges of
Canada
151 Slater Street
Ottawa 4, Ontario

CLOSING DATE

Completed applications in triplicate are to be sent directly to the above address to arrive *not later than June 1st.*



CARLE C. CONWAY

Scholarship Programme



**CONTINENTAL CAN COMPANY
OF CANADA LIMITED**

Administered by the Association of Universities and Colleges of Canada

CARLE C. CONWAY
Undergraduate Scholarships

sponsored by
**CONTINENTAL CAN COMPANY
OF CANADA LIMITED**

Administered by the Association of Universities and Colleges of Canada

FEBRUARY 1970

Conditions of Award

NAME

These scholarships shall be known as the Carle C. Conway Scholarships and are sponsored by the Continental Can Company of Canada Limited.

NUMBER OF AWARDS

Two: one to a boy and one to a girl.

VALUE OF AWARDS

Each scholarship is valued at \$750 per annum and in addition, an unconditional grant of \$150.00 is made each year to the scholar's university.

ELIGIBILITY

Eligibility for these scholarships is limited to children, natural or adopted, of active, retired or deceased employees or grandchildren of active, or living retired employees of Continental Can Company of Canada Limited.

WHERE TENABLE

These awards are tenable in any Canadian university or college which is a member, or affiliated to a member, of the Association of Universities and Colleges of Canada.

QUALIFICATIONS OF APPLICANTS

Candidates must have completed the last two years of secondary school or CEGEP in not more than two years and, in each of those years, must have obtained an average of approximately 70%.

Province of Quebec students in the CEGEP system must be completing their final year and be prepared to enter university in the year of competition.

All candidates are responsible for ensuring that the results of their last two years in secondary school or CEGEP are sent to the address below as soon as they are available. Evaluation will be based upon the student's academic transcripts as well as upon a confidential report from the secondary school or CEGEP, letters of reference and the results of any achievement or aptitude tests which have been taken by the student.

OBLIGATIONS OF WINNERS

Award holders must be prepared to enter college or university in the year of application and to maintain a course of study for four consecutive years or until the scholar obtains a first university degree, whichever comes first. Requests for deferment will be considered only in unusual circumstances and the decision made by the Committee as described in section administration.

Award holders must submit to the Association of Universities and Colleges of Canada, as soon as possible after selection, confirmation of admission to the university or college concerned.

It is the obligation of winners to maintain satisfactory progress while holding the award. This means that a student must complete successfully, on the first writing, each of the subjects taken in the academic year in which he is registered in order to be considered for renewal of his scholarship. Grades or marks obtained in supplementary or repeated examinations are not applicable for this purpose.

In this connection the student *must* make certain to arrange to have his transcript sent to the AUCC at the conclusion of each academic year so that the Selection Committee may be able to make its decision about the renewal of the award.

ADMINISTRATION

The scholarship programme is administered by the Association of Universities and Colleges of Canada and selection is made by a committee of university representatives chosen by the AUCC with appropriate regard to geographical distribution.

OTHER AWARDS

A scholar may not hold concurrently any other awards in excess of \$1,000 in total value.

METHOD OF PAYMENT

Payment of scholarships will be made on behalf of the donor by the Association of Universities and Colleges of Canada through the university

attended. Payments by the university to the award holders will be according to the normal practice of the university in this regard.

METHOD OF APPLICATION

Further information and application form should be requested directly from:

Director of Awards
Association of Universities and Colleges of
Canada
151 Slater Street
Ottawa 4, Ontario

CLOSING DATE

Completed applications in triplicate are to be sent directly to the above address to arrive *not later than June 1st.*

DATE LIMITE
Les formulés de demande dûment remplies doivent être envoyées, en trois exemplaires, à l'adresse indiquée ci-dessus, *au plus tard le 1er juin.*

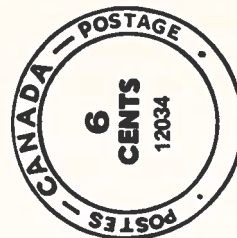
PRESENTATION DES DEMANDES
Pour obtenir de plus amples renseignements et les formulés de demande, il faut s'adresser directement à
La Directrice du Service des bourses
Association des Universités et Collèges du
Canada
151, rue Slater
Ottawa 4 (Ontario)

LE CENTRE D'ORGANISATION SCIENTIFIQUE DE L'ENTREPRISE

COSE

COURS 1967-1968

du jour - du soir



CARTE RÉPONSE D'AFFAIRES

Se poste sans timbre au Canada

6c DE PORT SERONT PAYÉS PAR

LE CENTRE D'ORGANISATION SCIENTIFIQUE DE L'ENTREPRISE

CASE POSTALE 1567, SUCCURSALE "B"

MONTREAL 2, - QUÉBEC

FORMULE D'INSCRIPTION

ÉTUDE DES MÉTHODES ET MESURE DU TRAVAIL Certificat Jour Soir 1A 2A 3A 4A 5A 6A 7A Oct. Jan. Oct. Mars Avril 		ORGANISATION ET CONTRÔLE DE LA PRODUCTION Certificat Jour Soir 1B 3B 4B 5B 6B 8B 9B 10B Oct. Nov. Nov. Fév. Avril 		COURS DE SPÉCIALISATION Certificat Jour Soir 1S 2S I 2S II 4S 5S 6S 7S 8S 	
NOM ET PRENOM ADRESSE AGE TEL.		EMPLOYEUR ADRESSE POSITION ET DEPARTEMENT TEL.		COURS DE PERFECTIONNEMENT DES CADRES CPC-I 15 jan. 18 mars 29 avril <input type="checkbox"/>	
ETUDES ANTERIEURES SECONDAIRES <input type="checkbox"/> ARTS & METIERS <input type="checkbox"/> UNIVERSITAIRES <input type="checkbox"/> TECHNIQUES <input type="checkbox"/>		MONTANT INCLUS DATE		ou FACTUREZ PARTICIPANT <input type="checkbox"/> EMPLOYEUR <input type="checkbox"/>	
DIPLOME ANNEE 19.....		SIGNATURE			

table des matières

	PAGE
PRÉFACE	1
OBJECTIFS	2
CONSEIL D'ADMINISTRATION, LES MEMBRES ET LE PERSONNEL	3
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	4
COURS D'ÉTUDE DES MÉTHODES ET MESURE DU TRAVAIL (Série "A")	
Étude des méthodes	6
Éléments d'ergonomie	7
Relations humaines	7
Étude des temps	8
Observations instantanées	8
Analyse des procédures	9
Implantation et Manutention	9
COURS D'ORGANISATION ET CONTRÔLE DE LA PRODUCTION (Série "B")	
Planning et contrôle de la production	10
Réglementation, organisation et administration du contrôle de la qualité	11
Gestion des inventaires	11
Contrôle des coûts	12
Administration des salaires	12
Gestion des approvisionnements	13
Méthode du cheminement critique (CPM)	13
Évaluation des tâches et notation	14
COURS DE SPÉCIALISATION (Série "S")	
MTM (Methods-Time-Measurement)	15
Statistiques industrielles I - II	15
Analyse de la valeur	16
Gestion des travaux d'entretien	16
Sécurité industrielle	17
Éléments de normalisation	17
The Ideals Concept (Work Design)	18
COURS DE PERFECTIONNEMENT DES CADRES Série CPC I	18
TABLEAU DES COURS RÉGULIERS DU JOUR ET DU SOIR	20

préface

L'automation inaugure une ère où sont remises en question nos valeurs fondamentales et nos modes de pensée les plus traditionnels; c'est pourquoi dans l'esprit des chefs et cadres dirigeants de l'industrie et du commerce la cause de l'organisation scientifique de leurs entreprises est aujourd'hui gagnée.

Il est vrai que cette discipline ne fait pas encore partie de tous nos programmes d'enseignement conventionnel; heureusement plusieurs établissements lui réservent la place qui lui convient.

Le Québec et tout le Canada sont pleinement conscients de l'importance de l'organisation scientifique pour l'augmentation de sa productivité, l'amélioration du niveau de vie et le maintien de l'équilibre humain et social.

C'est pourquoi toutes les personnes qui s'intéressent à la science de l'organisation et le perfectionnement de leurs cadres porteront leur attention plus spécialement à ceux qui font profession de l'enseigner.

Bénéficiant d'une expérience des plus variées et confrontant avec une grande rigueur scientifique des méthodes appliquées dans les pays d'avant garde, Le Centre d'Organisation Scientifique de l'Entreprise (C.O.S.E.) apporte une contribution dynamique et progressive dans ce domaine.

Les activités que C.O.S.E. met sur pied constituent une contribution positive au développement de l'entreprise moderne et sont appuyées par des personnalités venant de tous les milieux de la vie économique.

Toute personne désireuse de se perfectionner, contribuant ainsi à l'essor de son entreprise, s'inscrira avec profit à ces cours décrits dans ce prospectus.

William M. Gillette
 New York, N.Y. — Août 1967

Gerald Nadler
 Université de Wisconsin
 Madison, Wisconsin — Août 1967

objectifs

Le Centre d'Organisation Scientifique de l'Entreprise (COSE) a été tout spécialement créé pour aider les chefs d'entreprise à former et à perfectionner leurs cadres sur le plan de l'organisation scientifique et ainsi favoriser un accroissement de leur productivité.

Afin de réaliser pleinement sa mission, le COSE continue à faire et à favoriser les recherches nécessaires pour l'amélioration du rendement de l'entreprise. Ces recherches lui permettront de mettre au point des méthodes modernes adaptées et contrôlées dans leurs applications et leurs résultats afin d'assurer un haut niveau d'efficacité.

De plus, COSE désire rendre son enseignement à la portée de tous ceux qui veulent accéder au domaine de l'organisation scientifique. C'est dans ce but qu'il offre ses cours réguliers le jour et le soir. On trouvera dans les pages qui suivent des renseignements détaillés sur chacun de ces cours.

Outre son programme régulier, COSE dispense des cours et des conférences et offre son aide technique à des entreprises privées et associations.

Ces programmes de formation, de perfectionnement, de sensibilisation et de recherche en organisation scientifique répondent à un besoin et ils sont appuyés par les différents milieux du travail.

LA DIRECTION.

