

83 1130
DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 8 0 0 2

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

Certificat accordé Dépôt refusé 024596

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17457-02
Date	Signature: 84-06-13	Réception: 84-07-09	Durée: Du 84-06-13 Au 86-11-30
Nombre de salariés régis par la convention collective			180

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs spécialisés du vêtement de Coaticook (C.S.D.) 126 rue Brooks Sherbrooke, Québec J1H 4X8	<input type="checkbox"/> Déposant Barnish Inc. 709 rue Merrill Coaticook, (Stanstead) JOB 3E0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Fédération Nationale des Travailleurs de l'industrie du Vêtement Inc. Att: Roger Rousseau 2235 Est rue Sherbrooke Montréal, Québec H2K 1E2	E.V.: même et 1495 Boul. Industriel Région: 05-00 Activité: 2499(5) Affiliation: 9

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Barnish Brothers Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-08-02

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BARMISH INC.
709, rue Merrill,
Coaticook, P.Q. et
1495 boulevard Industriel
Magog, P. Q.

ci-après appelée la "Compagnie"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISES DU VETEMENT
DE COATICOOK

ci-après appelé le "syndicat"

DECLARATION:

La compagnie et le syndicat déclarent que, comme suite à leurs négociations, ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant, les deux parties contractantes aux conditions définies et énumérées ci-après, à savoir:

ARTICLE 1 - DECLARATION D'OBJECTIFS

- 1.01 Faire en sorte que les salariés trouvent dans leurs travail une source de satisfaction par des mesures comme celles-ci:
- a) pleine reconnaissance, par tous ceux qui sont concernés, des droits et de la dignité des salariés;
 - b) permettre aux salariés de conférer, par l'entremise de leurs représentants, avec la direction de la compagnie, sur les questions de ligne de conduite ou les changements que la compagnie se propose d'apporter à sa ligne de conduite, qui peuvent toucher les salariés, y compris les questions dont la portée va au delà de la convention collective; et
 - c) donner aux salariés la possibilité de s'identifier davantage à la compagnie en participant plus étroitement à ses activités.
- 1.02 Assurer à la compagnie des opérations rentables et profitables pouvant soutenir la concurrence et permettant:
- a) de répondre aux besoins des consommateurs en leur fournissant des produits et des services de qualité;
 - b) d'améliorer les salaires et gages et autres conditions de travail; **et**
 - c) d'améliorer le rendement que les actionnaires tirent de leur mise de fonds.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET REPRESENTATION SYNDICALE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés

de bureau, des planificateurs de la production, des instructeurs-inspecteurs, des préposés à l'entretien et à la maintenance, des préposés au contrôle de la qualité, des préposés à la réception et à l'expédition, des mécaniciens et des gardiens-concierges à l'emploi de la Compagnie pour ses établissements situés au 709 rue Merrill, Coaticook, P. Q. et au 1495 boulevard Industriel, Magog, P. Q.; le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail.

2.02 Les termes et conditions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés éligibles conformément à la clause 2.01 qui précède.

2.03 La Compagnie s'engage à recevoir le ou les représentants dûment autorisés par le syndicat afin de discuter des questions relatives à l'application de la présente convention et aussi, de l'importance d'établir de bonnes relations industrielles. Avec la permission de la Compagnie, laquelle ne sera pas refusée arbitrairement, tout représentant du syndicat dûment autorisé aura le droit d'entrer dans l'atelier de la compagnie durant les heures de travail.

Dans le cas du délégué du département, celui-ci doit aviser son supérieur immédiat avant de s'absenter sans paie pour s'occuper de ses fonctions syndicales à l'intérieur de l'usine.

2.04 Pour fins d'application de la convention collective il y aura un délégué par département, élu ou autrement nommé par les membres du syndicat. Ces délégués devront travailler dans le département qu'ils représentent et devront posséder au moins six mois d'ancienneté. Ils exerceront les fonctions définies dans cette convention.

2.05/...

- 2.05 Un comité de relations industrielles sera composé de 3 salariés élus ou autrement nommés par le syndicat. Ces salariés devront travailler dans un département différent et ils devront posséder au moins un an d'ancienneté avec la Compagnie. Ils exerceront les fonctions définies dans cette convention.
- 2.06 a) Si l'employeur consent à la tenue d'une réunion durant les heures de travail avec un ou des représentants du syndicat pour des discussions sur l'application de la convention, il paiera aux salariés le salaire effectivement perdu durant les heures normales de travail à la condition que ces rencontres aient lieu à l'intérieur de l'usine;
- b) Un comité de négociation sera composé de pas plus de 3 salariés élus ou autrement nommés par les membres. Ces salariés devront travailler dans un département différent et ils devront posséder au moins un an d'ancienneté avec la compagnie. Il est entendu que le comité de négociation s'occupera seulement des questions ayant trait au renouvellement ou à la modification de la convention.
- 2.07 Le syndicat fournira à la Compagnie et la Compagnie au syndicat, une liste des personnes autorisées à accomplir toutes fonctions relatives à la présente convention.
- 2.08 a) Tout salarié délégué au congrès et aux conférences, sessions d'étude ou toute autre activité du syndicat ou de ses cadres affiliés se verra accordé un congé d'absence sans paie pourvu que le nombre de délégués n'excède pas cinq (5) salariés de départements différents. Dans un tel cas, le syndicat devra aviser, si possible, la Compagnie

2.08/...

2.08 ... au moins deux (2) semaines au préalable, mais dans tous les cas au moins une (1) semaine au préalable. Si, par suite de circonstances spéciales, le nombre de délégués excédait cinq (5) salariés, le tout devra faire l'objet de discussions et consentement entre les parties.

- b) Pour chacune des absences des représentants du Syndicat pour activités syndicales telles que décrites au paragraphe précédent et approuvées par les responsables désignés par le Syndicat, la Compagnie s'engage à verser le salaire et les avantages de la convention. La Compagnie pourra cependant déduire le montant ainsi payé du montant remis au Syndicat à titre de perception de cotisation. Dans un tel cas, la Compagnie avisera dans l'immédiat le trésorier du Syndicat du montant ainsi déduit et l'indiquera lors de la remise.

2.09 La Compagnie accepte de désigner des endroits où le syndicat pourra afficher des avis, pourvu que lesdits avis ne portent que sur les sujets suivants:

- a) réunions à but social ou récréatif ou éducatif;
- b) élection, nomination et résultats des élections du syndicat;
- c) avis de réunion syndicale

Toute autre information affichée par le syndicat devra, au préalable, être approuvée par un officier de la Compagnie.

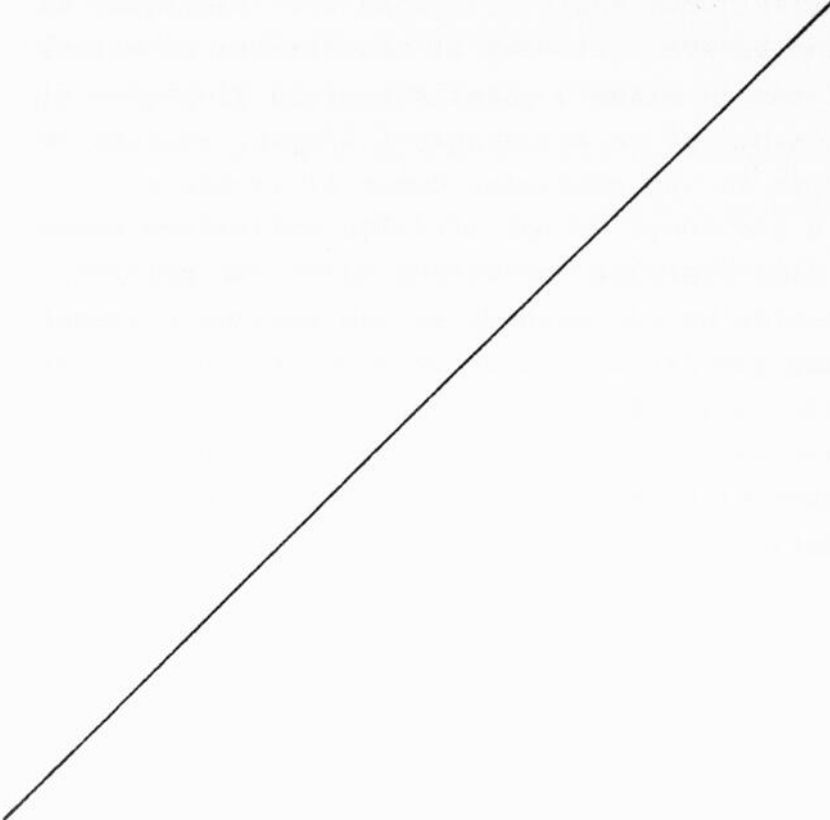
ARTICLE 3 - DROITS DE GÉRANCE

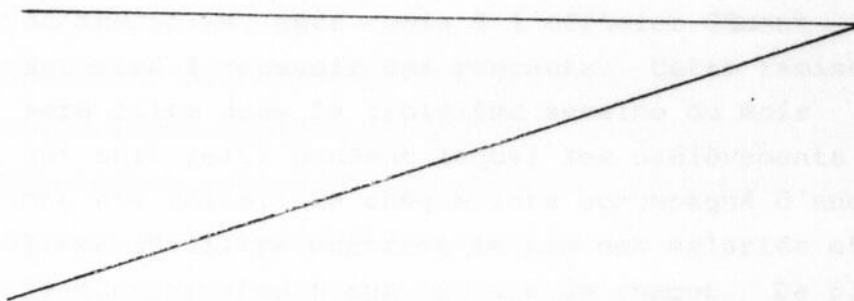
3.01 Le syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, suite aux seules restrictions imposées par la Loi ou par

- 3.01/... la présente convention, la Compagnie conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.
- 3.02 Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie devra se conformer aux prescriptions de la présente convention à moins que le contraire ne soit spécifiquement prévu et sujet aux droits du salarié concerné, de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente convention.
- 3.03 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre un salarié à cause de sa race, sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale ou de sa condition sociale;
- Bien que le genre masculin soit employé dans cette convention, il est expressément convenu qu'il désigne le personnel des deux sexes.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 a) Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du syndicat pour la durée de ladite convention.
- b) Ceux qui n'en font pas partie présentement, devront y adhérer dans les trente (30) jours qui suivent la date de signature de la convention et les nouveaux salariés devront adhérer au syndicat dans les sept (7) jours, à compter de la date de leur embauche.
- 4.02 a) Si un tel salarié cesse d'être membre du syndicat en aucun temps durant la période où la convention est en vigueur, sauf lorsque permis par le Code du Travail, ou refuse d'y adhérer dans les délais stipulés ci-avant, l'officier autorisé du

- 4.02 a)... syndicat en donnera avis par écrit à la compagnie et celle-ci devra, dans les quinze (15) jours qui suivent, mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- b) Le syndicat s'engage à indemniser et à garantir la Compagnie contre tout dommage ou responsabilité incluant, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, toute réclamation de salaire, dommage ou autre réclamation, y compris les frais judiciaires, qui pourraient résulter de l'application du présent article.
- c) Les salariés de la Compagnie qui ne sont pas régis par la présente convention collective, n'accomplissent pas le travail habituellement fait par les employés régis, sauf dans les cas d'entraînement, de vérification, de développement, d'urgence afin d'assurer la continuité des opérations ou s'il y a entente au préalable entre les parties.
- 



- 4.03 La Compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du salarié, sur la formule convenue entre la Compagnie et le syndicat, déduira et continuera de déduire jusqu'à l'expiration de la convention, la somme autorisée par ce salarié comme cotisation régulière hebdomadaire due au syndicat. Cette somme sera déduite sur la paie reçue chaque semaine par le salarié, pour le nombre de semaines convenu dans une année, cinquante-deux (52) ou moins, selon le cas.
- 4.04 La Compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du salarié sur la formule convenue entre la compagnie et le syndicat, déduira et continuera de déduire jusqu'à l'expiration de la convention si nécessaire, la somme autorisée par ce salarié comme cotisation spéciale due au syndicat, à la condition que cette cotisation spéciale soit dûment autorisée par le syndicat et qu'elle ne dépasse pas la somme de un dollar (\$1.00) par semaine pour une période maximum de vingt-six (26) semaines dans une année. Cette somme sera déduite sur la paie reçue par le salarié chaque semaine, pour la durée de la période autorisée.
- 4.05 Dans tous les cas de retenue syndicale pour cotisation régulière ou spéciale, la compagnie est dégagée de toute responsabilité quant à la légalité des prélèvements et de la remise de ceux-ci et le syndicat s'engage à la tenir indemne de toute réclamation découlant de leur application.

...4.06/

- 4.06 Un chèque payable à l'ordre du syndicat pour le montant des cotisations perçues, régulières ou spéciales, sera remis à l'officier dûment autorisé à recevoir ces montants. Cette remise sera faite dans la troisième semaine du mois qui suit celui pendant lequel les prélèvements ont été faits. Le chèque sera accompagné d'une liste détaillée montrant le nom des salariés et le montant déduit sur la paie de chacun. De plus, lors de la remise mensuelle, la compagnie y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie sur la dernière liste de paie du mois qui précède.

ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ

- 5.01 Le salarié régi par la présente convention a droit à l'ancienneté. L'ancienneté s'appliquera strictement par département; ces départements sont:

- a) la coupe
- b) devant et dos
- c) pièces
- d) assemblage
- e) finition
- f) pressage et sous-pressage

Les hommes de plancher seront considérés comme faisant partie du département «coupe»; les employés «utilité» seront considérés comme faisant partie du département où ils ont été utilisés ou du département dans le quel ils travaillaient avant d'être nommés «utilité» soit le plus avantageux des deux (2).

- 5.02 Dans le cas de promotions, de déplacements (bumping) ou de mise à pied dans un département, la Compagnie devra tenir compte des facteurs suivants parmi les salariés du département:

- a) l'ancienneté du salarié;
- b) l'habileté et la compétence du salarié;
- c) si les deux facteurs précédents sont relativement égaux, les charges familiales telles que connues par la Compagnie seront décisives.

5.02 ... Les dispositions de la présente clause ainsi que de la clause 6.02 ne s'appliqueront pas aux "utilités", ces postes étant comblés à la discrétion de la compagnie parmi les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté. L'employeur s'engage cependant à permettre aux employés, à tous les six (6) mois d'indiquer sur un avis placé à cet effet, leur désir de devenir "utilité" et l'employeur doit fournir au syndicat les motifs valables justifiant son choix.

De plus, la compagnie avisera le syndicat quinze (15) jours à l'avance de toute nomination au poste "utilité".

De plus, la présente clause ne s'appliquera pas à une mise à pied d'une journée ou moins par semaine.

Cependant, dans les cas où il y a plus d'une personne sur la même opération, le salarié ayant le moins d'ancienneté sur l'opération sera mis à pied.

Le salarié qui considère avoir été mis à pied en contravention avec le paragraphe précédent devra aviser son contremaître immédiatement.

5.03 a) Pour toute absence autorisée par la compagnie ou prévue à la convention pour une période n'excedant pas quatre (4) mois, la compagnie peut placer le salarié de son choix, sauf si un salarié ayant plus d'ancienneté réclame la fonction et à la condition qu'il soit apte immédiatement, sans entraînement, (c'est-à-dire à 83% d'efficacité) à accomplir cette fonction. Avant d'engager un salarié pour remplacer l'employé absent temporairement, la Compagnie devra offrir l'emploi vacant temporairement à un salarié mis à pied dans ce département et aviser le syndicat.

A l'expiration de cette période de quatre (4) mois, s'il n'y a pas de changement, la Compagnie devra appliquer les dispositions des clauses 6.02, 6.04 et 6.05 inclusivement mais, à titre temporaire seulement, c'est-à-dire que le salarié absent conserve le droit à son occupation à son retour.

...5.03/

5.03 ...

Il est entendu que l'expérience acquise par le salarié durant cette période de quatre (4) mois ou en prévision de l'absence, ne pourra servir pour le choix du candidat dans l'application des articles 6.02, 6.04 et 6.05. Advenant qu'il ne revienne pas, le salarié qui a été promu temporairement obtient automatiquement le poste en permanence. En autant que possible, un salarié qui revient au travail après un congé d'absence autorisée par la convention en avisera le représentant autorisé de la Compagnie au moins trois (3) jours à l'avance.

Cependant, le paragraphe précédent ne s'appliquera pas dans les cas de maladie ou de grossesse excédant quatre (4) mois si le salarié fait parvenir au syndicat et à la compagnie, un avis indiquant que son congé-maladie ou son congé pour grossesse est prolongé sur recommandation médicale et qu'il précise la date du retour et ce, jusqu'à la date de retour prévue.

- b) Un salarié senior ne sera pas obligé d'accepter un déplacement au sein de son département lorsqu'un salarié junior est apte immédiatement, sans entraînement, (c'est-à-dire à 83% d'efficacité) à accomplir la fonction.

...5.04/

5.04

L'ancienneté du salarié lui sera reconnue dès qu'il aura complété soixante-cinq (65) jours de travail; sur demande de la compagnie, à la condition que le salarié concerné et le syndicat y consentent par écrit, la période de probation pourra être prolongée pour un maximum de trente (30) jours de travail. De même sur demande de la compagnie, le syndicat consentira à une prolongation de la période de probation jusqu'au retour du salarié absent (maximum 30 jours ouvrables) pour l'employé qui a été engagé temporairement lors de l'application de l'article 5.03. A la fin de sa période de probation, l'ancienneté du salarié sera calculée à compter de son premier jour d'emploi. Si le salarié est congédié au cours de cette période de probation, son cas ne peut faire l'objet d'un grief en conformité avec l'article 18.08. Cependant, un salarié qui est remercié de ses services par la Compagnie avant la fin de sa période de probation, verra son temps déjà travaillé pour la compagnie compter pour le calcul de sa nouvelle période de probation si la compagnie le reprend à son service au cours des douze (12) mois qui suivent son licenciement. Dans un tel cas, l'ancienneté du salarié sera calculée à compter du premier jour d'emploi de son dernier engagement.

...5.05/

5.05 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par la compagnie ou occasionnée par la maladie ou accident et ce, pour la durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. Cependant, dans un cas extrême et avec une preuve médical à l'appui, les deux (2) parties par accord mutuel, peuvent extensionner la période.

5.06 Un congé sans solde jusqu'à concurrence de six (6) mois maximum sans perte d'ancienneté, pourra être accordé à un salarié qui a au moins deux (2) ans d'ancienneté et à la condition qu'il y ait entente à ce sujet entre la compagnie et le syndicat. La demande doit parvenir à la compagnie au moins trois (3) semaines avant la date où le congé peut débiter, à moins de circonstances incontrôlables. Advenant un refus, la Compagnie devra fournir les motifs valables du refus.

5.07 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité sans perte d'ancienneté à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

A moins de circonstances particulières, la demande du congé doit parvenir à la Compagnie au moins trois (3) semaines avant que ne débute ledit congé. Si l'état de santé de la salariée devient incompatible avec les exigences de son travail, la compagnie et le syndicat examineront la meilleure solution pour régler la situation. De plus, la période d'absence autorisée est dix-huit (18) semaines et au choix de la salariée, le tout en conformité avec la législation en vigueur. Cependant, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de son retour au travail, le congé de maternité pourra être prolongé.

... 5.08/:

- 5.08 a) A l'occasion du mariage d'un salarié, la Compagnie convient de lui accorder un congé sans solde de deux (2) semaines, ledit congé ne devant pas débuter avant la semaine précédant le mariage et ne devant pas se terminer plus de deux semaines après le mariage. Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à la Compagnie au moins six (6) semaines à l'avance.
- b) Un salarié peut s'absenter du travail pour une journée, sans réduction de salaire le jour de son mariage.
- c) Un salarié peut aussi s'absenter du travail sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 5.09 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, le rappel des salariés dans le département se fera dans l'ordre inverse de celui où ils ont été mis à pied dans ledit département.
- 5.10 A moins que le syndicat en décide autrement, le président du syndicat, son vice-président et les membres du comité de relations industrielles, tant qu'ils sont en fonction, sont présumés, pour fins de mise à pied et de rappel, avoir le plus d'ancienneté dans leur département à la condition qu'ils soient aptes immédiatement et sans entraînement, (c'est-à-dire à 83% d'efficacité) à accomplir la fonction requise.
- 5.11 Un salarié perd tout droit d'ancienneté si:
- a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) à la suite d'une mise à pied, il néglige de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours après avoir été avisé par la Compagnie. Cependant, s'il est dans l'impossibilité de reprendre le travail pour des raisons de maladie ou d'accident ou autre raison qui peut le justifier, il doit quand même aviser la Compagnie, dans un délai de sept (7) jours, de son intention d'y revenir.

...5.11 d)

- 5.11 c)... S'il est impossible pour la Compagnie de communiquer avec le salarié, elle lui fera parvenir une lettre recommandée à la dernière adresse inscrite au bureau du personnel. Copie de cette lettre recommandée sera remise au syndicat. Si aucune réponse n'est reçue après quinze (15) jours de la date de la mise à la poste, toute ancienneté sera annulée.
- d) Il a été mis à pied pour une durée correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- e) Il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans préjudice à toute autres mesures disciplinaires pour toute absence non motivée.
- 5.12 a) Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée en permanence dans l'usine à un endroit accessible aux salariés. Une copie de cette liste d'ancienneté sera remise au syndicat.
- b) Les contestations au sujet de l'ancienneté doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'affichage de la première liste d'ancienneté. Si durant cette période, une preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur sera corrigée. Après la période prévue plus-haut, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et conforme. Par la suite, une nouvelle liste sera affichée à tous les six (6) mois; seuls les retraits ou additions pourront être contestés de la façon et dans les délais prévus ci-haut.
- 5.13 La Compagnie remettra au comité de relations industrielles, une liste des gains horaires moyens à temps simple de chaque salarié pour les quatre (4) semaines précédentes, chaque fois qu'elle préparera une telle liste. Cette liste

constituera un document confidentiel comme condition essentielle de sa remise par la Compagnie au comité.

- 5.14 Lors de la résiliation de son contrat de travail, la compagnie remettre au salarié en plus de son salaire dû, tous les autres bénéfices auxquels il a droit selon les dispositions de la convention, déduction faite de tous montants dûs à la Compagnie.

ARTICLE 6 - PROMOTION

- 6.01 La promotion désigne la permutation d'un salarié d'une occupation à une autre régie par la présente convention et comportant une possibilité de gains égaux ou supérieurs. La possibilité de gains supérieurs est déterminée par la moyenne des gains des opérateurs qualifiés sur l'occupation vacante par rapport à la moyenne des gains du candidat.
- 6.02 a) Dans le cas où il se produit une vacance dans un département, la Compagnie, afin d'assurer la continuité des opérations, assignera temporairement un salarié de son choix. Subséquemment et sans tarder, la Compagnie pour une période de trois (3) jours de travail affichera sur le tableau d'affichage le fait qu'une vacance existe dans le département. La formule d'affichage qui comprend l'espace nécessaire pour la confirmation du choix du candidat apparaît à l'annexe 'B'. Lorsque cette formule sera utilisée, la compagnie en fera parvenir une copie au bureau du syndicat.
- b) Si un salarié du département pour lequel l'occupation vacante représente une promotion se croit qualifié pour l'occupation vacante, il en fera la demande, durant la période d'affichage déterminée, en inscrivant son nom sur la formule affichée; dès la période d'affichage terminée, la compagnie fera le choix de la personne qui occupera le poste en permanence, le tout conformément aux dispositions de la clause 5.02

- 6.03 a) Advenant qu'il soit nécessaire d'afficher une deuxième occupation vacante suite à la promotion d'un candidat sur la première occupation vacante, la Compagnie ne sera pas tenue de faire cet affichage tant et aussi longtemps que le candidat promu à la première occupation vacante n'aura pas atteint 83% d'efficacité sur sa nouvelle occupation; la même règle s'appliquera pour chaque affichage subséquent.
- b) Pour le département de la coupe, advenant qu'il y ait un ou plusieurs postes vacants, des affichages seront faits immédiatement et la compagnie s'efforcera de combler les postes le plus rapidement possible, mais ne sera pas tenue de les combler pour une période de deux (2) mois. Ce délai peut être extensionné par le comité de relations industrielles.
- 6.04 Le salarié promu aura le droit de retourner à son ancienne occupation dans les quinze (15) jours ouvrables de travail à sa nouvelle occupation, suivant sa promotion.
- Si le salarié promu est incapable de se qualifier au cours de la période d'entraînement ou s'il ne démontre pas d'aptitude qui pourrait lui permettre de se qualifier au cours de ladite période d'entraînement, il sera réinstallé à son occupation antérieure ou pourra utiliser son droit de déloger si son occupation antérieure n'existe plus.
- 6.05 Un salarié pourra postuler un poste vacant qui ne constitue pas une promotion; s'il n'y a aucun postulant pour lequel le poste constitue une promotion qui rencontre les critères mentionnés à l'article 6.02 de la convention, son cas sera alors soumis au comité des relations industrielles pour discussion; après quoi, la Compagnie pourra, à sa discrétion, décider de lui accorder le poste ou non.
- 6.06 Un salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation pourra revenir à l'intérieur de l'unité avec ses pleins droits sur paiement d'un honoraire de \$10.00 par mois passé en dehors de l'unité de

6.06... négociation jusqu'à concurrence de \$120.00 par année; de plus la compagnie avisera par écrit le syndicat de la nomination du salarié promu dès que la décision aura été prise.