**Pour renseignements supplémentaires,
on est prié de communiquer avec le**

**Secrétariat du COSE
685, rue Cathcart — Suite 911
Montréal 2, P.Q. — Tél. 866-5786**

conseil d'administration

Président:

* CHARLES-E. LEBRUN, gérant général
Compagnie de Biscuits Stuart Limitée

Vice-Président:

MARCEL PEPIN, président
Confédération des Syndicats Nationaux

Secrétaire-Trésorier:

JEAN-JACQUES GAGNON, vice-président
Aluminium du Canada Ltée

Directeurs:

ANDRÉ BISSON,
directeur des Programmes de Formation
Association des Banquiers Canadiens

* JEAN CHAMPAGNE, secrétaire général adjoint
Confédération des Syndicats Nationaux

PIERRE CHAREST, président
J.-J. Joubert Limitée

JEAN-GUY FRENETTE,
directeur des recherches
Fédération des Travailleurs du Québec

* ANDRÉ HONE,
chef du dépt. de génie métallurgique
Ecole Polytechnique

* Membres du Comité Exécutif.

LOUIS LABERGE, président
Fédération des Travailleurs du Québec

PAUL NORMANDEAU, directeur industriel
Société Générale de Financement

JACQUES SOUCY, directeur général
COSE

Délégués de Ministères:

MARCEL BERGERON, directeur de l'industrie
Ministère de l'Industrie et du Commerce

FERNAND JOLICŒUR, directeur général
Direction Générale de l'Éducation per-
manente — Ministère de l'Éducation

membres du COSE

MARCEL BERGERON, directeur de l'Industrie
Ministère de l'Industrie et du Commerce

ROGER CHARBONNEAU, directeur
Ecole des Hautes Etudes Commerciales
JEAN-PAUL DAGENAIS, ingénieur conseil
Dagenais, Dupras, Gauthier, Gendron
et Moreau

JEAN DESCHAMPS, directeur général
Société Générale de Financement

MAURICE JOUBERT, président
Valbair Inc.

HUGUES LEYDET,
directeur des relations industrielles
Aluminium du Canada, Ltée (Arvida)

LOUIS-MARIE TREMBLAY,
directeur — dépt. relations industrielles
Université de Montréal

le personnel

Directeur Général:

JACQUES SOUCY

Chargés de cours et de projets:

PIERRE BENOIT
CLAUDE GAUTHIER
JACQUES GUAY
MARCEL GUILBERT
JEAN-VIANNEY JUTRAS
ALBAN LALIBERTÉ
PIERRE SIMON

renseignements généraux sur les cours des séries A, - B, - S.

Types de stages :

Le COSE admet à ces cours réguliers trois types de stagiaire :

- Le postulant au diplôme : le stagiaire qui s'inscrit à tous les certificats requis pour compléter un diplôme ou encore aux quelques certificats requis pour compléter celui-ci.
- Le postulant au certificat : le stagiaire qui désire compléter un ou plusieurs certificats pris isolément.
- Le postulant à une attestation : le stagiaire qui désire s'inscrire à un ou plusieurs cours, mais sans se présenter aux examens.

Conditions d'admission :

Toute personne, en général, peut s'inscrire comme stagiaire. Toutefois, pour tirer profit des cours, il faut un niveau académique et une expérience qui faciliteront la tâche du stagiaire dans ses études. Le coordonnateur sanctionnera l'acceptation de chaque participant.

Inscription :

Pour s'inscrire, on doit :

1. Remplir une formule d'inscription.
2. Joindre à la formule le paiement complet des frais de cours pour chaque certificat.

Pour autres modes de paiement, s'adresser au Secrétariat du COSE.

Comme le nombre de participants est limité, les personnes intéressées sont priées de s'inscrire le plus tôt possible. La direction se réserve le droit de supprimer ou de changer la date de tout cours par un avis minimum d'une semaine avant le début de ce cours.

Endroit :

Cours du jour : Le Centre d'Organisation Scientifique de l'Entreprise
685, rue Cathcart, chambre 911
Montréal 2, P.Q.

Cours du soir : Institut de Technologie Laval
9155, rue St-Hubert
Montréal 11, P.Q.

Langue :

Les cours sont généralement offerts en français. Toute personne intéressée à suivre ces cours en anglais doit communiquer avec le Secrétariat.

Sanction des Études :

Chaque certificat comporte un examen. Tout participant qui passera un examen avec une note supérieure à 60% recevra un certificat portant la mention de son résultat.

Succès	60 à 74%
Distinction	75 à 89%
Grande Distinction	90 à 100%

Le candidat détenteur des certificats requis pour l'obtention d'un diplôme recevra celui-ci avec une mention basée sur la moyenne des notes des examens de certificats.

Remboursements :

Les frais du cours sont remboursés en entier si le cours ne se donne pas. Lorsque l'avis d'annulation parvient au secrétariat au début de la 2^{ème} séance (après 3 heures de cours), le participant reçoit un crédit du montant complet des frais de scolarité, moins \$10.00.

Impôt :

Les frais de scolarité sont éligibles pour fins d'impôt en vertu de l'article 11 (1) (qc) (iv) de l'impôt sur le revenu.

renseignements généraux sur les cours de perfectionnement des cadres série cpc - I

Conditions d'admission :

Ce cours s'adresse plus spécialement aux cadres d'entreprises.

Inscription :

- A. L'entreprise inscrivant un ou plusieurs de ses membres aux cours organisés en collaboration avec le Ministère de l'Industrie et du Commerce doit s'adresser au délégué régional du Ministère. L'endroit où seront dispensés les cours apparaîtra dans le bulletin mensuel du COSE.
- B. Toute personne désirant s'inscrire au cours commençant le 15 janvier, le 15 mars ou le 29 avril 1968 doit remplir sa formule d'inscription et la retourner directement au Secrétariat du COSE. Ces cours seront dispensés dans les salles du COSE au 685, rue Cathcart, chambre 911, Montréal 2.

étude des méthodes et mesure du travail — série a

Le diplôme (Etude des Méthodes et Mesure du Travail) comporte les certificats obligatoires "Etude des Méthodes" (1A), "Relations Humaines" (3A), "Etude des Temps" (4A) et "Observations Instantanées" (5A), plus 1 certificat additionnel de 10 crédits choisi parmi les diverses options offertes dans le cadre de la Série A ou le certificat de "Statistiques Industrielles I" de la Série S.

Les détenteurs d'un ou plusieurs certificats disposent d'une période de trois ans pour compléter leur formation et accéder au diplôme de cours sans examen additionnel.

ÉTUDE DES MÉTHODES — Certificat 1A — 75 heures

* JOUR : 22 janvier au 7 février 1968
5 jours par semaine
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.

* SOIR : 11 septembre 1967 au 7 décembre 1967
Lundi et jeudi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

L'Etude des Méthodes, c'est l'application d'une approche systématique et créatrice pour concevoir des procédés (machines, outils) plus efficaces, et des méthodes de travail favorisant une meilleure utilisation de la main-d'œuvre. Ceci s'applique tant pour le travail futur que pour un travail existant.

Cette approche aux problèmes d'organisation aidera à trouver de meilleures réponses aux questions : Quoi ? Comment ? Qui ? Où ? Quand ? Les sujets traités seront les suivants :

- Développement de l'esprit critique.
- Développement de l'imagination créatrice pour trouver de nouvelles méthodes.
- Mise en graphique des procédés, etc.
- Choix de la meilleure méthode.
- Mise en place de cette nouvelle méthode.
- Relations humaines (résistance aux changements, travail en groupe, etc.).

Crédits : 25

Coût : \$150.00

ÉLÉMENTS D'ERGONOMIE — Certificat 2A — 30 heures

* SOIR : 6 mai au 10 juin 1968
Lundi et mardi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

L'évolution technologique a attiré l'attention des entreprises vers de nouveaux produits et procédés, reléguant souvent au second plan le problème de l'adaptation du travail à l'homme.

Le nombre croissant des problèmes physiologiques et psychologiques ressentis au niveau du personnel exécutant et dirigeant des entreprises oblige celles-ci à réviser leurs positions, même dans une perspective de stricte rentabilité économique.

L'ergonomie propose non seulement une méthode pour déceler les cas d'inadaptation du travail à l'homme, mais surtout un répertoire de moyens préventifs et correctifs qui soient à la fois efficaces et économiques.

Non encore totalement structurée, cette science est souvent présentée par des exposés théoriques. Toutefois, le présent cours se veut concret, puisqu'il s'adresse non pas à des chercheurs, mais à des praticiens de l'organisation scientifique.

Crédits : 10

Coût : \$60.00

RELATIONS HUMAINES — Certificat 3A — 30 heures

* JOUR : ● 23 octobre au 27 octobre 1967
● 15 janvier au 19 janvier 1968
● 1^{er} avril au 5 avril 1968
5 jours consécutifs, de 9:00 A.M. à 5:00 P.M.

* SOIR : 25 mars au 29 avril 1968
Lundi et jeudi de chaque semaine, de 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Une part souvent importante des ressources financières et intellectuelles de l'entreprise est investie chaque année dans la mise au point de projets d'amélioration techniquement valables, mais qui ne sont et ne seront jamais appliqués. Cette perte quelquefois vitale pour l'entreprise provient en particulier de cette barrière qui sépare souvent le centre d'étude et de recherche du centre de décision.

Plusieurs nations déploient présentement des efforts intenses afin de découvrir les mécanismes de la psychologie individuelle et des groupes. Personne ne peut donc encore prétendre connaître à fond ce secteur de la science, mais beaucoup ont commencé à tirer, dans la pratique, profit du résultat de ces recherches.

Si l'observation et l'intuition sont des qualités utiles dans les relations humaines, des notions de psychologie individuelle, de dynamique des groupes, de communications et de motivation peuvent s'avérer, pour le technicien en organisation, un outil puissant dans la réalisation pratique des projets.

Ce cours traitera des sujets suivants :

- Le technicien en organisation et son entreprise.
- Principes de communications.
- Analyse des facteurs de motivation.
- Le leadership.
- Analyse de la résistance aux changements.

Crédits : 10

Coût : \$60.00

ÉTUDE DES TEMPS (CHRONOMÉTRAGE) — Certificat 4A — 75 heures

- * JOUR : • 2 octobre au 18 octobre 1967
• 18 mars au 3 avril 1968
5 jours par semaine
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 11 décembre 1967 au 14 mars 1968
Lundi et jeudi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

L'Étude des temps (Time Study) aide à déterminer le contenu de travail d'une tâche donnée. Elle fait appel à certaines techniques particulières pour identifier et calculer les temps d'exécution observés, puis ajuster ceux-ci à des normes de rendement préalablement jugées compatibles au milieu de travail étudié. Les résultats de cette mesure du travail, exprimés en unité de temps, constituent souvent un élément essentiel à la coordination des activités :

- Préparation de standards de temps.
- Préparation de cédules de travail réalistes.
- Mise au point de nouvelles méthodes d'exécution.

Ce cours traitera en particulier des sujets suivants :

- Introduction à la mesure du travail.
- Déroulement d'une étude de temps.
- Étude exécutée par chronométrage.
- Théorie et pratique du jugement d'allure.
- Mise au point et utilisation des standards de temps.
- Initiation aux techniques de temps prédéterminés, telles que "MTM", etc.

Crédits : 25

Coût : \$150.00

OBSERVATIONS INSTANTANÉES (WORK SAMPLING)

Certificat 5A — 30 heures

- * JOUR : 11 décembre au 15 décembre 1967
5 jours consécutifs
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 12 septembre au 14 novembre 1967
Mardi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

La méthode des observations instantanées est une technique qui permet de connaître rapidement l'emploi du temps à l'intérieur d'une tâche ou d'un groupe de tâches données.

Très économique, cette méthode requiert un entraînement relativement court. Son efficacité provient de ce qu'elle procède par échantillonnage, le technicien pouvant évaluer plusieurs tâches à la fois dans un secteur donné. Cette méthode est enfin très flexible car elle se prête à une variété presque illimitée d'applications:

- Évaluation du taux d'utilisation ou charge de travail du personnel.
- Détermination du degré d'utilisation de la machinerie, des espaces, de l'équipement.
- Contrôle d'efficacité de la main-d'œuvre.
- Étude des manutentions, déplacements, travaux d'entretien.

Crédits : 10

Coût : \$60.00

ANALYSE DES PROCÉDURES — Certificat 6A — 30 heures

- * JOUR : 22 avril au 26 avril 1968
5 jours consécutifs
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 13 février au 16 avril 1968
Mardi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

L'analyse des procédures facilite l'étude et la simplification systématique des procédés administratifs, l'implantation des bureaux, la création et le contrôle des imprimés ainsi que la distribution des tâches. Essentiellement, l'analyse des procédures est l'étude conventionnelle des méthodes adaptées aux travaux de bureaux.

Ce cours traitera des sujets suivants :

- Le travail de bureau et certaines causes de son expansion.
- Étapes à suivre dans l'exécution d'un projet.
- Mise en graphique et symbolisation d'un procédé administratif.
- Examen critique d'un procédé administratif.
- Création et contrôle d'un document administratif.
- Implantation des bureaux.

Crédits : 10

Coût : \$60.00

IMPLANTATION ET MANUTENTION — Certificat 7A — 30 heures

- * SOIR : 23 avril au 20 juin 1968
Mardi ou jeudi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

La procédure enseignée en implantation a pour but de trouver l'implantation qui aidera à minimiser le coût des manutentions, des stocks "en cours", etc.

Cette procédure peut s'appliquer pour la location d'une usine, pour l'implantation des départements dans une usine, des machines ou des bureaux à l'intérieur d'un département, ou pour l'implantation d'un poste de travail.

La procédure décrite en manutention a pour but de déterminer le système et le type d'équipement de manutention qui minimiserait les coûts tout en remplissant les critères de qualité, de délai.

Sujets du cours :

- A. Implantation
 - Définition des éléments de base
 - Conception de l'implantation de base
 - Introduction des facteurs d'ajustement
 - Sélection de la meilleure implantation
- B. Relation Implantation — Manutention
- C. Manutention
 - Brève description de la procédure

Crédits : 10

Coût : \$60.00

organisation et contrôle de la production — série b

Le diplôme (Organisation et Contrôle de la Production) comporte les certificats obligatoires "Planning et Contrôle de la Production" (1B), "Relations Humaines" (3A), "Statistiques Industrielles I" (2SI) plus 4 certificats additionnels de 10 crédits choisis parmi les diverses options offertes dans le cadre de la Série "B". Les détenteurs d'un ou plusieurs certificats disposent d'une période de trois ans pour compléter leur formation et accéder au diplôme de ce cours sans examen additionnel.

PLANNING ET CONTRÔLE DE LA PRODUCTION

Certificat 1B — 60 heures

- * JOUR : 8 janvier au 19 janvier 1968
5 jours par semaine
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 18 septembre au 27 novembre 1967
Lundi et mercredi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Le planning et le contrôle de la production a pour but de promouvoir et de faciliter la mise au point de programmes de fabrication efficaces et bien ordonnées afin de rencontrer les objectifs de la production : quantité, qualité, délai de livraison, etc.

Quelques objectifs généraux du planning et contrôle de la production :

Pour l'ensemble de l'entreprise :

- Déterminer les capacités de l'entreprise afin de prévoir les facilités de production et de ventes futures.
- Fabriquer les produits à un coût minimum.

Pour le service de production :

- Maintenir l'inventaire, la production, le niveau d'emploi relativement stable et consistant avec le niveau général des ventes.

Pour le service des ventes :

- Livrer le produit à l'acheteur au moment désiré.
- Maintenir une provision de produits finis pour répondre au besoin imprévu de la clientèle.

Sujets du cours :

- La fonction du planning et du contrôle de production.
- Les formes d'organisation de la production.
- L'organisation d'un département de contrôle de production.
- Le planning.
- Le jalonnement de la production.
- Le lancement.
- L'interdépendance de la fonction du planning et contrôle de production et des fonctions : stocks, achats.
- Etude d'un système de contrôle de production.

Crédits : 20

Coût : \$180.00, jour
\$120.00, soir

RÈGLEMENTATION, ORGANISATION ET ADMINISTRATION DU CONTRÔLE DE LA QUALITÉ — Certificat 3B — 30 heures

- * JOUR : 6 mai au 10 mai 1968
5 jours consécutifs
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 14 février au 17 avril 1968
Mercredi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Le contrôle de la qualité comporte un système d'inspection, d'analyse et d'action appliqué au processus de fabrication. L'inspection systématique totale ou partielle de la production permet de déterminer assez tôt quelle action doit être prise afin d'améliorer ou maintenir le niveau désirable de qualité.

Sujets du cours :

- La nature du contrôle de la qualité.
- Le contrôle de la qualité par la méthode statistique.
- L'organisation de la gestion de la qualité.
- La répartition des tâches.
- Les diverses fonctions de la qualité.
- Le coût du contrôle de la qualité.
- La motivation du personnel et le contrôle de la qualité.
- Les fiches de contrôle et les systèmes d'échantillonnage.
- Les phases de l'inspection.
- L'évaluation et la vérification des résultats.

Crédits : 10

Coût : \$90.00, jour
\$60.00, soir

GESTION DES INVENTAIRES — Certificat 4B — 30 heures

- * JOUR : 25 mars au 29 mars 1968
5 jours consécutifs
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 19 février au 21 mars 1968
Lundi et jeudi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Une gestion rationnelle des stocks contribue à améliorer les relations avec la clientèle en lui fournissant promptement la marchandise dont elle a besoin; à réduire les coûts de production par la régularisation de la charge de travail; à diminuer les coûts moyens d'achats de matières premières par l'élimination des achats urgents; à maintenir les encours et les produits finis à un niveau compatible avec les exigences d'une production rentable et les disponibilités financières de l'entreprise.

Sujets du cours :

- Organisation de la fonction, contrôle des inventaires.
- Réapprovisionnement.
- Processus opérationnels de contrôle.
- Introduction à la gestion scientifique.

Crédits : 10

Coût : \$90.00, jour
\$60.00, soir

CONTRÔLE DES COÛTS — Certificat 5B — 30 heures

- * JOUR : 6 novembre au 10 novembre 1967
5 jours consécutifs
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 15 janvier au 15 février 1968
Lundi et jeudi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Le contrôle des coûts de production permet de déceler toute anomalie de fonctionnement dans la production manifestée par la présence de variances entre les valeurs de références pré-établies et les coûts réels encourus. Dès que des variations de coût sont enregistrées, il importe d'en évaluer les conséquences et prendre les moyens appropriés.

Sujets du cours :

- Notions générales de la comptabilité.
- Détermination du revenu net.
- Comptabilité analytique d'exploitation.
- Notions fondamentales du prix de revient.
- Conception du produit et les coûts de fabrication.
- Analyse des coûts de production.

Crédits : 10**Coût : \$90.00, jour
\$60.00, soir****ADMINISTRATION DES SALAIRES — Certificat 6B — 30 heures**

- * JOUR : 22 avril au 26 avril 1968
5 jours consécutifs
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 14 septembre au 16 novembre 1967
Jeudi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Aujourd'hui la question des salaires semble être au centre du problème des relations entre employeurs et salariés. Cette question est d'autant plus épineuse qu'elle représente chez l'employeur et le salarié des aspects fort différents qui entraînent des attitudes opposées.

Le but du cours ne sera pas tant de rapprocher les parties que d'éclairer sur les perceptions et les conceptions des salaires différentes des unes et des autres.

Sujets du cours :

- Introduction.
- Structure des salaires à l'intérieur de l'entreprise.
- Critères utilisés pour la détermination du niveau des salaires.
- Rémunération au rendement.
- Bénéfices marginaux.
- Participation aux bénéfices et actionnariat ouvrier.
- Salaire annuel garanti.
- Rôle du gouvernement dans la fixation des salaires.

Crédits : 10**Coût : \$90.00, jour
\$60.00, soir****GESTION DES APPROVISIONNEMENTS — Certificat 8B — 30 heures**

- * JOUR : 30 octobre au 3 novembre 1967
5 jours consécutifs
9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 30 novembre 1967 au 11 janvier 1968
Lundi et jeudi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

La fonction "Approvisionnement" a pour but de fournir aux différents départements de l'entreprise le matériel, les articles et les services requis de l'extérieur. Cette fonction doit être l'objet d'une attention spéciale : la proportion du budget qu'elle absorbe est très importante et affecte le prix de revient du produit manufacturé dans la proportion de 20 à 80%; elle peut entraver l'activité de production.

Sujets du cours :

- Définition de la fonction Approvisionnement.
- Organisation de la fonction Approvisionnement.
- Organisation de la sous-fonction Achat.
- Organisation administrative des achats.
- Définition et description de la qualité.
- Détermination et contrôle la quantité.
- Recherche et choix des fournisseurs.
- Prix, spéculation, etc.
- Analyse de la valeur et ses techniques.
- Budgets, contrôles, l'appréciation de l'efficacité et regards vers l'avenir.