6.07 Un salarié ne peut obtenir plus de deux (2) promotions suite à des affichages, durant une période d'un an, sauf s'il y a entente à ce sujet entre la Compagnie et le syndicat.

Le calcul de cette période débute à la date du choix du candidat lors de la première promotion.

ARTICLE 7 - TRANSFERT

- 7.01
- a) Dans le cas de fermeture d'un département, le syndicat et la Compagnie devront engager un dialogue afin de discuter et trouver une solution équitable pour les personnes impliquées;
 - b) Si un salarié est dans l'impossibilité de remplir les charges de son occupation à cause d'un accident ou d'une maladie lui ayant causé une incapacité partielle permanente ou en raison de son âge, la Compagnie rencontrera le syndicat pour discuter de la possibilité de le transférer dans un autre département ou de le muter dans son département;
 - c) Dans les cas cités à l'article 7, le syndicat et la Compagnie devront se rencontrer pour discuter et trouver le mécanisme pour transférer l'ancienneté de ces salariés s'ils sont mutés dans un autre département.

ARTICLE 8 - SYSTÈME D'ENCOURAGEMENT AU TRAVAIL

8.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de rémunérer ses salariés conformément à un système d'encouragement au travail.

8.02 a) L'employeur établit des taux qui permettent au salarié entraîné moyen de gagner par son habileté et son effort, 20% et plus que le taux de base de l'opération qui est de 83%;

b) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale (83%) est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen et expérimenté, familier avec l'opération, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique, ni mentale.

Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore, la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes.

c) La prime au rendement débute à une efficacité de 83% et est directement proportionnelle au rendement pour toute efficacité supérieure à 83%, sur le taux de base de tout salarié.

8.03 Les nouveaux salariés engagés après la signature de la présente convention seront payés aux taux du décret applicable si leur embauche est pour faire du travail sur de nouvelles opérations créées pour la fabrication de vêtements autres que le pantalon non assorti ou n'importe lequel pantalon qui est habituellement et généralement fait par les salariés qui sont à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature.

Les salariés à l'emploi de la compagnie au moment de la signature ne seront en aucun temps durant la présente convention payés selon les taux du décret mais seront payés selon l'échelle du pantalon non assorti prévue à la convention.

- 8.04 a) Après l'établissement d'un taux à la pièce, les salariés doivent faire un effort raisonnable afin de réaliser des gains sur ce nouveau taux;
- b) Les taux ainsi établis peuvent être contestés dans les trente (30) jours suivant leur établissement; dans un tel cas, le technicien qualifié du syndicat pourra faire des vérifications allant même à des études sur l'opération en litige. Lors de cette vérification, le technicien de la compagnie pourra être présent.

Si à la suite de la vérification une correction est apportée au taux établi, l'ajustement de salaire résultant de cette correction sera rétroactif à la date de mise en vigueur du taux en litige.

- 8.05 Si à la suite de la vérification par le responsable du syndicat le litige persiste, il sera référé à un ingénieur industriel qualifié, expérimenté dans le domaine de l'industrie du vêtement pour hommes si possible effectuant des études dans le domaine du pantalon. Cet ingénieur industriel devra être acceptable aux deux parties et sa décision sera finale et liera les parties; les frais de cet ingénieur seront défrayés à parts égales par les parties.

- 8.06 La décision de l'ingénieur est rétroactive à la date du grief écrit, à moins qu'il ne s'agisse d'un nouveau taux. Dans le cas d'un nouveau taux, l'ingénieur industriel devra déterminer que la rétroactivité part de la date officielle de la mise en vigueur du nouveau taux.

- 8.07 Il est convenu que le syndicat devra employer les pratiques d'ingénierie reconnues applicables au cas pour résoudre tout différent qui pourrait survenir.

- 8.08 La compagnie fournira par écrit aux employés la méthode de travail (standard de qualité) des opérations et verra à aviser les employés et le syndicat, dans les meilleurs délais, de tout changement; de plus le délégué au système à la pièce pourra après entente

- 8.08/... avec l'employeur, prendre connaissance des études de temps en vigueur et des standards de qualité.
- 8.09 Dans le cas d'un changement de méthode d'opération suite à un changement de machinerie qui nécessite un entraînement, la compagnie devra établir un nouveau taux à la pièce ou modifier le taux existant, déterminer la période d'entraînement si requis, et le syndicat devra en être avisé immédiatement. Le salarié dont l'opération est sujette à une telle modification sera rémunéré de la façon suivante:
- a - Si quatre (4) semaines d'entraînement ou moins sont requises (156 heures de travail ou moins), elle sera rémunéré à son taux horaire moyen;
 - b - Si une cinquième (5e) semaine d'entraînement est requise (39 heures), ledit taux à la pièce s'appliquera plus 30% du taux horaire moyen;
 - c - Si une sixième (6e) semaine d'entraînement est requise (39 heures) ledit taux à la pièce s'appliquera plus 20% du taux horaire moyen;
 - d - Si une septième (7e) semaine d'entraînement est requise (39 Heures), ledit taux à la pièce s'appliquera plus 10% du taux horaire moyen;
 - e - Pour la huitième (8e) semaine et par la suite, ledit taux à la pièce s'appliquera.
- 8.10 Dans le cas d'un changement de méthode d'opération suite à un changement de style ou de partie de style ou suite à une modification d'une opération ou d'une partie d'opération, la Compagnie devra établir un nouveau taux à la pièce ou modifier le taux existant et déterminer la période d'entraînement si requis et le syndicat devra en être avisé immédiatement.
- S'il y a lieu d'établir une période d'entraînement, elle sera rénumérée de la façon suivante:

- 8.10 ...
- a - Si une semaine d'entraînement est requise (39) heures) le nouveau taux à la pièce s'appliquera plus 30% du taux horaire moyen;
 - b - Si une deuxième semaine d'entraînement est requise (39 Heures) ledit taux à la pièce s'appliquera plus 20% du taux horaire moyen;
 - c - Si une troisième semaine d'entraînement est requise, ^(39 heures) ledit taux à la pièce s'appliquera plus 10% du taux horaire moyen.

ARB

8.11 Si comme résultat de l'application des changements stipulés aux clauses 8.09 et 8.10 le salarié se croit lésé dans ses droits, il présentera son grief conformément aux dispositions de l'article 18 «procédure pour le règlement des griefs»

8.12 Dans le cas d'élimination d'un poste de travail ou de transformation d'une tâche existante par suite de changements technologiques ou d'automatisation ou de mécanisation, la Compagnie convient d'aviser le syndicat dès que connu, de la nature des changements qu'elle prévoit effectuer dans son entreprise.

/8.12...

8.12/... Par la suite, les préposés engageront un dialogue concernant les possibilités de transfert et d'entraînement de la main d'oeuvre.

Les salariés dont le poste a été éliminé ou transformé ont la préférence, selon leur ancienneté pour les nouvelles opérations créées par les changements technologiques pourvu qu'ils remplissent de façon satisfaisante l'ouvrage requis. Ces salariés ont également le droit à l'application des dispositions prévues à la clause 5.02.

Si une période d'entraînement est requise, elle sera rémunérée de la façon suivante:-

- a) Si quatre semaines d'entraînement ou moins sont requises (156 heures de travail ou moins) elle sera rémunéré à son taux horaire moyen;
- b) Si une cinquième semaine d'entraînement est requise (39 heures) ledit taux à la pièce s'appliquera plus 30% du taux horaire moyen;
- c) Si une sixième semaine d'entraînement est requise (39 heures) ledit taux à la pièce s'appliquera plus 20% du taux horaire moyen;
- d) Si une septième semaine d'entraînement est requise (39 heures) ledit taux à la pièce s'appliquera plus 10% du taux horaire moyen;
- e) Pour la huitième semaine et par la suite, ledit taux à la pièce seulement s'appliquera

Si, suite à l'application du présent article, un ou des salariés ayant plus de deux (2) années d'ancienneté doivent être mis à pied, ils pourront se prévaloir de la procédure prévue à l'article 7.01 c) de la convention collective.

8.13 Lorsqu'un salarié travaillant à l'heure est assigné à une tâche sur un système d'encouragement au travail la méthode de rémunération sera conforme à celle déterminée à la clause 8.09.

- 8.14 Les opérations présentement rémunérées à la pièce devront continuer d'être ainsi rémunérées pour la durée de la présente convention, à moins d'entente contraire entre la Compagnie et le syndicat.
- 8.15 *UN*
GRB Si le salarié est transféré à une opération qui commande un taux plus élevé que celui de l'opération à laquelle il était assigné, le syndicat en sera avisé immédiatement et ce salarié sera rémunéré tel que stipulé à l'annexe 'A' des salaires, selon l'échelle des promotions.
- 8.16 Un salarié appelé à travailler sur deux (2) opérations ou plus, sera rémunéré selon la méthode prévue au décret, basé sur les taux de la présente convention.
- 8.17 A) La réduction ~~des~~ des taux de salaire à l'heure ou sur un système d'encouragement au travail est prohibée pour la durée de la présente convention, à moins que la compagnie et le syndicat, d'un commun accord, en conviennent autrement.
- B) Lorsqu'un taux à la pièce est fixé, il ne peut être supprimé pour la durée de la présente convention mais il peut être modifié par entente entre la compagnie et le syndicat.
- 8.18 ~~Un salarié~~ qui travaille sur une autre opération que la sienne sera rémunéré à son taux horaire s'il n'y a plus de travail pour lui sur son opération régulière, s'il y a encore du travail pour lui sur son opération régulière, il sera rémunéré à son taux horaire moyen de la dernière semaine complète travaillée à la pièce.
- 8.19 Lorsqu'un salarié travaille à la pièce sur plus d'une opération, la compagnie convient de ne pas se servir des gains obtenus sur une opération pour combler le minimum des taux ou de la classe, sur toutes autres opérations.
- 8.20 Les ciseaux sont la propriété de l'employeur et ce dernier entretiendra et remplacera lesdits ciseaux sur présentation de ceux-ci lorsque détériorés par l'usage normal. Si le salarié ne peut présenter ces ciseaux pour remplacement, il devra déboursier la valeur des ciseaux.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 La Compagnie ne peut suspendre ou congédier un salarié sans avoir au préalable suivi la procédure suivante:
1. un premier avertissement écrit
 2. un deuxième avertissement écrit
 3. s'il y a récidive, une suspension variant d'une (1) journée à un maximum d'une (1) semaine
 4. le congédiement du salarié
- 9.02 Dans le cas d'une infraction grave dont la preuve incombe à la compagnie, cette dernière peut suspendre ou congédier un salarié sans nécessiter d'avertissement écrit préalable.
- 9.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier; copie doit également être remise au syndicat.
- 9.04 Si un employé signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour reconnaître la réception de l'avis à moins que le contraire ne soit explicitement déclaré.
- 9.05 Tout avertissement apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulé; toutefois, si une suspension apparaît au dossier, la période sera alors de douze (12) mois, à compter de la date de la suspension.

ARTICLE 10 - CONGÉS PAYÉS

- 10.01 Les neuf (9) jours suivants seront des jours de congé chômés et payés durant chaque année contractuelle:
- le Jour de Noël
 - le Jour de l'An
 - le lendemain du Jour de l'An
 - le Vendredi Saint
 - la fête de Dollard

- 10.01... - La St-Jean-Baptiste
 - la Confédération
 - la Fête du travail
 - le Jour de l'Action de Grâces

10.02 Pour avoir droit aux congés chômés et payés, il est entendu qu'un salarié:

- a) devra avoir complété treize (13) semaines de calendrier de service continu pour la compagnie;
- b) devra avoir travaillé au cours de la période de trois (3) mois précédant immédiatement le congé chômé et payé;
- c) devra être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé, à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à un accident sérieux et vérifié, au décès dans sa famille, à la mise à pied, au congé de maternité ou à une permission applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède et/ou suit le congé chômé et payé.
- d) ne devra pas recevoir pour une période incluant le jour férié des prestations pour maladie ou accident en vertu de la loi sur l'assurance chômage ou de la loi sur les accidents du travail.

10.03 L'indemnité payable au salarié qui y a droit pour chacun de ces neuf (9) jours de congés chômés et payés sera:

Pour les salariés à l'heure: huit (8) fois le taux horaire.

Le taux horaire signifie le taux horaire actuellement payé ou dû au salarié, plus tous les ajustements ou augmentations en vigueur pendant la semaine durant laquelle le congé est observé.

Pour les salariés à la pièce: huit (8) fois le taux du gain horaire moyen.

10.03 ... Tout paiement dû pour un congé payé le sera sur une base de sept (7) fois le taux horaire ou sept (7) fois le taux du gain horaire moyen selon le cas, si ledit congé tombe un vendredi.

10.04 Le paiement d'un congé doit être donné à tous les salariés éligibles la semaine suivant celle où le congé est observé.

10.05 Tout congé chômé et payé tombant un samedi ou un dimanche sera reporté au lundi suivant où à la date proclamée par les autorités gouvernementales.

Conformément aux dispositions du présent article 10 et à la condition que les parties contractantes soient d'accord, il sera permis de remplacer le jour de congé chômé et payé par un autre jour fixé par lesdites parties contractantes pour tout ce qui concerne les jours mentionnés aux items 10.01 et 10.05 qui précèdent.

10.06 Tout salarié qui a complété treize (13) semaines de calendrier de service continu pour la compagnie a droit aux congés sociaux suivants:

- a) Dans le cas du décès d'un enfant ou du conjoint, ce dernier aura droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, pourvu que ce congé coïncide avec des jours ouvrables; il pourra également s'absenter pour la journée qui suit ce congé, mais sans salaire.
- b) Dans le cas du décès du père ou de la mère, du frère ou de la soeur ainsi que des beaux-parents du salarié, ce dernier aura droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs y compris le jour des funérailles pourvu que son congé coïncide avec des jours ouvrables;

10.06 c).../

10.06/...

- c) Dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur de l'employé, ce dernier aura droit à un congé payé d'un (1) jour, pour le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable;
- d) La Compagnie paiera à tout tel salarié qui peut être requis de servir comme juré dans n'importe quelle cour de justice du comté où il réside, la différence, s'il y en a, entre le montant qui lui est payé pour ses services comme juré et le montant qu'il aurait reçu pour les services normalement rendus à la Compagnie durant la même période de temps.
- e) le mode de paiement pour ces congés sociaux sera le même qu'à 10.03

ARTICLE 11/...

ARTICLE 11 - CONGÉS DE FIN D'ANNÉE

- 11.01 La Compagnie accordera à chacun de ses salariés qui, au 24 décembre sont à son emploi depuis une période continue d'un an ou plus, un congé de fin d'année payé. Le travail cessera à la fin de la journée précédant Noël et reprendra la première journée ouvrable suivant le lendemain du Jour de l'An.
- 11.02 La Compagnie paiera à chaque salarié qui se qualifie pour tel congé, 2% des gains accumulés entre le 1er décembre et le 30 novembre de l'année en cours.
- 11.03 Pour avoir droit au congé de fin d'année payé, un salarié doit travailler ou être prêt à travailler les trois jours ouvrables précédant le jour de Noël et les trois jours ouvrables suivant le premier jour de l'An.
- 11.04 L'absence du travail pendant les périodes de trois (3) jours mentionnés à l'article 11.03 ne prive pas le salarié de son droit à l'indemnité du congé de fin d'année si cette absence est autorisée par la Compagnie ou est due à:
- a) un arrêt de travail
 - b) une maladie
 - c) un décès parmi les proches parents
 - d) une autre raison majeure
 - e) une maternité.

Pour toute absence dont la cause est autre que celles mentionnées ci-dessus, la Compagnie a le droit de déduire des sommes d'argent dues au salarié, un montant équivalent à un cinquième de l'indemnité du congé de fin d'année pour chaque jour d'absence.

- 11.05 La Compagnie paiera le boni de fin d'année à tous les salariés éligibles le dernier jour de paie avant le jour de Noël.
- 11.06 Si un salarié quitte son emploi durant le congé de fin d'année, ou ne retourne pas au travail après ce congé, pour toute raison autre que celles qui sont énumérées au paragraphe 11.04, la Compagnie aura le droit de déduire, des sommes d'argent dues à ce salarié, un montant équivalent à l'indemnité du congé de fin d'année payée à ce dernier.

ARTICLE 12 - VACANCES PAYÉES

- 12.01 Le salarié aura droit à des vacances annuelles payées d'une durée de:
- a) Une (1) journée de vacance payée par mois de service continu pour la compagnie jusqu'à un maximum de deux (2) semaines; ces journées devront être consécutives, si le salarié n'a pas complété un (1) an de service continu pour la Compagnie au 1er juillet de l'année courante.
 - b) Deux (2) semaines, s'il a une (1) année ou plus de service continu pour la compagnie au 1er juillet de l'année courante.
 - c) Trois (3) semaines, s'il a trois (3) années ou plus de service continu pour la Compagnie au 1er juillet de l'année courante.
- 12.02 Le salarié au service de la Compagnie à la date des vacances qui au 1er juillet de l'année dans laquelle se donnent les vacances, a complété la période de service requise indiquée ci-après, aura droit à une indemnité calculée sur le salaire gagné par ledit salarié dans la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 mai de l'année dans laquelle se donnent lesdites vacances, à savoir:
- a) moins de trois (3) ans de service:
4% du salaire gagné;

...b)/

- b) trois (3) ans de service et plus:
6% du salaire gagné.

- 12.03 La Compagnie convient des dates suivantes pour les vacances d'été durant la première année de la présente convention: Du lundi 16 juillet au vendredi 3 août.
Pour la deuxième et la troisième année de la présente convention, la Compagnie affichera la date des vacances au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le commencement des vacances
- 12.04 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées depuis le 1er juin précédant la date de son départ et qu'il n'a pas prises, le tout suivant l'échelle prévue au paragraphe 12.02 qui précède.
- 12.05 Les salariés devront prendre leurs vacances annuelles payées au cours du mois de juillet et du mois d'août de l'année dans laquelle se donnent les vacances, durant toute période complète de trois (3) semaines dudit mois ou des mois fixés par entente entre la compagnie et le syndicat.
- 12.06 La paie de vacances sera remise une semaine précédant la dernière paie avant la date des vacances prévue à la convention. Cependant, dans ce cas, nonobstant l'article 17.03 de la convention collective, la paie remise précédant la semaine de vacances sera donnée le vendredi avant-midi.

ARTICLE 13 - FONDS ÉDUCATIONNEL

- 13.01 La Compagnie s'engage à payer au Fonds éducationnel du syndicat, une demi-cent (\$0.005) de l'heure sur toutes les heures travaillées par les salariés. Remise des montants ainsi payables sera faite de la même manière et à la même date que la remise des cotisations syndicales, conformément aux directives à ce sujet de l'article 4 qui précède. La prime de 50% pour temps supplémentaire ne s'applique pas en

- 13.01 ... ce qui concerne le paiement d'une demi-cent (\$0.005) de l'heure ici mentionné.
- 13.02 Le syndicat soumettra à la compagnie, une fois tous les quatre (4) mois, un rapport écrit des activités en cours et au programme de ce fonds éducationnel; on indiquera en même temps de quelle manière les argents reçus par ce fonds ont été utilisés.
- 13.03 Le syndicat et la compagnie sont les seuls autorisés à dissoudre le fonds éducationnel et ce, à la condition expresse que tous les deux soient d'accord pour ordonner cette dissolution. S'ils ne le sont pas, la question en litige devient un grief et l'article 18 ci-après "Procédure pour le règlement des griefs" s'applique.
- 13.04 Dans le cas où la dissolution de ce fonds éducationnel est ordonnée, le paiement d'une demi-cent (\$0.005) de l'heure pour chaque heure de travail des salariés sera discontinué à la date de cette dissolution. A compter de cette date, le salarié recevra une augmentation de salaire d'une demi-cent (0.005) l'heure, en remplacement du même montant qui normalement serait payable par la compagnie, s'il n'y avait pas eu dissolution.

ARTICLE 14 - ASSURANCE GROUPE

- 14.01 La Compagnie convient de continuer sa participation au plan d'assurance actuellement en vigueur ou à un plan d'assurance offrant des bénéfices égaux ou similaires. La Compagnie consent de plus à étudier toute demande syndicale de modifications au Plan d'assurance.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine normale de travail sera de trente-neuf (39) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures du lundi au jeudi inclusivement et de sept (7) heures pour la journée du vendredi.

...15.01 b)/

- 15.01... b) La cédule des heures normales de travail peut être modifiée après entente entre les parties.
- c) i) Les heures de travail de tous les employés, à l'exception des employés de la salle de coupe pour la période d'été, sont les suivantes:
Du lundi au jeudi inclusivement: de 8:00 à 12:00 et de 13:00 à 17:00 h.
Vendredi: de 8:00 à 12:00 et de 13:00 à 16:00 h.
Heure du dîner: de 12:00 à 13:00 h. ou toute autre période qui pourrait être convenue entre les parties.
- ii) Pour les employés de la salle de coupe, les heures normales de travail durant la période d'été (entre la fête de Dollard et la fête du travail)
Du lundi au jeudi incl.: de 7:00 à 12:00 h. et de 13:00 à 16:00 h.
Vendredi: de 7:00 à 12:00 h. et de 13:00 à 15:00 h.
Heure du dîner: de 12:00 à 13:00 h. ou toute autre période qui pourrait être convenue entre les parties.
- d) 1- Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et l'après-midi incluant le temps où le salarié laisse et revient à son travail sera accordé à tous les salariés. Ces périodes sont déterminées du consentement des parties.
- 2- Un salarié appelé à travailler deux (2) heures ou plus immédiatement à la suite de sa journée régulière a droit à une période de repos de quinze (15) minutes consécutives à la fin de sa journée régulière.
- 3- Lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire en dehors des jours de la semaine régulière de travail, les périodes seront les mêmes qu'au paragraphe 15.01 d) 1- .
- e) Tout salarié qui se présente au travail le matin, au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à deux (2) heures de travail ou à l'équivalent en paie rémunérées à son taux horaire régulier; tout salarié qui se présente au travail l'après-midi, au début de la deuxième moitié de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à deux (2) heures de travail ou à l'équivalent en paie rémunérées à son taux horaire régulier.

15.01 e)... Cependant, au cours d'une même journée de travail, le minimum auquel aura droit l'employé qui se présente au travail sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, sera de trois (3) heures de travail ou l'équivalent en paie rémunérée à son taux horaire régulier.

Ce privilège d'une telle indemnité s'appliquera dans le cours normal des opérations de l'atelier seulement; le privilège est automatiquement suspendu dans le cas d'un arrêt incontrôlable total ou partiel desdites opérations. De plus, tel salarié doit exécuter tout travail qui lui est assigné.

... 15.01 f)/

15.01...

- f) En cas d'accident de travail, le transport du salarié à l'hôpital ou chez le médecin, selon le cas, sera assumé par la Compagnie.

Si le salarié ne peut terminer sa journée de travail, il sera payé pour toutes les heures régulières de cette journée à son taux horaire régulier; cependant si l'absence suite à l'accident de travail est plus de cinq (5) jours de travail, les heures non terminées de la première journée de travail seront rémunérées au taux horaire moyen de l'employé; lorsque requis par la compagnie, il devra produire un certificat médical; la compagnie s'il y a lieu lui remboursera le coût du certificat médical.

De plus, la Compagnie remboursera au salarié qui n'a pu revenir au travail, le coût inhabituel du transport pour retourner chez lui et ce, jusqu'à concurrence du coût d'un taxi de l'hôpital ou de chez le médecin à l'usine.

15.02 Seconde équipe

Une seconde équipe peut être aménagée dans les conditions suivantes:

- a) Le syndicat doit être avisé par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en opération de la seconde équipe; cet avis doit indiquer la date de l'entrée en opération de la seconde équipe, les heures de travail projetées et le nombre approximatif de salariés qui seront embauchés.
- b) Les autres conditions applicables à cette seconde équipe seront celles du décret de l'industrie de la confection pour hommes lequel se lit présentement comme suit:
- c) La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demi (37h30) réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi, entre 4h00 de l'après-midi à 12h00 (minuit), avec une demi-heure (0h30) allouée pour le repas du soir.