Crédits : 10**Coût : \$90.00, jour
\$60.00, soir****MÉTHODE DU CHEMINEMENT CRITIQUE (CPM)****— Certificat 9B — 30 heures**

- * JOUR : ● 2 au 6 octobre 1967
● 13 novembre au 17 novembre 1967 — En Anglais
● 27 novembre au 1er décembre 1967
● 5 février au 9 février 1968
● 1er avril au 5 avril 1968 — En Anglais
5 jours consécutifs
9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * SOIR : 29 novembre 1967 au 7 février 1968
Mercredi de chaque semaine
7:00 P.M. à 10:00 P.M.

La direction de l'entreprise reconnaît aujourd'hui l'utilité de nouvelles techniques pour contrôler les projets de génie. Ces nouvelles méthodes sont présentement appliquées surtout à la planification, au scheduling, au contrôle de l'emploi du temps, de l'argent, de la main-d'œuvre et de l'équipement.

Cette possibilité d'établir des programmes réalistes et de suivre l'évolution d'un projet est basée sur la capacité de réunir promptement des informations valables. Elle concourt à la rentabilité du projet.

(Sujets du cours page 14)

Sujets du cours :

- **Introduction :** Définition des besoins à satisfaire, développement des méthodes d'ordonnancement, exemples d'application, méthodologie générale.
- **Ordonnancement :** Technique du réseau, estimation de la durée, calculs des paramètres, chemin critique, intervalles de flottement.
- **Allocation des ressources :** Main-d'œuvre, matériaux, équipement.
- **Gestion des projets :** Cycles d'ordonnancement, révisions, rôle de l'ordinateur, sélection des projets, organisation de la fonction CPM.
- **CPM : Outil de communication :** Réseaux, rapports détaillés, rapports sommaires, gestion par exception.
- **Elaboration en petits groupes de l'ordonnancement de quelques projets.** Cette période de laboratoire sera suivie d'une discussion sur les diverses phases d'un ordonnancement telles qu'illustrées des participants.

Crédits : 10**Coût :** \$125.00, jour
\$ 90.00, soir**ÉVALUATION DES TÂCHES ET NOTATION — Certificat 10B — 30 heures**

- * **JOUR :** 10 au 14 juin 1968
5 jours consécutifs — 9:00 A.M. à 5:00 P.M.
- * **SOIR :** 24 avril au 5 juin 1968
Mardi et mercredi de chaque semaine — 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

L'évaluation des tâches fournit aux administrateurs un excellent outil d'organisation qui leur permet de différencier adéquatement les diverses tâches d'un milieu de travail, de minimiser les écarts de salaires inéquitables, d'être consistant lorsqu'on examine les tâches, de fournir un moyen efficace de suivre l'évolution des tâches et d'y apporter les ajustements de salaire correspondants, de faciliter la mise sur pied d'un programme d'entraînement et/ou de recyclage du personnel, d'orienter le service de recrutement du personnel (en fonction du travail à exécuter), de simplifier la distribution du travail en fonction de critères économiques, etc. . . .

Crédits : 10**Coût :** \$90.00 jour
\$60.00 soir**cours de spécialisation — série S**

Les certificats de spécialisation ne mènent pas à l'obtention du diplôme excepté celui en Statistiques Industrielles I (2S I) dans le cadre des Séries A et B.

MTM — "METHODS-TIME-MEASUREMENT" — Certificat 1S — 105 heures

- * **SOIR :** 5 octobre 1967 au 15 février 1968
Lundi et jeudi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Particulièrement adapté aux travaux manuels répétitifs et de courte durée, le MTM est une méthode scientifique d'analyse du travail. En plus de rendre possible la mesure du temps des travaux à cycle très court, le MTM permet de réduire la fatigue de l'exécutant et d'améliorer la performance d'un poste de travail par l'élimination des mouvements et des efforts non nécessaires.

La méthode MTM a trouvé de nombreuses applications dans les entreprises de transformation à forte utilisation de main-d'œuvre, telles que : textile, confection, chaussure, assemblages légers, etc.

Parallèlement à ces applications dans les entreprises de transformation, la méthode MTM est de plus en plus utilisée pour rationaliser le travail clérical et ainsi obtenir un rendement convenable des appareils mécanographiques et électro-comptables disponibles. C'est ainsi que l'usage du MTM devient à l'heure actuelle chose courante dans les entreprises bancaires, sociétés d'assurances et de fiducie, services de l'administration publique, etc.

Crédits : 35**Coût :** \$350.00**STATISTIQUES INDUSTRIELLES I - II — Certificat 2S — 1 - II**

- * **SOIR :** Statistiques industrielles I — 21 novembre 1967 au 6 février 1968
Statistiques industrielles II — 19 mars au 21 mai 1968
Mardi de chaque semaine, de 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Sujets du cours : Statistiques Industrielles I — 30 heures

- Introduction aux Statistiques.
- Distribution de fréquences.
- Valeurs de tendance centrale : Mode, médian, etc.
- Déviation standard et les autres mesures de dispersion
- Courbe normale de distribution
- Ajustement d'une courbe à des données :
Méthode graphique, méthode des moyennes de demi-série, etc.

Crédits : 10**Coût :** \$60.00**Sujets du cours : Statistiques Industrielles II — 30 heures**

- Distribution binomiale, Poisson, exponentielle, etc.
- Théorie de l'échantillonnage.
- Techniques de l'échantillonnage.
- Ajustement d'une courbe à des données.
- Séries chronologiques : Détermination de la tendance, détermination du mouvement saisonnier.
- Corrélation simple et corrélation multiple.

Crédits : 10**Coût :** \$60.00

ANALYSE DE LA VALEUR — Certificat 4S — 30 heures

* SOIR : 16 janvier au 19 mars 1968
Mardi de chaque semaine
7:00 P.M. à 10:00 P.M.

L'analyse de la valeur est une approche organisée et créatrice dont le but est de détecter les coûts inutiles. Sa philosophie est basée sur un ensemble spécifique de techniques et de méthodes, et leur utilisation produira tout particulièrement pour l'industrie manufacturière des économies importantes qui lui permettront de demeurer concurrentielle tout en accroissant ses profits.

Sujets du cours :

- Etude des techniques et des concepts.
- Elaboration et lancement d'un programme de réduction de coûts.
- Utilisation des méthodes et des techniques d'analyse.
- Etude de cas spécifiques.
- Appréciation des résultats obtenus.

Crédits : 10

Coût : \$90.00

GESTION DES TRAVAUX D'ENTRETIEN — Certificat 5S — 30 heures

* SOIR : 10 octobre au 12 décembre 1967
Mardi de chaque semaine
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

Le but de la gestion des travaux d'entretien est d'assurer que la machinerie et l'équipement sont maintenus dans un état tel que l'usine produise au coût unitaire le plus bas en accord avec la sécurité et le bien-être de la main-d'œuvre.

La gestion des travaux d'entretien résulte en :

- Un service d'entretien planifié. (Exigeant un minimum de main-d'œuvre, moins d'équipement et de pièces de rechange).
- Moins de retard de production. (Les bénéfices sont accrus par la réduction des arrêts accidentels de la production).
- Des coûts de réparations plus bas parce qu'encourus avant les arrêts accidentels. (L'entretien préventif).

Sujets du cours :

- L'organisation de la fonction entretien.
- L'entretien préventif.
- Les standards de temps pour l'entretien.
- L'inventaire des pièces de rechange.
- Durée économique de l'équipement.

Crédits : 10

Coût : \$90.00

SÉCURITÉ INDUSTRIELLE — Certificat 6S — 30 heures

* SOIR : 11 avril au 13 juin 1968
Jeudi de chaque semaine
7:00 P.M. à 10:00 P.M.

La sécurité industrielle est un sujet qui doit intéresser au plus haut chef la direction de l'entreprise.

La prévention des accidents porte avant tout sur le respect de l'intégrité physique et psychologique des travailleurs.

L'aspect secondaire de la sécurité industrielle, mais non moins important, est celui des coûts encourus par les accidents.

Les statistiques industrielles ne révèlent-elles pas que les coûts indirects d'un accident peuvent représenter jusqu'à cinq fois les coûts directs ? Que la perte de production dépasse de loin la perte de gain des victimes ? Que le taux d'absence augmente avec celui des accidents alors que la courbe d'efficacité fléchit pendant que celle des accidents monte en flèche ? Que sur 300 risques encourus par les employés, un se convertit en accident grave ?

Ce cours traitera de l'aspect technique, psychologique de la sécurité industrielle et de l'organisation de cette fonction dans l'entreprise.

Crédits : 10

Coût : \$90.00

ÉLÉMENTS DE NORMALISATION — Certificat 7S — 30 heures

* JOUR : 4 au 8 mars 1968
5 jours consécutifs
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.

La normalisation cherche à promouvoir et coordonner tout un ensemble d'efforts propres à obtenir un abaissement des prix de revient et l'élévation de la qualité par :

- a) La définition des qualités et dimensions des produits.
- b) La réduction des variétés superflues.
- c) L'orientation du choix des services utilisateurs vers ce qui a été jugé recommandable (AFNOR).

Ce cours se veut essentiellement pratique et présente la normalisation à l'état appliqué dans les domaines suivants :

- 1) La création des produits.
- 2) La création des documents administratifs.
- 3) L'analyse des procédés de fabrication.

Crédits : 10

Coût : \$90.00

THE IDEALS CONCEPT (WORK DESIGN) — Certificat 8S — 30 heures

- * JOUR : 29 janvier au 2 février 1968
5 jours consécutifs — En anglais
De 9:00 A.M. à 5:00 P.M. et soirée
- * SOIR : 24 avril au 12 juin 1968
Lundi et mercredi
De 7:00 P.M. à 10:00 P.M.

"The Ideals Concept" est une étude positive des systèmes de gestion en vue d'améliorer les situations problématiques. "The Ideals Concept" permet d'entreprendre la revision des systèmes de gestion de l'entreprise dans une optique qui dépasse largement la seule réduction des coûts.

Sujets du cours :

- Concept de systèmes et de modèles.
- Approche conventionnelle et l'approche Work Design.
- Conception du système idéal.
- Mise au point de systèmes technologiquement réalisables.
- Prise de décision.
- Etude et discussion de cas.

Cours du jour donné en anglais — Cours du soir donné en français.