...15.02 d)/

- d) Tout salarié a droit à une prime d'équipe de dix pour cent (10%) de son taux normal de paie, même si ce taux excède le taux minimum du décret. Cette prime ne doit pas être incorporée dans le taux horaire ou le taux à la pièce mais doit être indiquée séparément dans le registre de paie des salariés. Cependant, cette prime de dix pour cent (10%) doit être incluse dans le calcul des paiements dus au salarié pour les congés, les vacances et le temps supplémentaire.
- e) Tout salarié de la seconde équipe a une garantie de vingt-cinq (25) heures par semaine et de cinq (5) heures par jour ou doit être payé l'équivalent en rémunération à son taux normal de paie, plus la prime d'équipe de dix pour cent (10%) pourvu que le salarié soit disponible pour travailler ce nombre d'heures.
- f) Toutes les heures de travail avant 4h00 de l'après-midi et après 12h00 (minuit) doivent être payées au taux de salaire et demi.
- g) Pour les fins d'application du paragraphe 15.02 du présent article 15, le taux normal de paie est le taux horaire ou le taux à la pièce payé ou convenu entre le salarié et son employeur, même si ce taux dépasse ou rapporte plus que le taux horaire minimum stipulé à l'annexe 'A' des salaires de la présente convention collective.
- h) Toutes les autres dispositions de la convention, à moins qu'elles ne soient contraires aux conditions spéciales du paragraphe 15.02 du présent article 15, s'appliquent à tous les salariés travaillant en seconde équipe et à leur employeur.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 16.01 Le travail supplémentaire est permis mais il ne devra pas y avoir d'abus soit du côté patronal ou du côté syndical. Le salarié à qui l'on demande de faire du travail supplémentaire devra en être avisé au moins quatre (4) heures à l'avance, à moins de circonstances imprévisibles.
- 16.02 Tout travail exécuté en dehors des heures stipulées à l'article 15 (heures de travail) qui précède, sera du temps supplémentaire payable à raison de temps et demi, exception faite pour le travail exécuté conformément au paragraphe 16.03 qui suit.
- 16.03 Tout travail exécuté un jour férié, payable ou non, ou un jour de congé de fin d'année ou de vacances, sera rémunéré au taux de temps double, en plus du paiement à taux régulier pour ce jour ainsi travaillé.
- 16.04 Il est convenu que le montant additionnel payé au salarié fait partie du salaire et le salaire sera majoré de cinquante pour cent (50%) dans le cas de temps supplémentaire et de cent pour cent (100%) dans le cas de temps double.
- 16.05 Liste de non-disponibilité: tous les salariés qui ne veulent pas effectuer du travail supplémentaire pourront faire inscrire leur nom sur une liste maintenue à cet effet dans un tel cas, ils ne pourront pas être obligés d'effectuer du travail supplémentaire. Tout salarié pourra inscrire ou retirer son nom de cette liste le dernier vendredi de chaque mois.
- 16.06 Il est aussi convenu entre les parties que le salarié régulier, efficace à 83%, ayant le plus d'ancienneté sur l'opération sera le premier à qui on offrira de travailler en temps supplémentaire; s'il refuse on procédera de la façon suivante:-
- a) suivant l'ancienneté des salariés réguliers efficaces à 83% sur l'opération;
 - b) selon l'ancienneté des personnes qui ont déjà fait le travail et qui ont la com-

...16.06 b)/

16.06

- b) ... pétence et l'aptitude pour accomplir immédiatement la fonction dans le département, c'est-à-dire qui a une efficacité de 83% et qui n'est pas un apprenti sur cette opération;
- c) advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés volontaires pouvant faire le travail en question, les plus juniors sur l'opération devront effectuer le travail requis.
- d) advenant que du temps supplémentaire est requis sur des opérations où personne n'est attitré en temps régulier, l'ancienneté des personnes du département qui ont déjà fait le travail sera respectée pour le choix de la personne du département qui aura à faire le travail en supplémentaire.
- e) le salarié qui croit avoir droit au temps supplémentaire et que la procédure ci-haut décrite n'a pas été suivie devra en aviser son contremaître dès qu'il en a connaissance.

16.07

Deux fois par an, la Compagnie a à préparer des échantillons pour ses vendeurs. La quantité est de 2,000 à 2,500 paires; il est entendu que tout travail se rapportant à ces échantillons sera fait par des employés syndiqués, qualifiés sur l'opération (qualifiés veut dire qui n'est pas un apprenti et qui a 83% d'efficacité) à condition que ce travail ne comporte pas de changements ou de nouveautés qui doivent être étudiés au préalable, soit par une opératrice responsable des échantillons ou d'une personne responsable de l'entraînement.

ARTICLE 17 - SALAIRES

17.01

La Compagnie convient de payer et le syndicat convient d'accepter, pour la durée de la présente convention, la cédule de salaires annexée à ladite convention et faisant partie intégrante d'icelle et intitulée Annexe 'A' - Salaires.

17.02

Arrêt de machine

Un salarié sera payé à ses gains horaires moyens s'il travaille à la pièce, pour le temps que la machine qu'il opère est arrêtée pendant ses heures régulières de travail ainsi que le temps que le salarié doit travailler sur une autre machine sauf si cette autre machine est comparable (e.i. révolutions par minute et points au pouce) à la machine généralement utilisée.

17.02 Un salarié sera payé à son taux horaire garanti s'il doit attendre sa production pour une période de plus de quinze (15) minutes consécutives ou cumulatives durant la journée à condition que l'attente ne soit pas causée par l'employé concerné.

17.03 Les salariés seront payés par dépôt bancaire le jeudi avant-midi de chaque semaine. Si la paie ne peut être livrée le jeudi, la Compagnie devra en aviser les salariés la veille. Si le jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le vendredi avant-midi de la même semaine. Les détails suivants apparaîtront sur l'état de salaire:

1. le nom et prénom du salarié
2. la date de la période de paie
3. le nombre d'heures régulières et supplémentaires
4. le montant net (temps régulier)
5. le montant additionnel (temps supplémentaire)
6. le montant des gains à la pièce
7. le salaire brut
8. les déductions faites
9. le salaire net
10. le taux premium
11. inclure le % de boni sur le talon de paie
12. la classification du salarié

De plus, l'état de salaire devra être remis dans une enveloppe scellée.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS

18.01 Un grief signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

18.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:
A - ETAPE FACULTATIVE AU CONTREMAÎTRE

Le salarié qui désire soumettre un grief peut le soumettre seul ou par l'entremise du comité des relations industrielles verbalement à son contremaître.

B - PREMIÈRE ÉTAPE: AU GÉRANT DE L'USINE

Le salarié qui a un grief le soumettra pas écrit au gérant de l'usine dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement l'événement qui a donné

18.02 B... naissance audit grief. Cette limitation de dix (10) jours ouvrables est obligatoire et si elle est dépassée, le grief ne sera pas reçu. S'il le préfère, le salarié pourra confier au syndicat son grief et le problème de le régler à la condition qu'il se soit conformé aux dispositions ici stipulées.

Dès qu'il en aura été informé, le gérant de l'usine donnera au grief présenté son attention immédiate dans le but de trouver sans délai une solution juste et équitable au litige.

C - DEUXIÈME ÉTAPE: AU COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES

Si l'entente est impossible, le grief sera présenté par écrit, pour étude et décision, au comité des relations industrielles. Si la décision du comité n'est pas satisfaisante ou si l'une ou l'autre des parties au litige croit que le grief n'a pas été l'objet d'une solution juste et équitable, la partie lésée, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le syndicat ou la Compagnie peut recourir à l'arbitrage, le tout conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec.

18.03 Dans tous les cas de griefs résultant de l'imposition d'un congédiement, le grief devra être soumis directement au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement.

18.04 La Compagnie tout comme le salarié, peut avoir des griefs. Si tel est le cas, la compagnie présentera son grief par écrit, pour étude et décision, au comité de relations industrielles et là, s'il est impossible d'en arriver à une entente, la procédure énoncée à la clause 18.02 s'appliquera.

18.05 L'arbitre devra entendre les parties contradictoirement et trancher le litige qui lui a été soumis et rendre sa décision dans les trente (30)

18.05 ... jours de l'audition, à moins que les parties acceptent d'étendre ce délai.

Dans un cas où la question en litige concerne les taux à la pièce, l'arbitre choisi devra être ingénieur industriel.

18.06 A - L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision qui vient à l'encontre des stipulations de la présente convention et pas plus d'éliminer, de modifier ou d'amender quoi que ce soit desdites stipulations de cette convention.

B - La décision de l'arbitre est finale et obligatoire. Les parties contractantes s'engagent à en accepter la décision et à s'y conformer.

18.07 Chaque partie défraiera ses propres frais occasionnés par l'arbitrage ainsi que le coût de ses représentants, et la moitié du coût et des honoraires de l'arbitre.

18.08 Pendant sa période d'essai, le salarié jouit de tous les droits et avantages prévus à la convention sauf, qu'il n'a pas droit de grief relativement au mouvement de main d'oeuvre, au congédiement ou à toute autre mesure disciplinaire.

ARTICLE 19 - COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES

19.01 Un comité de relations industrielles sera formé dans les quinze (15) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Ce comité sera composé de trois (3) membres pour la Compagnie et de trois membres pour le syndicat.

19.02 Les membres du comité de relations industrielles auront pleine et entière liberté d'actions qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté, de bonne foi et au meilleur de leur connaissance. Un membre représentant du syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec la compagnie à cause de son travail au sein de ce comité.

19.03 ... Ce comité se réunira une fois par mois, soit un vendredi, de 13:30 à 16:00 heures. Les employés membres du comité seront payés à leur taux de salaire moyen à temps simple, le coût sera défrayé comme suit: 50%/50%. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du comité et l'on devra rédiger un procès-verbal de chaque assemblée.

19.04 Le comité des relations industrielles aura le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations et les plaintes faites par le syndicat ou par la compagnie, et les disputes entre les parties.

ARTICLE 20 - GRÈVE ET LOCK-OUT

20.01 La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la présente convention collective et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'aura pas été acquis conformément aux dispositions du Code du Travail.

20.02 Le syndicat ni aucune personne agissant dans l'intérêt du syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 21 - SECURITÉ ET SANTÉ

21.01 L'employeur convient de maintenir des normes adéquates de sécurité et de santé dans l'usine, en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles. L'employeur accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des salariés.

21.02 Aux fins de promouvoir la prévention des accidents et la sécurité su travail, les comités paritaires de santé et de sécurité suivants seront formés:

...21.02/

- 21.02 ... 1 comité paritaire de santé et sécurité formé de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur pour l'établissement situé au 709 rue Merrill, Coaticook, province de Québec et -
- 1 comité paritaire de santé et sécurité formé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur pour l'établissement situé au 1495 boulevard Industriel, Magog.
- Ces comités devront se rencontrer une fois par mois.
- 21.03 Lorsque les comités de santé et sécurité recommandent un correctif à l'employeur, ce dernier doit donner une réponse dans les quinze (15) jours qui suivent la réunion du comité.
- 21.04 Lesdits comités se réuniront une fois par mois durant les heures de travail pour discuter des accidents courants, de leur cause et des moyens de les prévenir ainsi que de l'application de la santé et sécurité, tel que prévu par les lois gouvernementales. Les Minutes des assemblées mensuelles et des visites de sécurité seront envoyées à chacun des membres du comité et affichées sur les tableaux dans les départements.
- 21.05 L'employeur doit informer par écrit le syndicat des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des travailleurs.

ARTICLE 22 - ANNEXES ET ENTENTES

- 22.01 Toutes les annexes de la présente convention, de même que les ententes ou amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention, feront partie intégrante comme si elles étaient récitées au long.

...22.01/

22.01 ... Lesdites lettres d'entente pourront cependant être modifiées, s'il y a entente à ce sujet, entre la compagnie et le syndicat.

22.02 Il est convenu entre les parties que toute entente ayant pour effet de modifier l'application de la c. coll. doit être autorisée et signée par le synd. pour être valide.

ARTICLE 23 - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et expirera le 30 novembre 1986 inclusivement, sauf pour les salaires qui seront rétroactifs au 5 décembre 1983, le tout tel que stipulé à l'Annexe 'A'

23.02 A- Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention, l'une des parties pourra donner à l'autre un avis de son intention de modifier ladite convention ou d'y mettre fin. Dans le premier cas, la partie demandant des modifications devra, avec son avis, en donner les détails.

B- Les parties contractantes à la présente convention, d'un commun accord, acceptent que toutes et chacune des stipulations de ladite convention continueront d'être appliquées pour la durée de la négociation d'un nouveau contrat et la durée de la période stipulée à l'article 47 du Code du travail de la province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre 141 et amendements) à moins que les parties signent une nouvelle entente au cours des négociations.

23.03 Les stipulations du paragraphe 23.02 ci-haut ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la rétroactivité éventuelle s'appliquant à certaines clauses d'une convention collective de travail, signée au cours des procédures de négociations mentionnées audit paragraphe 23.02 ou à ladite convention collective de travail elle-même.