Crédits : 10

Coût : \$150.00, jour
\$ 90.00, soir

**cours de perfectionnement des cadres -
série cpc - I - 60 heures**

- 15 janvier au 19 janvier 1968, 5 février au 9 février 1968
- 18 mars au 22 mars 1968, 1er avril au 5 avril 1968
- 29 avril au 3 mai 1968, 13 mai au 17 mai 1968
5 jours consécutifs. De 9:00 A.M. à 5:00 P.M.

Il s'opère actuellement une révolution qui est en train de moderniser les techniques de direction et de gestion des entreprises. On remet en question plusieurs concepts traditionnels d'organisation et d'administration reliés au comportement de la direction. Les découvertes réalisées dans le domaine des sciences humaines ont permis d'effectuer de réels progrès dans le rendement des entreprises, grâce à une façon plus adaptée de diriger les hommes.

Le cours de perfectionnement des cadres, série CPC I — a pour but de promouvoir la formation et le perfectionnement dans ces nouvelles techniques de direction. Il se fait en trois phases :

Première phase :

- **Une enquête préliminaire sur le terrain** — permettant à l'instructeur animateur chargé du cours de mieux comprendre le milieu, la tâche, les méthodes et les difficultés des cadres participants. Réciproquement, cette visite favorise les chefs d'entreprises et les cadres participants d'un premier contact avec l'équipe du COSE. C'est au cours de ces entretiens que se dessinent les objectifs et le rôle de chacun, employeur, participant et animateur.

Deuxième phase :

- **Une période d'information et d'instruction** — constituant les premières 30 heures de cours. La préoccupation majeure de l'animateur est de créer un climat de liberté favorisant la prise de conscience du groupe. Ce cours porte surtout sur des sujets reliés directement aux grands problèmes de l'industrie d'aujourd'hui tels que :
 - Productivité, organisation des entreprises, rôle du cadre dans l'entreprise.
 - Motivation et direction des hommes, relations humaines — leadership.
 - Communication, formation du personnel et sécurité.
 - Economie des efforts, simplification et étude du travail.

Adapté à l'auditoire grâce à la première phase, le cours est conçu de façon à permettre aux participants d'appliquer immédiatement les notions requises aux problèmes de leur entreprise. Le cours comprend des exercices d'expression et d'animation, des études de cas et des travaux d'équipe. Il est agrémenté par différents supports audiovisuels.

Troisième phase :

- **Une période d'animation et de discussion** — constituant les dernières 30 heures de cours. L'animateur sera placé parmi les membres du groupe maintenant constitué et n'agira que pour guider l'animation et les travaux des équipes. C'est là que se dégageront tous les principes de direction et l'expérience de l'un servira aux autres. A tour de rôle, chacun sera appelé à appliquer les principes acquis dans une démonstration devant le groupe. En agissant comme un chef, il lui faut animer, guider et terminer les débats autour d'un problème qu'il aura lui-même choisi dans son entreprise. La critique positive et créatrice systématique du groupe lui servira de miroir dans lequel il pourra confronter son propre point de vue.

Quels sont les avantages que les participants retirent d'une telle expérience ?

- Comprendre de manière plus réaliste qui il est, pour lui-même et pour les autres.
- Reconnaître en lui-même des sentiments ou émotions souvent jusqu'ici insoupçonnés et qui fréquemment perturbent son comportement.
- Mieux juger la manière dont il est habituellement perçu par ses égaux, ses supérieurs, ses subordonnés : — Qui suis-je pour autrui ? Quel est mon rôle dans un groupe ?
- Identifier plus adéquatement les motivations et le système de valeurs qui influencent son comportement dans un groupe.
- Reconnaître les modes de comportements inadaptés et faire l'apprentissage de nouveaux types de comportements.
- Apprendre à écouter, à mieux comprendre autrui, à créer des conditions qui favorisent un dialogue plus authentique et plus fécond. Collaborer plus librement et plus activement à la vie et à l'action d'un groupe.
- Reconnaître les obstacles et résistance à la cohésion, au bon fonctionnement et bonnes communications du groupe. Se sensibiliser à l'incidence des relations humaines sur toute activité. Savoir reconnaître les raisons pour lesquelles on résiste souvent à des changements nécessaires.
- Accepter le leadership et exercer l'autorité de manière plus satisfaisante pour lui-même et pour les autres. Respecter les différences individuelles et stimuler les activités créatrices des autres.
- Travailler plus efficacement en équipe, contribuer à la prise de décision et à l'organisation. Trouver en soi-même suffisamment de confiance, de liberté et de sécurité pour briser, le cas échéant, le conformisme du groupe en émettant des idées favorisant la créativité.

Coût : \$225.00

LE CENTRE D'ORGANISATION SCIENTIFIQUE DE L'ENTREPRISE (COSE)

Tableau des Cours Réguliers du Jour et du Soir — List of Regular Courses Day and Evening

Légende Legend Cours du jour Day Course Cours du soir Evening Course Obl. = Obligatoire COMPULSORY Opt. = Optionnel OPTIONAL

Code	Cours — Course	NO HEURES HOURS	Date												Description Page
			1967						1968						
			Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin			
ÉTUDE DES MÉTHODES ET MESURE DU TRAVAIL METHODS STUDY AND WORK MEASUREMENT	1A Obl. ÉTUDE DES MÉTHODES METHODS STUDY	75	●			●								6	
	2A Opt. ÉLÉMENTS D'ERGONOMIE ELEMENTS OF ERGONOMICS (HUMAN ENGINEERING)	30									●	●		7	
	3A Obl. RELATIONS HUMAINES HUMAN RELATIONS	30		↔			↔			●	●			7	
	4A Obl. ÉTUDE DES TEMPS TIME STUDY	75	■	↔		●				●	↔			8	
	5A Obl. OBSERVATIONS INSTANTANÉES WORK SAMPLING	30	●		●	↔								8	
	6A Opt. ANALYSE DES PROCÉDURES PROCEDURES ANALYSIS	75							●		↔	●		9	
	7A Opt. IMPLANTATION ET MANUTENTION PLANT LAYOUT AND MATERIAL HANDLING	30									●		●	9	
ORGANISATION ET CONTRÔLE DE LA PRODUCTION PRODUCTION SYSTEMS AND CONTROL	1B Obl. PLANNING ET CONTRÔLE DE LA PRODUCTION PRODUCTION PLANNING AND CONTROL	60	●		●		↔							10	
	3B Opt. RÉGLEMENTATION, ORGANISATION ET ADMINISTRATION DU CONTRÔLE DE LA QUALITÉ QUALITY CONTROL MANAGEMENT	30						●			↔			11	
	4B Opt. GESTION DES INVENTAIRES INVENTORY CONTROL	30						●	↔	●				11	
	5B Opt. CONTRÔLE DES COÛTS COST CONTROL	30			↔		●	●						12	
	6B Opt. ADMINISTRATION DES SALAIRES WAGE ADMINISTRATION	30	●		●					↔				12	
	8B Opt. GESTION DES APPROVISIONNEMENTS SUPPLY MANAGEMENT	30		↔	↔		●			↔				13	
	9B Opt. MÉTHODE DU CHEMINEMENT CRITIQUE (CPM) CPM (CRITICAL PATH METHOD)	30		↔	↔			↔	●		↔			13	
	10B Opt. ÉVALUATION DES TACHES ET NOTATION JOB EVALUATION AND MERIT RATING	30										●	↔	14	
	COURS DE SPÉCIALISATION SPECIAL COURSES	1S MTM (METHODS-TIME-MEASUREMENT)	105		●				●						15
		2S I et II STATISTIQUES INDUSTRIELLES I et II INDUSTRIAL STATISTICS I & II	130 - II 30	■		●			●	●			●		15
4S ANALYSE DE LA VALEUR VALUE ANALYSIS		30	■				●		●					16	
5S GESTION DES TRAVAUX D'ENTRETIEN MAINTENANCE MANAGEMENT		30		●		●								16	
6S SÉCURITÉ INDUSTRIELLE INDUSTRIAL SAFETY		30								●		●		17	
7S ÉLÉMENTS DE NORMALISATION STANDARDIZATION		30							↔					17	
8S THE IDEALS CONCEPT (WORK DESIGN)		30					↔	↔		●		●		18	
CPC I COURS DE PERFECTIONNEMENT DES CADRES I MANAGEMENT DEVELOPMENT COURSE I		60						↔	↔	↔	↔	↔		18	

POUR INSCRIPTION VOIR PAGE 5 — FOR REGISTRATION SEE PAGE 5

LE CENTRE D'ORGANISATION SCIENTIFIQUE DE L'ENTREPRISE



1967-1968 COURSES
day - evening



BUSINESS REPLY CARD
No postage stamp necessary if mailed in Canada

6c POSTAGE TO BE PAID BY

LE CENTRE D'ORGANISATION SCIENTIFIQUE DE L'ENTREPRISE
POST OFFICE BOX 1567, STATION "B"
MONTREAL 2, - QUEBEC

APPLICATION FORM

SURNAME AND NAME		AGE
ADDRESS		TEL.
EMPLOYER		
ADDRESS		
POSITION AND DEPARTMENT		
PREVIOUS SCHOOLING <input type="checkbox"/> SECONDARY <input type="checkbox"/> UNIVERSITY <input type="checkbox"/> DIPLOMA		
TECHNICAL & VOCATIONAL <input type="checkbox"/> TECHNICAL <input type="checkbox"/> VOCATIONAL		
YEAR 19 _____		

METHODS STUDY AND WORK MEASUREMENT Certificate	Day Evening	
	1A	1B
2A	3A	4A
3A	4A	5A
4A	5A	6A
5A	6A	7A
6A	7A	
7A		

PRODUCTION SYSTEMS AND CONTROL Certificate	Day Evening	
	1B	10B
3B	4B	5B
4B	5B	6B
5B	6B	7B
6B	7B	8B
7B	8B	9B
8B	9B	
9B		
10B		

SPECIAL COURSES Certificate	Day Evening	
	1S	2S-I
2S-I	3S-II	4S
3S-II	4S	5S
4S	5S	6S
5S	6S	7S
6S	7S	8S
7S	8S	
8S		

MANAGEMENT DEVELOPMENT COURSE — SERIES CPC-I	
Jan. 15th	April 29th
March 18th	April 29th
ENCLOSED	or INVOICE APPLICANT
PAYMENT	EMPLOYER
DATE	SIGNATURE

table of contents

	PAGE
PREFACE	1
AIMS	2
BOARD OF DIRECTORS, MEMBERS AND PERSONNEL	3
GENERAL INFORMATION	4
METHODS STUDY AND WORK MEASUREMENT (Series "A")	
Methods Study	6
Elements of Ergonomics (Human Engineering)	7
Human Relations	7
Time Study	8
Work Sampling	8
Procedures Analysis	9
Plant Layout and Material Handling	9
PRODUCTION SYSTEMS AND CONTROL (Series "B")	
Production Planning and Control	10
Quality Control Management	11
Inventory Control	11
Cost Control	12
Wage Administration	12
Supply Management	13
CPM (Critical Path Method)	13
Job Evaluation and Merit Rating	14
SPECIAL COURSE (Series "S")	
MTM — (Methods-Time-Measurement)	15
Industrial Statistics I - II	15
Value Analysis	16
Maintenance Management	16
Industrial Safety	17
Standardization	17
The Ideals Concept (Work Design)	18
MANAGEMENT DEVELOPMENT COURSE (Series CPC I)	18
LIST OF REGULAR COURSES DAY AND EVENING	20

preface

The new era introduced by automation forces all organizations to challenge the traditional methods and systems and our fundamental approach to problem solution values.

This is the reason why managers today are convinced of the indispensable need for modern and scientific management.

Even though scientific management is integrated into some conventional educational programs, it is not included in all. The needs for offering it to all and for continuing education beyond any formal programs are two of the major purposes of C.O.S.E., Le Centre d'Organisation Scientifique de l'Entreprise.

Quebec, and all of Canada, are fully aware of the importance of scientific management to increase its productivity and improve its standard of living and thus maintain a high degree of human dignity.

Managers and their colleagues interested in scientific management and training in industry will especially benefit when they focus their attention on courses presented by those who make it their profession to teach, apply, and promote the uses of modern techniques.

Benefiting from a very diverse experience and choosing by scientific means methods applied in the most advanced countries in a wide field of activities, C.O.S.E. brings a dynamic and progressive contribution in this field.

The large number of activities which C.O.S.E. initiates, being a positive contribution to the development of modern industries, are supported by people involved in all walks of economic life.

Each person is encouraged to help develop himself while also aiding his organization by enrolling in one or more of the courses described in this booklet.

William M. Gilbreth
 New York, N.Y. — August 1967

Gerald Nadler
 University of Wisconsin
 Madison, Wisconsin — August 1967

aims

COSE (Le Centre d'Organisation Scientifique de l'Entreprise) was conceived particularly to assist Management in the proper training of its personnel in the various phases of Scientific Management. This training is expected to result in increased productivity through a more efficient coordination of activities.

In order to attain this end, COSE effects and encourages proper research in the techniques which aim to increase the productivity of business firms. Through this research, COSE expects to provide modern methods which have been properly adapted and controlled and which will assure a high level of efficiency.

COSE also wishes to extend its training facilities to all interested parties willing to increase their knowledge in Scientific Management. For this reason, regular classes are available for day and evening students. Detailed information on each course will be found in the following pages. In addition to its regular training programs, COSE sponsors conferences and special courses. It also offers technical assistance to private firms and associations.

There is a real need for these training, research and technical assistance programs in the field of Scientific Management. All COSE programs are endorsed by a number of distinguished representatives from various fields.

**For additional information,
please contact**

**COSE
685 Cathcart St. — Room 911
Montreal 2, P.Q. — Tel. 866-5786**

board of directors

Chairman:

* CHARLES-E. LEBRUN, General Manager
Compagnie de Biscuits Stuart Limitée

Vice-President:

MARCEL PEPIN, President
Confederation of National Trade Unions

Secretary Treasurer:

JEAN-JACQUES GAGNON, Vice-President
Aluminum Company of Canada, Ltd.

Directors:

ANDRÉ BISSON, Director of the Education
Canadian Bankers Association

* JEAN CHAMPAGNE,
Assistant to the General Secretary
Confederation of National Trade Unions

PIERRE CHAREST, President
J.-J. Joubert Limited

JEAN-GUY FRENETTE, Research Director
Quebec Federation of Labour

* ANDRÉ HONE,
Head of the Dept. of Metallurgical Eng.
Ecole Polytechnique

LOUIS LABERGE, President
Quebec Federation of Labour

* Members of the Executive Committee.

PAUL NORMANDEAU, Industrial Director
General Investment Corporation of Quebec
JACQUES SOUCY, General Director
COSE

Delegated by Quebec Department of Industry & Commerce:

MARCEL BERGERON,
Director of Industrial Branch

Delegated by Quebec Department of Education:

FERNAND JOLICŒUR,
Director General of the
General Direction of Continuing Education

members of COSE

MARCEL BERGERON,
Director of Industrial Branch
Quebec Department of Industry & Commerce

ROGER CHARBONNEAU, Director
Ecole des Hautes Etudes Commerciales

JEAN-PAUL DAGENAIS, Consulting Engineer
Dagenais, Dupras, Gauthier, Gendron
& Moreau

JEAN DESCHAMPS, Director General
General Investment Corporation of Quebec

MAURICE JOUBERT, President
Valbaire Inc.

HUGUES LEYDET,
Director of Industrial Relations
Aluminum Company of Canada, Ltd. (Arvida)

LOUIS-MARIE TREMBLAY,
Director — Industrial Relations Department
University of Montreal

personnel

Director General:

JACQUES SOUCY

Professors and Researchers:

PIERRE BENOIT

CLAUDE GAUTHIER

JACQUES GUAY

MARCEL GUILBERT

JEAN-VIANNEY JUTRAS

ALBAN LALIBERTÉ

PIERRE SIMON

general information concerning courses of series A, - B, - S.

Types of courses :

Three types of students are admitted to the COSE regular classes :

- Diploma seeking student : This student is registered to all the certificate classes required to obtain a diploma or, this student is registered to the certificate classes which are yet needed to obtain a diploma.
- Certificate seeking student : This student is registered to one or more certificate classes, each taken separately.
- Auditor : This student wishes to attend one or more of the classes but does not wish to partake in the examinations.

Enrolment requirements :

Generally speaking, any interested person may enroll in the courses being given. However, in order to take full advantage of the classes, a minimum academic and practical background is required. The course coordinator will therefore review the registration of each candidate.

Registration :

To register, it is necessary to :

- 1) Complete an application form.
- 2) Attach to this application form, the full payment of fees required for each course.

For other financial arrangements : please contact COSE secretariat.

As attendance is limited, it is suggested that registration be completed as early as possible. COSE management reserves the right to cancel or modify the date or any class with a minimum notice of one week.

Class locations :

Day classes : Le Centre d'Organisation Scientifique de l'Entreprise
685 Cathcart Street, Room 911
Montreal 2, P.Q.

Evening classes : Institut de Technologie Laval
9155 St. Hubert Street
Montreal 11, P.Q.

Language :

Usually, the courses will be conducted in the French language except when noted. Anyone wishing to participate in classes conducted in the English language should contact the Secretariat.

Examinations :

Each certificate requires that the student pass successfully his examinations. Any student obtaining more than 60% in his examinations will receive a certificate carrying the following mention :

Successfully completed	60% to 74%
With honors	75% to 89%
With great distinction	90% to 100%

The above mentions when applied to a diploma, will be based on the average marks obtained for all examinations leading to that diploma.

Reimbursements :

Fees will be completely reimbursed if classes are not held. If a student advises the secretariat of his desire to cancel his registration prior to the 2nd class session (after 3 hours of classes) he will be reimbursed the complete fees, less \$10.00.

Income Tax :

The tuition fees are eligible for Income Tax deduction under Section 11(1)(qc)(IV).

general information: management development courses - series cpc - I

Enrolment requirements :

This course is particularly designed for management.

Registration :

- A. Firms wishing to register one or more members of their staff to these courses organized in cooperation with the Department of Industry and Commerce should contact the regional delegate of the Department. Course location will be noted in the monthly bulletin prepared by COSE.
- B. Persons wishing to register for courses commencing January 15th, March 15th or April 29th should complete the registration form and mail it to the COSE Secretariat. These courses will be given in the COSE classrooms located at 685 Cathcart Street, Room 911, Montreal 2.

methods study and work measurement — series a

This diploma "Methods Study and Work Measurement" requires that its holder has completed the compulsory "Methods Study" (1A), "Human Relations" (3A) "Time Study" (4A), and "Work Sampling" (5A) as well as one additional certificate of ten credits selected among the various options available in Series A, or taking the certificate "Industrial Statistics I (2S I) in Series S.

The holder of one or more certificates is entitled to a three year period to complete his training and to thereby obtain a diploma without additional examinations.

METHODS STUDY — Certificate 1A — 75 hours

- * DAYS: January 22nd to February 7th, 1968
5 days a week
9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS: September 11th to December 7th, 1967
Mondays and Thursdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Methods Study is the application of a systematic and creative approach to the planning of more efficient processes (machines, tools), and to the preparation of work methods favoring a better utilization of manpower. This applies not only to existing but also to future work.

This approach to organizational problems will be of assistance in finding the best answers to the questions: What? How? Who? Where? When? The following subjects will be dealt with:

- Development of a critical approach.
- Development of creative imagination in the finding of new methods.
- Graphical representation of processes, etc.
- Selection of the best method.
- Installation of this new method.
- Human relations (resistance to changes, group, etc.).

Number of credits: 25

Cost: \$150.00

ELEMENTS OF ERGONOMICS (HUMAN ENGINEERING)

— Certificate 2A — 30 hours

- * EVENINGS: May 6th to June 10th, 1968
Mondays and Tuesdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Technological developments have drawn the attention of industries towards new products and processes, but have often overshadowed the problem of man's adaptation to his work.

The increasing number of physiological and psychological problems confronting executive and management personnel force them to change their attitudes, even if only for the sake of insuring profitable operations.

Ergonomics is not only a method of discovering cases where work has not been adapted to the human worker, it proposes also a range of preventative and corrective measures which are both efficient and economical.

Because it is not yet fully organized, this science is often presented in theoretical form. The aim of this course, however, is to present Ergonomics in a concrete manner; it is not a course for research workers but for those involved in scientific organization.

Number of credits: 10

Cost: \$60.00

HUMAN RELATIONS — Certificate 3A — 30 hours

- * DAYS:
 - October 23rd to October 27th, 1967
 - January 15th to January 19th, 1968
 - April 1st to April 5th, 1968
 5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS: March 25th to April 29th, 1968
Mondays and Thursdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Businesses often invest a significant part of their financial and intellectual resources in projects which are technically feasible but which will probably never be completed. This loss which may sometimes be vital to the business involved is mainly due to a gap which often exists between staff and line functions.