A N N E X E "A"
=====

1. Tout salarié rémunéré à l'heure incluant les apprentis mentionnés au paragraphe 5, recevra à compter du 5 décembre 1983 une augmentation de salaire de cinq pourcent (5%) en plus et au-dessus de son taux horaire en vigueur ou payable le 1er décembre 1983.
2. Tout salarié rémunéré à l'heure, incluant les apprentis, recevra à compter du 3 décembre 1984 une augmentation de salaire additionnelle de cinq pourcent (5%) en plus et au-dessus de son taux horaire en vigueur ou payable le 1er décembre 1984.
3. Tout salarié rémunéré à l'heure, incluant les apprentis, recevra à compter du 2 décembre 1985 une augmentation de salaire additionnelle de cinq pourcent (5%) en plus et au-dessus de son taux horaire en vigueur ou payable le 1er décembre 1985.
4. Tout salarié rémunéré à la pièce, incluant les apprentis, recevra les mêmes augmentations stipulées aux paragraphes 1, 2 et 3 qui précèdent, le tout sujet aux mêmes règlements. ~~Les augmentations seront incorporés dans les taux à la pièce existants et le cas échéant, dans leurs taux de base pour chaque section et opération.~~

GB

Tous les salariés à l'emploi de la Compagnie recevront la rétroactivité due depuis le 3 décembre 1983 ou la date de leur embauchage, selon le cas, à condition qu'ils soient inscrits sur la liste de paie le jour de la ratification de l'entente entre les parties, par l'assemblée générale.

5. Cependant, les apprentis engagés après le 3 décembre 1983 et qui sont rémunérés à l'heure, n'auront pas droit à la rétroactivité et seront assujettis à l'échelle de promotion au Tableau II.

A N N E X E "B"
=====

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE
(selon les articles 5 et 6 de la convention)

Nom de l'occupation _____
Département _____
Classe No _____ Taux de base _____
Possibilité de gains _____

PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT

POSTE: Permanent
Temporaire

Partiel (à être complété) selon la lettre d'entente

Les salariés intéressés doivent s'inscrire dans
l'espace réservé à cette fin au bas du présent
avis d'ici le _____ 19

La compagnie _____

Par: _____

SIGNATURES

No poinçon

Nom

No poinçon

Nom

No poinçon	Nom	No poinçon	Nom
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

AVIS DE NOMINATION

Nom du candidat choisi _____

No poinçon _____ Sa date d'ancienneté _____

La compagnie _____

Par: _____

Date: _____

c.c. Syndicat

TABLEAU 1
=====

Pantalons non-assortis

Taux de salaires horaires minima pour les classifications respectives des opérations exécutées dans la confection de la classe «pantalons non-assortis»

ZONES 2 et 3

Classe	05-12-83	03-12-84	01-12-85
AX	8.10	8.50	8.93
BX	6.86	7.20	7.56
CX	6.18	6.49	6.82
DX-EX-FX	5.93	6.23	6.54
PILEUR	6.68	7.01	7.36

NOTE:

Les employés affectés au nettoyage, réparation et repliage auront droit au taux de leur classe indiqué ci-haut ou à un taux pouvant aller jusqu'à vingt pour cent (20%) de plus que ledit taux; ce taux sera établi à la discrétion de la Compagnie en tenant compte du rendement et de la compétence de chaque employé.

A chaque 3 mois, après avoir atteint le taux de la classe, il y aura possibilité d'une augmentation de 0.25 l'heure jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20%) de plus que ledit taux.

CLASSIFICATIONS ET DESCRIPTIONS DES TÂCHES

Le syndicat et la compagnie sont d'accord, en ce qui concerne la présente convention que les classifications, le détail de ces classifications et la description des tâches sont celles du Décret no 711 de l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons de la province de Québec.

TABLEAU II

=====

Taux des apprentis:

La définition du terme et les conditions qui régissent l'apprenti sont conformes aux stipulations du décret no 711 relatif à l'Industrie de la Confection pour Hommes et Graçons de la province de Québec.

Echelle de promotion:

Les 6 premiers mois :-	4,08\$
du 7e au 10e mois :-	4,50\$
du 11e au 14e mois :-	5,00\$
du 15e au 18e mois :-	5,50\$
du 19e au 22e mois :-	6,00\$
du 23e au 26e mois :-	6,75\$
du 27e au 30e mois :-	7,50\$
à compter du 31e mois :-	8,25\$

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ
A *Magog* CE 13^e JOUR DE *Juin* 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISÉS DU VÊTEMENT
DE COATICOOK

BARMISH INC.

Bernard Houle, Prés.

Par: _____

Thérèse Gauthier

Par: *Gilles Beaudry*

[Signature]

Roger Rousseau

DÉPÔT

24596

Dépôt N°:

Grid for deposit number

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> 26 ^x Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17457-02
Date	Signature V. Détails	Reception 84-07-09	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs Spécialisés du Vêtement de Coaticook (C.S.D.) 126 rue Brooks Sherbrooke, Québec J1H 4X8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Barnish Inc. 709 rue Merrill Coaticook (Stanstead) JOB 3E0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/>	E.V. même et 1495 Boul. Industriel Région <u>05-00</u> Activité <u>2499(5)</u> Affiliation <u>9</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans Votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Barnish Brothers Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

ENTENTE (VOIR FEUILLE CI-JOINTE)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-08-02

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

26 Ententes

ENTENTE: Operation No 85-92 et autres	Signée 84-06-13	ENTENTE: Jambes "Extra Longues Singée 84-06-14
" " No 10	" 84-07-04	
" " No 62	" 84-07-04	ENTENTE: Période de repos (boni de groupe salle de Coupe signée 84-06-13
" Etnadeur Apprenti	" 84-06-13	
" Apprenti Coupeur	" " " "	
" Bonus de groupe pour empaque- teur	" " " "	
" Description poste utilité	" " " "	
" Salariés -utilité	" " " "	
" Opération (Trim-Copy)	" " " "	
" 6% d'absence	" " " "	
" Yves Lyonnais	" " " "	
" Bonus employés de plancher	" " " "	
" Utilités (Salle de coupe Magog seulement)	" " " "	
" Courbe Chaleur	" " " "	
" 1 délégué dept. Finition Pressage	" " " "	
" Allocation speciale- pantalons Corduroy et Oversize	" " " "	
" Pileurs	" " " "	
" Allocation spéciale-Pantalons Corduroy	" " " "	
" Période de repas (majoration spé- ciale de 1.3%	" " " "	
" Taux à la pièce modifiés	" " " "	
" Postes Partiels	" " " "	
" Article 8.12 de la convention	" " " "	
" Allocation Spéciale	" 84-06-14	
" Vérification assemblage ext. et int.	" " " "	

LETTRE D' ENTENTE
=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE

ENTRE:

BARMISH INC.,

ci-après appelé, "L'EMPLOYEUR"

ET:



LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,

ci-après appelé, "LE SYNDICAT"

A) Opération No. 85 - «fly outlet tack»

Faire les points d'arrêt au bas de la braguette et au dos.

Les opératrices travaillant sur cette opération, à savoir, Mme Suzy Green et Mme Colette Lessard, continueront de recevoir les taux ci-après, tant et aussi longtemps qu'elles demeureront sur l'opération.

	T.S.T.	S.A.M.	QUOTA
	.260	.312	1538
Ancien :	.310	.372	1290

Les taux applicables aux nouveaux employés sur cette opération sont les suivants:

Nouveau:	.210	.252	1905
	.240	.288	1667

Opération No. 92 - Presser les jambes

Les opératrices travaillant sur cette opération, à savoir, Mme Francine Sage, Mme Lorellie Patterson, Mlle Manon Pomerleau, Mme Claudette Tremblay et Mme Diane Carbonneau, continueront de recevoir les taux ci-après, tant et aussi longtemps qu'elles demeureront sur l'opération

	T.S.T.	S.A.M.	QUOTA
Ancien:	.540	.648	741

Les taux applicables aux nouveaux employés sur cette opération sont les suivants:

	T.S.T.	S.A.M.	QUOTA
Nouveau:	.460	.552	870

Lettre d'entente (suite ... «fly outlet tack»

C) Opération No. - Coudre la doublure à la
braguette droite

Les opératrices travaillant sur cette opération, soit
Mme Céline Inkel, continueront de recevoir les taux
ci-après, tant et aussi longtemps qu'elles demeureront
sur l'opération.

	T.S.T.	S.A.M.	QUOTA
Ancien:	.145	.174	2759
	.150	.180	2667

Les taux applicables aux nouveaux employés sur cette
opération sont les suivants:

	T.S.T.	S.A.M.	QUOTA
Nouveau:	.125	.150	3200
	.130	.156	3077

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE
13 JOUR DE *juin* 1984.

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Houle, Prs.

Yvonne Turf

Le 4 juillet, 1984

OPERATION N°10: Points D'Arrêts Sur Gance

L'opératrice travaillant sur cette opération, soit
Mme Claire Laperle, continuera de recevoir les taux ci-après
tant et aussi longtemps qu'elle demeurera sur l'opération.

	T.S.T.	S.A.M.	Quota
Ancien:	.240	.288	1,667
	.310	.372	1,290

Les taux applicables aux nouveaux employés sur cette
opération sont les suivants:

	T.S.T.	S.A.M.	Quota
Nouveau:	.200	.240	2,000
	.260	.312	1,538

Représentant Patronale: *Lucia Bélanger*

Gilles Beaudry

Représentant Syndicale: *Bernard Gauthier*

Yvonne Gauthier

François Gauthier

Le 4 juillet, 1984

OPERATION N°62: Fermer P_oche De Dos

Les opératrices travaillant sur cette opération, à savoir Mme Dolorès Chainé et Mme Ginette Audet, continueront de recevoir les taux ci-après tant et aussi longtemps qu'elles demeureront sur l'opération.

	T.S.T.	S.A.M.	Quota
Ancien:	.305	.366	1,311

Les taux applicables aux nouveaux employés sur cette opération sont les suivants:

	T.S.T.	S.A.M.	Quota
Nouveau:	.280	.336	1,429

Représentant Patronale: Louise Bélanger

Gilles Beaudry

Représentant Syndicale: Bernard Houle, Prés.

Félicie Gué

Paul G. G.

ÉTENDEUR APPRENTI
(11 semaines)

SEMAINE	% de SON TEMPS	HEURES
1	50	19.50
(à chaque semaine subséquente on ajoute 5%)		
2	55	21.45
3	60	23.40
4	65	25.35
5	70	27.30
6	75	29.25
7	80	31.20
8	85	33.15
9	90	35.10
10	95	37.05
11	100	39.00

LE

13 Juin 1984

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

Gilles Beaudry

Bernard Houde

Ficianne Duch

[Signature]

APPRENTI COUPEUR
(25 semaines)

SEMAINE	HEURES	% DES HEURES
1	10	25.6%
2	12	30.7%
3	14	35.9%
4	16	41.0%
5	18	46.2%
6	20	51.3%
7	21	53.8%
8	22	56.4%
9	23	59.0%
10	24	61.5%
11	25	64.1%
12	26	66.7%
13	27	69.2%
14	28	71.8%
15	29	74.4%
16	30	76.9%
17	31	79.5%
18	32	82.1%
19	33	84.6%
20	34	87.2%
21	35	89.7%
22	36	92.3%
23	37	94.9%
24	38	97.4%
25	39	100.0%

LE

13 Juin 1984

POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudry

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Houle, Prés.

Regiane Turf

LETTRE D'ENTENTE
=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE
JOUR DE

ENTRE:

BARMISH INC.,

ci-après appelé, "L'EMPLOYEUR"

ET :

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,

ci-après appelé, "LE SYNDICAT"

Le Bonus de Groupe pour empaqueteur (nouvel employé ou qui
n'était pas dans le département) commence à partir de la
4ième semaine.

C'est-à-dire après qu'il a complété:

(15 jours de travail - 3 semaines x 5 = 15 jours)

13 Juin 1984

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT:

Gilles Baudry

Bernard Houle, Prés.

André Gué.

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE

ENTRE: BARMISH INC.
ci-après appelé, "L'EMPLOYEUR"

ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,
ci-après appelé, "LE SYNDICAT"

OBJET: description de poste utilité

Définition:

Opératrice: qui n'a aucun travail fixe

Fonction:

1. remplacer les personnes absentes et occuper des postes selon les directives du contremaître;
2. équilibrer la production sur planchers même si ce n'est que pour quelques pièces par opération;
3. apprendre les nouvelles opérations;
4. maintenir en bon ordre l'équipement;
5. accepter les travaux demandés par les contremaîtres, i.e. réparation, service;
6. maintenir la propreté à son poste de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE
13 JOUR DE Juin 1984

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

Gilles Beaudry

Bernard Houly, Prs.