Many nations are presently studying intensely the mechanisms of individual and group psychology. This field of knowledge is therefore still open to discussion; however, it is possible in practice to draw certain conclusions from the studies already effected.

If intuition and observation are useful qualities in human relations, certain notions regarding individual psychology, group dynamics, communications and motivation can give to the technician the added knowledge which could enable him to materialize his projects.

During this course, the following items will be discussed:

- The technician and his company.
- Principles of communication.
- Analysis of the resistance to change.
- Analysis of the factors in motivation.
- The leadership.

Number of credits: 10

Cost: \$60.00

TIME STUDY — Certificate 4A — 75 hours

- * DAYS : • October 2nd to October 18th 1967
 • March 18th to April 3rd, 1968
 5 days a week
 9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS : December 11th, 1967 to March 14th, 1968
 Mondays and Thursdays each week
 7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Time Study helps to determine the work content of a given job. Through specific techniques, it identifies and calculates the observed time elements. These are then adjusted to notes of output previously established for the work area under study. The resulting time units are an essential tool for the proper coordination of the activities in a work area.

- Establishment of time standards.
- Job distribution.
- Preparation of a realistic work schedule.
- Methods improvement.
- Establishment of an incentive system.

During the course, the following topics will be discussed :

- Introduction to Time Study.
- Steps in making a time study.
- "Stop watch" study.
- The practice and the theory of "rating".
- How to establish and use time standards.
- Introduction to predetermined times standards such as "MTM", "Work Factor", etc.

Number of credits : 25

Cost : \$150.00

WORK SAMPLING — Certificate 5A — 30 hours

- * DAYS : December 11th to December 15th, 1967
 5 consecutive days
 9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS : September 12th to November 14th, 1967
 Tuesdays each week
 7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Work Sampling is a technique which allows for the speedy accounting of the time used in performing a specific job or group of jobs.

Very economical, Work Sampling requires only a brief period of training. Its value results from the fact that it operates on the basis of sampling, the technician thereby being able to evaluate a number of jobs simultaneously in a given area. This method is very flexible and has an almost unlimited number of uses.

- Evaluates the labour utilization of work load of the employees.
- Determines the degree of use of the machinery, space available, equipment.
- Control the effectiveness of the employees.
- Studies of the materials handling, maintenance work, etc.

Number of credits : 10

Cost : \$60.00

PROCEDURES ANALYSIS — Certificate 6A — 30 hours

- * DAYS : April 22nd to April 26th, 1968
 5 consecutive days
 9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS : February 13th to April 16th, 1968
 Tuesdays each week
 7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Procedures analysis helps the study and the simplification of the administrative procedures, the office layout, the control of printed material and the job distribution. Basically, Procedures Analysis is work study applied in the office.

During this course, the following items will be discussed :

- Office work and reasons for its expansion.
- The steps to follow for the proper completion of a given project.
- The symbols used in diagramming an administrative procedure.
- Office layout.

Number of credits : 10

Cost : \$60.00

PLANT LAYOUT AND MATERIAL HANDLING — Certificate 7A — 30 hours

- * EVENINGS : April 23rd to June 20th, 1968
 Tuesday or Thursdays each week
 7:00 P.M. to 10:00 P.M.

The purpose of the procedure taught in Layout is to find a layout which will help reduce the cost of handling, current stocks, etc.

This procedure can be applied to the location of a plant, the layout of department in a plant, of machinery or offices within a department, or to the layout of a work station.

The aim of the procedure described in Handling is to determine the system of handling and the equipment used, with a view to lowering costs whilst at the same time maintaining quality and good delivery schedules.

Subjects taught in the course :

- A. Layout
- Definition of the basic elements.
 - Basic layout
 - Introduction of adjustment factors
 - Selection of the best layout
- B. Relationship between Layout and Handling
- C. Handling
- Brief description of the procedure

Number of credits : 10

Cost : \$90.00

production systems and control — series b

This diploma "Production Systems and Control" requires that its holder has completed the compulsory "Production Planning and Control" (1B) "Human Relations" (3A) and "Industrial Statistics I" (2S 1) as well as four additional certificates of ten credits each selected among the various options available in Series B.

The holder of one or more certificates is entitled to a three year period to complete his training and to thereby obtain a diploma without additional examinations.

PRODUCTION PLANNING AND CONTROL — Certificate 1B — 60 hours

* DAYS: January 8th to January 19th, 1968
5 days a week
9:00 A.M. to 5:00 P.M.

* EVENINGS: September 18th to November 27th, 1967
Mondays and Wednesdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Through Production Planning and Control, efficient manufacturing programs are promoted and established in order to meet the basic aims of production: quantity, quality, efficient delivery, etc.

A few of the aims of Production Planning and Control:

For the entire organization:

- Determines the production capacity of the concern in order to thereby forecast possible future production and sales.
- Manufactures Products.

For the production facilities:

- Stabilizes the inventories, production and employment levels in relation to the general sales levels.

For the sales branch:

- Enables prompt delivery when and where desired.
- Enables proper stock control to meet unusual requests for stock.
- Allows for the delivery of stock in the briefest possible time when delivery cannot take place at the requested moment.

Course Content:

- The Scope and Authority of the Production Control Function.
- Various types of Production Control.
- How to organize proper Production Planning and Control Scheduling.
- Planning.
- Routing.
- Dispatching.
- Effects of Production Control on: Stocks, Purchasing, etc.
- Production Control systems workshop.

Number of credits: 20

Cost: \$180.00, Day
\$120.00, Evening

QUALITY CONTROL MANAGEMENT — Certificate 3B — 30 hours

* DAYS: May 6th to May 10th, 1968
5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.

* EVENINGS: February 14th to April 17th, 1968
Wednesdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Quality Control helps adjusting the plant processes through the inspection and testing of the products and materials. Quality control indicates what action is required to correct faulty production or to maintain a proper quality level.

Quality Control is used to prevent errors and proper use of its reduces reworks and rejects.

Course content:

- The nature of quality control.
- Statistical method of quality control.
- Organization of quality control.
- Job distribution.
- The various functions of quality.
- The cost of quality control.
- Personnel motivation and quality control.
- Control record cards and sampling systems.
- Inspection stages.
- Evaluation and checking of results.

Number of credits: 10

Cost: \$90.00, Day
\$60.00, Evening

INVENTORY CONTROL — Certificate 4B — 30 hours

* DAYS: March 25th to March 29th, 1968
5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.

* EVENINGS: February 19th to March 21st, 1968
Mondays and Thursdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Proper Stock Control enhances customer relationships since it allows for the prompt delivery of merchandise when requested; since it reduces production costs by regulating the work loads; since it reduces the average costs of raw materials through the elimination of rush orders; since it maintains stock and finished products at a level which is compatible with a profitable production and the financial capacity of the organization.

Course content:

- Organization of the inventory control function.
- Restocking.
- Operational control procedures.
- Introduction to scientific management.

Number of credits: 10

Cost: \$90.00, Day
\$60.00, Evening

COST CONTROL — Certificate 5B — 30 hours

- * DAYS: November 6th to November 10th, 1967
5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS: January 15th to February 15th, 1968
Mondays and Thursdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Through proper Cost Control, it is possible to detect any production irregularities which can be revealed through differences between preestablished reference values and actual costs. When the causes of these variances are known, it is possible to evaluate their repercussions and initiate proper corrective measures.

Course content :

- General introduction to accounting.
- Determination of net income.
- Operation analytical accounting.
- Fundamentals of cost price.
- Product design and manufacturing costs.
- Analysis of production costs.

Number of credits : 10

Cost : \$90.00, Day
\$60.00, Evening

WAGE ADMINISTRATION — Certificate 6B — 30 hours

- * DAYS: April 22nd to April 26th, 1968
5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS: September 14th to November 16th, 1967
Thursdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Wages are at present an acute problem in employee-employer relations. Management and labour discuss these questions from different point of view, thus adopting quite dissimilar attitudes. This course does not aim at imposing an unified wage concept but it will enlighten the students on the differences between the various wage concepts actually used.

Course content :

- Introduction.
- Wage structure within the company.
- Standards used in determining wage levels.
- Remuneration based on production.
- Fringe benefits.
- Profit sharing and industrial co-partnership.
- Guaranteed annual wages.
- Role of the government in the establishment of wages.

Number of credits : 10

Cost : \$90.00, Day
\$60.00, Evening

SUPPLY MANAGEMENT — Certificate 8B — 30 hours

- * DAYS: October 30th to November 3rd, 1967
5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS: November 30th, 1967 to January 11th, 1968
Mondays and Thursdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Through proper supply methods, it is possible to obtain, on time and at minimum cost, the materials and services required for the operations. Supply methods should be particularly well studied since the money spent on materials and services represent a substantial proportion of the overall budget. This affects the cost of goods produced in proportions which vary from 20% to 80%.

Course content :

- Definition of the Supply function.
- Organization of the Supply function.
- Organization of the Purchasing sub-function.
- Administrative organization of purchases.
- Definition and description of quality.
- Determination and control of quantity.
- Seeking and selecting suppliers.
- Prices, speculation, etc.
- Value analysis and its techniques.
- Budgets, controls, efficiency evaluation and planning for the future.

Number of credits : 10

Cost : \$90.00, Day
\$60.00, Evening

CPM (CRITICAL PATH METHOD) — Certificate 9B — 30 hours

- * DAYS: ● October 2nd to October 6th, 1967
● November 13th to November 17th, 1967 — On the English language
● November 27th to December 1st, 1967
● February 5th to February 9th, 1968
● April 1st to April 5th, 1968 — On the English language
5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- * EVENINGS: November 29th, 1967 to February 7th, 1968
Wednesdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Management has recognized the need for modern tools to control Engineering and Business Projects. Today, new methods are being applied to plan, schedule, and control the use of time, money, manpower and facilities. The ability to obtain and select realistic schedules, then to evaluate project progress, based on prompt and reliable information, and to reschedule quickly when necessary, is vital to the profitable completion of projects.