Stéphane Duch.

Magog, le 25 Mai 1984.

LETTRE D'ENTENTE

UTILITES

Les salariés considérés "UTILITES", seront payés le taux horaire de la classe déterminée par le Comité Conjoint plus 2.5% (deux pourcent et demi) par opération que l'utilité peut accomplir à 50% d'efficacité, et avec la qualité requise, jusqu'à un maximum de 25% se basant sur le travail à accomplir et sur le classement du Comité Conjoint. L'employeur garanti un boni de 25% à l'utilité ayant 18 mois d'ancienneté comme utilité.

Signé à Magog le 13 Juin 1984.

Représentant Patronal

Gilles Beaudry

Représentant Syndical

Bernard Houli, Prés.

Yvonne Dufour
Sec. G. G.

13 Juin 1984.

Tel que demandé au Comité de Relations
Industrielles le 18 Juin 1982 la Cie reconnaît
que l'opération (TRIM COPY) sera sujette à
l'affichage advenant un départ et que la rémunération
sera comparable au salaire d'une utilité sujet à
l'échelle de promotion.

ATT. TRIM COPY cette opération est effectuée par
une "Utilité".

Gilles Beaudry.

13 juin '84

Rep. synd.

*Bernard Houle, Prés.
Fédération Tech.
H.C.*

Le, 19 avril 1978

ENTENTE D'ENTENTE

En ce qui concerne le 6' d'absence, qui est alloué dans le présent système de boni du département de la salle de coupe, la compagnie et le syndicat sont en accord de faire disparaître ce 6' de la façon suivante.

... PLE: Semaine de 30 heures

8 travailleurs directs à 312 heures = 20,311 qui fait 10' chaque 487 paires additionnels est égal à 1'.

7 travailleurs directs à 273 heures = 17,772 qui fait 10' chaque 426 paires additionnels est égal à 1'.

NOTE: Pour faire disparaître le 6' on le rajoute au but à atteindre 17,772 fois 6' = (18,838) et de même pour le nombre de paires pour atteindre 1' qui est 426 fois 6' = (451).

7 directs à 273 heures = 18,838 = 10'
chaque 451 paires add. = 1'

Chaque heure d'absence diminue le but à atteindre, tout comme les heures supplémentaires augmentent le but.

La Compagnie ou le Syndicat peuvent annuler la présente entente par un écrit par un avis écrit donné à l'autre partie.

En accord nous signons, 13 juin 1984

Représentant Syndical

Bernard Houle, Prés.
Bernard Houle
Bernard Houle

Représentant Patronal

Gilles Boudry

LETTRE D'ENTENTE
=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE
JOUR DE

ENTRE:

BARMISH INC.

ci-après appelé " L'EMPLOYEUR "

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,

ci-après appelé " LE SYNDICAT "

Nonobstant les dispositions de la convention collective,
le coupeur ci-après mentionné aura droit au salaire
suivant:

YVES LYONNAIS:

5 décembre 1983 : \$ 8.52

3 décembre 1984 : \$ 8.94

2 décembre 1985 : \$ 9.39

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13
JOUR DE *juin* '84
POUR L'EMPLOYEUR:

Gilles Beaudy

POUR LE SYNDICAT:

Bernard Houle, Prés.
Yves Lyonnais
[Signature]

LETTRE D' ENTENTE

=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE

ENTRE: BARMISH INC.,
ci-après appelé, "L'EMPLOYEUR"

ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,
ci-après appelé, "LE SYNDICAT"

RE: BONUS DES EMPLOYÉS DE PLANCHER

- a) Les employés auront droit au bonus suivant, accordé aux dates ci-après indiquées:
- au 7ième mois sur la fonction: 10% du taux alors payé;
au 11ième mois sur la fonction: 15% du taux alors payé;
au 15ième mois sur la fonction: 20% du taux alors payé;
au 19ième mois sur la fonction: 25% du taux alors payé.
- b) Si l'Employeur n'accorde pas le bonus ci-haut, aux dates indiquées, au motif que le rendement du salarié est insatisfaisant, cette décision pourra alors être contestée par un grief et le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.
- c) A la signature de la présente convention, les employés de plancher actuellement à l'emploi de la compagnie auront droit au bonus suivant:

CHRISTOPHER LÉPITRE	25%
DANIEL BILODEAU	25%
REGINALD FOUCHER	25%
MARIO MORIN	15%
GAÉTAN PÉLOQUIN	10%

Ceux qui n'ont pas encore atteint le bonus de 25% recevront un bonus de 5% à tous les six (6) mois jusqu'à ce qu'ils atteignent le maximum de 25%, le tout sujet au paragraphe b) ci-haut.

d)...

LETTRE D'ENTENTE (Bonus des employés de plancher, suite...

d) Les employés travaillant à la salle de coupe de Magog et qui seraient transférés à Coaticook à la fonction d'employés de plancher, auront droit au bonus de 25% après un an sur la fonction, le tout sujet au paragraphe b); ce bonus sera accordé aux dates et de la façon ci-après indiqués:

au 5ième mois sur la fonction:	15% du taux alors payé
au 9ième mois sur la fonction:	20% du taux alors payé
au 12ième mois sur la fonction:	25% du taux alors payé

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JOUR DE Juin 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

Gilles Beaudry

POUR LE SYNDICAT

Bernard Houde, Prés.
Lucienne Duch.
M. H.

Magog le 24 Mai 1984.

LETTRE D'ENTENTE

UTILITES: (Salle de coupe Magog seulement).

A cause du nombre limité d'opérations (moins de 10) et suite à la demande du président du syndicat, M. Bernard Houle de donner l'opportunité à ces employés d'atteindre 25% comme dans la lettre d'entente Utilité du 30 Septembre 1981 renouvelée la Cie. accepte de payer les utilités (Magog seulement) comme suit - 2.5% (deux pourcent et demi) par opération que l'utilité peut accomplir à 50% d'efficacité.

- L'employé utilité atteindra malgré tout 20% après 12 mois
- 22.5% après 15 mois
- 25% après 18 mois

N.B. Si le nombre d'opérations accessibles aux utilités à la salle de coupe de Magog atteint 10 (dix) cette lettre d'entente devient nulle.

13 Juin 1984

Représentant Patronal

Gilles Beaudry

Représentant Syndical

Bernard Houle, Prés.

Armande Rivest

.....

LETTRE D' ENTENTE

=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE

ENTRE:

BARMISH INC.,

ci-après appelé, "L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,

ci-après appelé, "LE SYNDICAT"

RE: Courbe chaleur

La période de repos accordée à un salarié en raison de la courbe chaleur, sera rémunérée au taux premium jusqu'à un maximum de 20% du taux de base calculé selon la moyenne d'efficacité de l'employé durant les mois de janvier, février et mars de l'année en cours.

Les employés qui ont été engagés après le 1er mars seront rémunérés au taux premium jusqu'à un maximum de 20% du taux de base calculé selon ^{la} moyenne d'efficacité des quatre (4) semaines précédant ladite période de repos.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉS, CE

13 JOUR DE Juin 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Gilles Beaudry

Bernard Houle, Prés.

Rejeanne Aulic

Magog le 25 Mai 1984.

LETRE D'ENTENTE

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord
à ce qu'il y ait un seul délégué dans les
départements de la "Finition " " Pressage
sous pressage " .

Signé le 13 juin 1984.

Représentant Patronal

Gilles Baudry

Représentant Syndical

Bernard Houliès

Christiane Kull
S. L. C.

3)
LETTRE D ' ENTENTE
=====

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE CE

ENTRE :-

BARMISH INC.,

ci-après appelé, "L'EMPLOYEUR"

ET :-

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,

ci-après appelé, "LE SYNDICAT"

Re: Allocation spéciale - pantalons corduroy et
« oversize »

Dans l'allocation du taux premium pour le corduroy et
«oversize» (54 à 64), le comité de négociation et le
syndicat s'engagent à coopérer avec la compagnie dans
le but de corriger les abus si cela devient nécessaire.

13 Juin 1984

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

Gilles Beaudry

Bernard Houle, Prés.

Regiane Lussier
S. L. C.

LETTRE D' ENTENTE

=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE

JOUR DE

ENTRE:

BARMISH INC.,

ENTRE:

ci-après appelé, "L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,

ci-après appelé, "LE SYNDICAT"

RE: PILEURS

Tant et aussi longtemps que le bonus de groupe s'appliquera, les employés occupant la fonction de pileurs recevront en plus du taux de salaire prévu au tableau I et du bonus de groupe, le bonus additionnel suivant:

Si le pileur est efficace à 120%, il recevra à compter de son retour au travail, un bonus correspondant à 3.75% du taux de classe en vigueur à cette date.

A compter du premier mardi de septembre, lorsque le pileur est efficace à 120%, il recevra un bonus correspondant à 7.5% du taux de classe en vigueur.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13 JOUR
DE Juin 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Gilles Beaudry

Bernard Houle, Prés.

Jocanne

me l. b.

(A)

LETTRE D ' ENTENTE

=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE
JOUR DE

ENTRE: BARMISH INC.,
ci-après appelé, "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPECIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK
ci-après appelé, "LE SYNDICAT"

A) Allocation spéciale - Pantalons de corduroy

Une allocation spéciale de 10% sera accordé sur les opérations suivantes, et ce, jusqu'à l'étude de ces taux par l'employeur, étude à laquelle pourra être présent un représentant désigné par le syndicat.

Agencement (fitting)
Numéroter pantalons et pièces
Poser les gances
Presser entoilage sur ceinture
Poser la bande
Points d'arrêt sur gances
Coudre doublure sur braguette droite
Parmenture sur poche de dos
Parmenture sur poche de devant
Fermer poche de devant
Coudre les pinces
Points d'arrêt sur poche de dos
Boutonnière de poche de dos
Fermer poche de dos
Appareiller devant et dos
Presser les ceintures
Examen final

Il n'y aura aucune allocation spéciale d'accordée sur les opérations suivantes:

Poser fermeture éclair sur braguette gauche
Poser les "labels"
Couper les bandes
Surjeter la braguette gauche

2/...

(Allocation spéciale - pantalons de corduroy)

Presser l'entoilage sur le devant
Accrocher les devants
Coudre le haut de la poche
Piquer la poche de devant
Points d'arrêt sur poche de devant
Accrocher les dos
Poser les agraffes
Boutonnière sur braguette droite
Poser les boutons
Poser les étiquettes

Le taux premium sera accordé sur toutes les opérations non mentionnées ci-haut, et ce, jusqu'à ce que les taux soient établis.

B) Allocation spéciale - Assemblage intérieur avec un "outlet" pour la durée de la convention

Une allocation spéciale de vingt-cinq pour cent (25%) sera payée aux employés travaillant sur le S.A.M. 528 de l'opération assemblage intérieur pour la durée de la présente convention concernant les pantalons avec un «outlet» dont le dos doit dépasser le devant de 1/2 ou 3/8 de pouce du genou à la fourche.

C) Allocation spéciale - « Oversize »

Une allocation spéciale sera accordée aux employés affectés à certaines opérations pour les lots « oversize »

On entend par le lot «oversize» tout le lot complet dans les grandeurs 46, 48, 50, 52.

Aucune allocation spéciale ne sera accordée pour la grandeur 46 s'il s'agit d'un lot dans les grandeurs standards, c'est-à-dire, de 28 à 46 inclusivement.

Lorsqu'il s'agira des grandeurs 54 et plus, les opérateurs seront payées premium.

Voici la liste des opérations avec leur pourcentage:

- poser fermeture éclair sur braguette gauche	10%
- presser entoilage sur ceinture (sur fusing)	30%
- poser la bande	18%
- surjeter les ceintures	18%
- coudre doublure braguette droite	10%
- joindre braguette gauche et droite	10%
- surjeter braguettes gauches	10%

3/...

(Allocation spéciale «oversize»)

- poser braguette gauche et droite	10%
- piquer braguette gauche	10%
- assemblage extérieur	5%
- assemblage intérieur	5%
- poser les ceintures	15%
- presser les ceintures	15%
- surpiquer braguette gauche	10%
- surpiquer braguette droite	5%
- poser les glissoires	10%
- coudre les dos	10%
- presser les jambes	10%
- presser haut des pantalons	10%
- examen final	5%

Une allocation additionnelle de cinq pour cent (5%) sera accordée aux employés affectés à toutes les opérations des pantalons des lots «oversize», grandeurs 46 à 52, là où les opératrices doivent manipuler les dos ou les devants.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE
1984.

13

JOUR DE

Jeun

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Gilles Beaudry

Bernard Houle, Prés.
Genevieve Duch
Am 1.6

le 29 novembre, 1982.

1 de 3

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS SPECIALISES DU VETEMENT
DE COATICOOK

ET: BARMISH INC.

OBJET: Période de repos (majoration spéciale de 1.3%)

Facteur de conversion pour ajuster les taux à la
pièce (SAM) suivant la lettre (p.59) de la convention col-
lective de travail (1er déc. '80 au 30 nov. '83)

Il est convenu entre la Cie et le Syndicat de
majorer tous les taux (SAM) présents et à venir de 1.2987%
afin d'équilibrer le manque à gagner qu'un salarié subit suite
à la modification de la période de repos (6 minutes d'arrêt
additionnelles par jour de travail).

Facteur de conversion:

$$\frac{30 \text{ min.}}{39 \text{ hrs.} - 30 \text{ min.}} = \frac{30 \text{ min.}}{38.5 \text{ hrs.}} = \frac{30 \text{ min.}}{2310 \text{ min.}} = 0.012987$$

Nouveau taux min. à 100% après augmentation de 8%:

Classe	Anc. taux min.	Nouveau taux min. (100%)
EX	.1047 + 8%	= 0.1131
CX	.1090 + 8%	= 0.11772
BX	.1210 + 8%	= 0.1307

*Att. voir page 3
"tant acceptés pour
les tant sont pour
fin de...
travail"*

Voici 3 exemples pour démontrer que l'employé gagnera en 38.5 hrs.
un montant équivalant à ce qu'il gagnerait pour 39 hrs. de trav-
ail:

- A) Opération EX: point d'arrêt sur les poches devant,
opératrice à 100% en 8 hrs. elle produisait (480 min. + .348)
1379.3103 pant.
en 1 hrs. elle produisait 172.41378 pant.

A) suite en 39 hrs. elle produisait 6724.1374 pant.
6724.1374 pant. x .348 SAM X 0.1131 = \$264.65

* Si on majore le SAM de 1.2987%, il devient 0.3525
Opératrice à 100%- en 1 hr. elle produisait 172.41378 pant.
en 38.5 hrs. elle produira 6637.9305
donc 6637.9305 x 0.3525 SAM x 0.1131 = \$264.64
Taux de classe: (DX,EX,FX) = $\frac{\$264.64 + 39 \text{ hrs.}}{120}$ = \$5.65

B) Opération CX: Coudre la Bande;
Opératrice à 100%- en 8 hrs. elle produisait (480 min.+0.240)
= 2000 pant.
en 1 hr. elle produisait 250 pant.
en 39 hrs. elle produisait 9750 pant.
9750 pant. x 0.240 SAM x 0.11772 = \$275.46
* Si on majore le SAM de 1.2987%, il devient 0.2431
Opératrice à 100%- en 1 hr. elle produisait 250 pant.
en 38.5 hrs. elle produira 9625 pant.
donc 9625 pant. x 0.2431 SAM x 0.11772 = \$275.45
Taux de classe: (CX) = $\frac{\$275.45 + 39 \text{ hrs.}}{120}$ = \$5.89

C) Opération BX: Assemblage Extérieure;
Opératrice à 110%- en 8 hrs. elle produisait (480 x 110%)
(528 min. + 0.744) = 709.67741 pant.
en 1 hr. elle produisait 88.709676 pant.
en 39 hrs. elle produisait 3459.6773 pant.
3459.6773 pant. x 0.744 SAM x 0.1307 = \$336.42
* Si on majore le SAM de 1.2987%, il devient 0.7536
Opératrice à 110%- en 1 hr. elle produisait 88.709676 pant.
en 38.5 hrs, elle produira 3415.3225 pant.
3415.3225 pant. x 0.7536 SAM x 0.1307 = \$336.39
Taux de classe: (BX) = $\frac{\$336.39 + 39 \text{ hrs.}}{120}$ = 7.1879 à 110%

13 Juin 1984

$\frac{7.1879}{110} = \$6.53$

Rep. Patronal:

Rep. Syndical:

Gilles Baudry

Bernard Hauts, Paris.
Bernard Hauts, Paris.
Bernard Hauts, Paris.

3

<u>Classes</u>	<u>100% Eff.</u>	<u>Taux Base Horaire</u> <u>83%</u>	<u>Taux à la Min.</u>
BX	\$7.84	\$6.53	.1306
BX-CX	\$7.45	\$6.21	.1242
BX-EX	\$7.31	\$6.09	.1218
CX	\$7.07	\$5.89	.1178
CX-EX	\$6.92	\$5.77	.1154
EX	\$6.78	\$5.65	.1130

Veillez prendre note, s'il-vous-plait, que les personnes atteignant leur 18 ans sont transférées à l'échelle de promotion des plus (+) de 18 ans.

Le Syndicat accepte les taux "à la min." ci-haut comme conforme à la réalité des taux "base horaire" négociés dans la conv. collective (1er déc.'80 au 30 nov.'83) en date de la majoration du 29 nov.'82.

EX. du calcul du taux à la min.:

EX (fitting): Base Horaire ; à 100% Eff.; Taux min.

$$\$5.65 (+20\%) = \$6.78 (+60 \text{ min.}) = .1130$$

24 janvier, 1983.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS SPECIALISES DU VETEMENT
DE COATICOOK

ET: BARMISH INC.

OBJET: Période de repos (majoration spéciale de 1.3%)
versus le boni de groupe de la salle de coupe.

La majoration spéciale de 1.3% pour les périodes
de repos suivant la lettre d'entente du 29 novembre, 1982
peut s'ajuster de cette façon au boni de groupe hebdomadaire
de la salle de coupe:

ex: boni 31% devient 32.7% (calcul: $(1+31\%+1.3\%-1)=32.7\%$)*

1) Salaire \$300.00 + 31% + 1.3% = \$398.11

2) Salaire \$300.00 + 32.7% * = \$398.10

Ce qui veut dire qu'on pourrait intégrer le 1.3%
(période de repos) directement sur la feuille de calcul de
boni de groupe de la salle de coupe.

13 Juin 1984

Représentant Patronal:

Comité de Négociation:

Gilles Beaudry

sh;BH

*Bernard Houle, Pré
Jeanne Ruel
L. L. L.*

ENTRÉE

En date du 29 novembre 1982 les taux à la pièce ont été modifiés de façon à ce qu'un salarié gagne pour 38h30 de travail un montant équivalent à ce qu'il gagnerait pour 39 heures de travail, le taux comprenant ainsi le 6 minutes d'arrêt additionnel par jour de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE le 13 Juin 1984

Rep. synd.

Bernard Houle, Prés.

Jacques Duch
c. n. l. c.

Rep. Patronal

Yvels Beaudry

LETTRE D'ENTENTE
=====

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE /3 JOUR
DE *juin* 1974.

ENTRE: BARMISH INC.,
ci-après appelée "la Compagnie"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS SPÉ-
CIALISÉS DU VÊTEMENT DE COATI-
COOK, C.S.D.,
ci-après appelé " le Syndicat"

ATTENDU QUE plusieurs occupations n'offriront jamais la possibilité de travailler à plein temps, même lorsque l'usine de Coaticook aura atteint sa productivité maximale (l'usine étant approximativement limitée à 20,000 paires de pantalons par semaine).

ATTENDU QUE la Compagnie et le Syndicat reconnaissent ces dites occupations comme des postes partiels tant et aussi longtemps que la production n'exigera pas une personne à plein temps sur ces mêmes occupations.

Les parties, par cette lettre d'entente qui peut être révisée pour amélioration ou rectification à la demande de l'une ou l'autre, conviennent d'appliquer les règles suivantes relativement au mouvement de main-d'oeuvre:

A - Les postes partiels vacants s'approchant le plus du plein temps (opération à 20% d'opportunité de bonus) doivent être affichés comme postes partiels.

R.H. JB
I - La Compagnie et le syndicat reconnaissent le droit à ^(l'opératrice) l'opératrice qu'au poste partiel pour lequel l'employé a été promu par affichage; cependant, la Compagnie, pour combler la journée de travail de cet employé promu sur un poste partiel, s'engage à fournir un deuxième travail: le plus souvent les mêmes opérations dans le département afin de lui aider à sauvegarder son efficacité.

...II -

Lettre d'entente (suite)

II... L'employé qui est promu sur un poste partiel est considéré comme ayant le moins d'ancienneté sur son opération aussi longtemps qu'il n'aura pas été choisi par un affichage permanent à plein temps; cependant, cet employé aura la priorité de combler toute absence qui peut se produire sur son occupation tout en respectant l'article 5.03 de la Convention Collective.

III - Les articles 8.16 (méthode de rémunération) et 8.18 (priorité sur le travail régulier en tenant compte du temps défini de l'occupation) fait partie du droit à l'opération de l'employé promu à un poste partiel.

B - Tous autres postes partiels servant à compléter des postes partiels affichés, en autant que le syndicat en soit avisé ne seront pas considérés vacants mais complémentaires.

Les postes partiels de moins de quatre heures ne sont pas affichés
N.B. Si en tout temps, un poste partiel, affiché ou non, devenait pour quelque raison que ce soit un poste à plein temps, la Compagnie réouvrira sans délai ce poste à l'affichage. *B.H.*

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE 13 JOUR DE *juin* 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Gilles Beaudry

Bernard Houle, Prés.
Jeanne Duch.
[Signature]

LETTRE D' ENTENTE
=====

84 JIL - 9 14 18

CETTE LETTRE D'ENTENTE EST INTERVENUE CE

ENTRE: BARMISH INC.
ci-après appelé, "l'Employeur"

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
SPÉCIALISÉS DU VÊTEMENT DE
COATICOOK,
ci-après appelé, "Le Syndicat"

Nonobstant l'article 8.12. de la convention collective, advenant que la compagnie décide de modifier ses méthodes de coupage en utilisant une nouvelle technologie (ex: équipement de Gerber) elle s'engage à aviser le syndicat dès que la décision sera prise, soit au moins six (6) mois avant le changement prévu sinon elle garantira le salaire moyen du salarié impliqué pour une période de six (6) mois; cet avis indiquera quels sont les changements et les qualifications requises pour pouvoir postuler sur les nouvelles fonctions.

La Compagnie pourra alors instaurer un système de bonus individuel en conformité avec les critères prévus à l'article 8.02 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE JOUR DE
19 .

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

Lucien Bibeau

Bernard Houli, Prés.

Gilles Beaudry

Jeanne Juel
[Signature]

Le, 14 juin 1984

LETRE D'ENTENTE

1. Allocation spéciale - Assemblage intérieur avec un "outlet" pour la durée de la convention.

Une allocation spéciale de vingt-cinq pour cent (25%) sera payée aux employés travaillant sur le S.A.M. 528 de l'opération assemblage intérieur pour la durée de la présente convention concernant les pantalons avec un "outlet" dont le dos doit dépasser le devant de 1/2 ou 3/8 de pouce du genou à la fourche.

2. De plus, quand ces pantalons avec un "outlet" auront une pointe rapportée, nous accorderont dix pour cent (10%)
3. Lorsque les pantalons auront une pointe mais pas de "outlet" le pourcentage (%) accordé sera de cinq pour cent (5%).

Représentant Syndical

Bernard Gaul, Prés.
Regianne Guil.
ne 16

Représentant Patronal

Gilles Beaudry
Ancien Bitangeur

Le, 14 juin 1984

LETTRE D'ENTENTE

Assemblage extérieur - Jambes plus longues 38 pouces et plus
Assemblage intérieur - Jambes plus longues 38 pouces et plus
Welding poche arrière avec rabat.

La Compagnie s'engage à vérifier dans les plus brefs délais ces opérations, afin de déterminer si une allocation doit être allouée et aviser le Syndicat et les Employés concernés.

Représentant Syndical

Bernard Houle Prés.
Regianne Guet
m t.c

Représentant Patronal

Gilles Beaudry
Lucien Bélanger

81 41 8-3 16 18

Le, 14 juin 1984

8191 6- III 78.

LETRE D'ENTENTE

Jambes "Extra Longues" "40 pouces et plus d'entre-jambe" Assemblage extérieur, Assemblage intérieur.

La Compagnie accordera dix pour cent (10%) additionnel jusqu'à étude, lorsque les pantalons auront 40 pouces et plus d'entre-jambe aux opérations Assemblage extérieur et Assemblage intérieur.

Ce dix pour cent (10%) est accordé en raison de la longueur de couture additionnelle.

Représentant Syndical

Représentant Patronal

Bernard Dubou, Pico
Regianne Puel
mi l.c.

Gilles Beaudry
Lucien Bitongier