(Course content page 14)

Course content:

- **Introduction:** Definition of requirements, development of Critical Path Method, examples of application, general approach.
- **Critical Path:** Network technique, time estimates, calculation of schedule limits, the Critical Path, slack (float).
- **Resources allocation:** Manpower, materials, equipment.
- **Project management:** Cycles in the CPM system, reviews, use of the computer, selection of the projects, organization of the CPM function.
- **CPM: Tool for communications:** Detailed reports, summary reports, management by exception.
- **Application of the Critical Path Method to a few projects.**
The class will be divided into small groups.
This laboratory period will be followed by a discussion of the various phases of the Critical Path Method, as illustrated by the workshop.

Number of credits: 10

Cost: \$125.00, Day
\$90.00, Evening

JOB EVALUATION AND MERIT RATING — Certificate 10B — 30 hours

* **DAYS:** June 10th to June 14th, 1968
5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.

* **EVENINGS:** April 24th to June 5th, 1968
Mondays and Wednesdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Job evaluation is a management tool which assists management in the analysis of different jobs, in minimizing wage disparities, in allowing for greater consistency, in the study of different jobs, in supplying an effective means of judging the changes occurring in a job and making the appropriate salary adjustments. Furthermore, it helps to establish proper training programs, orient personnel policies, simplify the work load in relation to accurate criteria, etc.

Number of credits: 10

Cost: \$90.00 Days
\$60.00 Evenngs

special courses — series — S

These certificates do not lead to a diploma except for the one entitled "Industrial Statistics" I, (2S I).

MTM — "METHODS-TIME-MEASUREMENT" — Certificate 1S — 105 hours

* **EVENINGS:** October 5th 1967 to February 15th, 1968
Mondays and Thursdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Particularly well adapted to manual work of a repetitive type and of short duration, MTM is a scientific approach to work analysis. Not only does MTM allow for the time measurement of jobs, but also through MTM, work fatigue is reduced and performance is enhanced through the elimination of unnecessary motions and efforts. MTM has numerous applications in those manufacturing industries where manpower is used intensively: textiles, clothing, shoe and leather trades, light manufacturing, etc.

MTM is not only used in the manufacturing industries, but it is now being used more to rationalize the clerical functions and to thus obtain better results from automatic and electronic data processing equipment in use. Banks, Insurance Companies, Trust Companies, service organizations, all are now gradually making more extensive use of MTM.

Number of credits: 35

Cost: \$350.00

INDUSTRIAL STATISTICS I - II — Certificate 2S — 1 - II

* **EVENINGS:** Industrial Statistic I — November 21st, 1967 to February 6th, 1968
Industrial Statistics II — March 19th to May 21st, 1968
Tuesday each week, 7:00 P.M. to 10:00 P.M.

INDUSTRIAL STATISTICS I — Certificate 2S I — 30 hours

Course content:

- The nature of Statistics.
- Frequency distributions.
- Measures of central tendency: the mean, the mode, the median.
- Standard deviation and other measures of dispersion.
- The normal distribution.
- Fitting straight lines: freehand method, semi-average method, moving average method, least square method.

Number of credits: 10

Cost: \$60.00

INDUSTRIAL STATISTICS II — Certificate 2S II — 30 hours

Course content:

- The binomial, Poisson and exponential distributions.
- Elementary sampling theory.
- Small sampling theory.
- Curve fitting: non-linear.
- Time series analysis: seasonal and cyclical.
- Correlation: linear, non-linear.
- Index numbers.

Number of credits: 10

Cost: \$60.00

VALUE ANALYSIS — Certificate 4S — 30 hours

* EVENINGS: January 16th to March 19th, 1968
Tuesdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Value Analysis is an organized and creative approach the purpose of which is to discover useless costs. Its specific techniques and methods are of particular use to the manufacturing industry in the realization of important savings which enable it to remain competitive whilst at the same time increasing its profits.

Course content :

- Study of techniques and concepts.
- Preparation and application of a cost reduction program.
- Utilization of analytical methods and techniques.
- Case studies.
- Assessment of results obtained.

Number of credits : 10

Cost : \$90.00

MAINTENANCE MANAGEMENT — Certificate 5S — 30 hours

* EVENINGS: October 10th to December 12th, 1967
Tuesdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Through proper Maintenance Management, it is possible to maintain equipment and machinery in proper order so that the lowest unit costs compatible with the security and welfare of the employees are obtained.

Through proper Maintenance Management, it is possible to :

- Plan the maintenance services — thereby requiring minimum staff, less equipment and less replacement parts.
- Reduce production delays (Profits are increased through the reduction of accidental breaks in production).
- Reduce repair costs because repairs are effected before accidental disruptions. (Preventive Maintenance).

Course content :

- Maintenance — its organization.
- Preventive Maintenance.
- Time standards in Maintenance.
- Replacement parts — inventory.
- The economical replacement of equipment — theory.

Number of credits : 10

Cost : \$90.00

INDUSTRIAL SAFETY — Certificate 6S — 30 hours

* EVENINGS: April 11th to June 13th, 1968
Thursdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

Industrial Safety is a topic which is of vital importance to Management. Industrial Safety concerns itself first with the psychological and physical well being of the worker.

Secondly, it concerns itself with the costs of accidents. This feature is not the heart important.

Industrial Statistics show that the indirect costs of accidents can be as much as five times more than the direct costs? Production losses exceed by far the losses sustained by the victims? Absenteeism increases with the number of accidents and the efficiency curve of a firm decreases during a period of increased of accidents? For every 300 risks taken by employees, one results in a serious accident.

During this course the following aspects will be studied : technical and psychological aspects of Industrial Safety and the organization of Industrial Safety in the firm.

Number of credits : 10

Cost : \$90.00

STANDARDIZATION — Certificate 7S — 30 hours

* DAYS: March 4th to March 8th, 1968
5 consecutive days
9:00 A.M. to 5:00 P.M.

The object of Standardization is to promote and coordinate attempts to reduce cost prices and to raise quality, by the following means :

- a) Definition of product quality and size.
- b) Reduction of superfluous lines.
- c) Influencing of use choice towards what has been judged advisable (AFNOR).

This course is essentially a practical one; it presents standardization as applied to the following areas :

- 1) The creation of products.
- 2) The creation of administrative documents.
- 3) The analysis of manufacturing processes.

Number of credits : 10

Cost : \$90.00

THE IDEALS CONCEPT (WORK DESIGN) — Certificate 8S — 30 hours

- * **DAYS:** January 29th to February 2nd, 1968
5 consecutive days — in the English language
9:00 A.M. to 5:00 P.M. and evenings
- * **EVENINGS:** April 24th to June 19th, 1968
Mondays and Wednesdays each week
7:00 P.M. to 10:00 P.M.

The Ideals Concept helps reviewing management and production systems. Through Ideals Concept, the systems within an organization can be reviewed from a larger base than the limited objective of cost reduction.

Course Content:

- Systems and working models — concepts.
- The conventional approach vs the Work Design approach.
- The Ideals System.
- Establishing a technologically feasible system.
- The decision.
- Case studies and work shops.

Day course given in the English language.
Evening course given in the French language.

Number of credits: 10

Cost: \$150.00, Day
\$ 90.00, Evening

MANAGEMENT DEVELOPMENT COURSE — Series CPC-I — 60 hours

- * **DAYS:** 2 Weeks — 9:00 A.M. to 5:00 P.M.
- January 15th to January 19th, and February 5th to February 9th, 1968
 - March 18th to March 22nd, and April 1st to April 5th, 1968
 - April 29th to May 3rd and May 13th to May 17th, 1968
- 5 consecutive days: 9:00 A.M. to 5:00 P.M.

Our modern world is in the midst of a minor revolution in the field of administrative and management techniques. Several traditional concepts of organization and administration as related to management are now being thoroughly examined and modernized. Much of the applied research in the field of social sciences has led to the effective handling of personnel and this, in turn, has resulted in increased output. The management development course, series I — aims to initiate and train the participants in these new management techniques. There are three stages to this programme.

First stage:

— **Preliminary field survey.** Through this first important contact, the discussion leader obtains a better understanding of the environment, of the work, of the methods used and of the difficulties encountered. Conversely, the managers and supervisors are given the opportunity to meet the COSE staff. During these meetings, the objectives sought and the role to be played by the employers, the participants, and the discussion leader are tentatively defined.

Second stage:

- **Information and instruction.** During the first 30 hours of instruction, the discussion leader is primarily concerned with creating the proper climate which will enable the group to become fully aware of its strengths and weaknesses. Course material deals mainly with subjects which are directly related to major problems in modern industries, such as:
- Productivity, management engineering, the role of the supervisor in the organization.
 - Motivation, human relations — Leadership.
 - Communications, training, security.
 - Increased efficiency, work study and work simplification.

This course, adapted during the first stage to suit the needs of the participants, is designed for immediate application to the particular problems faced by their respective organizations. The course includes certain exercises aimed at increasing the ability of the participants to properly express themselves. It also includes case studies and group studies. Audio-visual equipment is used to facilitate comprehension.

Third stage:

— **Group discussions.** The last 30 hours of the course are devoted to group discussions. The discussion leader no longer acts as an instructor but actually forms part of the group concerned. His only directives are aimed at guiding the teams involved. During this session the group will learn about the principles of management. Each person's experience will be of benefit to the others. One at a time, the participants will be called upon to demonstrate these principles. Acting as a group leader, each participant will be invited to direct, guide and conclude discussions on a problem which has arisen in his own company. The positive and creative criticisms methodically offered by the group will enable each participant to see himself in a more accurate perspective.

These sessions will enable each participant to:

- Gain a more realistic understanding of himself and of the impression he makes on others.
- Recognize feelings or emotions which influence his actions and of which he was often unaware.
- Discover the image he presents to his equals, his superiors and his subordinates. How do others see me? What is my role within the group?
- Identify more adequately the motivation and the sense of values which influence his behaviour in a group.
- Realize which actions are not acceptable and learn new patterns of behaviour.
- Learn to listen, to understand others better, to create conditions which facilitate a more sincere and, therefore, more constructive relationship. Participate more willingly and more actively in the activities and aspirations of the group.
- Recognize obstacles and resistance to the unity and proper functioning of the group and to effective communications. Become aware of the importance of human relations in all activities. Learn to recognize reasons for which resistance to change exists.
- Accept leadership and exercise authority in a manner which is more satisfying to himself and to others. Respect individual differences and stimulate creative thinking.
- Work more efficiently as part of a team, contribute to the decision taking and participate in management. Have enough confidence in himself, enough self-assurance and daring to break, when necessary, the conservative habits of the group by making creative suggestions.

Cost: \$225.00