

**DÉPÔT**

02619-5

Dépôt N°: 84 05 214

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-9059-01
Date	Signature: 84-05-10 Réception: 84-05-14	Durée: Du 84-01-02 Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 58 ✓

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Bureau Conj. de Mtl Trav. Amal. du Vêt. et du Tex. (CTC PAT COI) Mtl Joint.....</b> <b>Att: M. John Alleruzzo</b> <b>20 O. Boul. de Maisonneuve</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2X 1Z3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Manchester Children's Wear Co</b> <b>9494 boul. St-Laurent</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2N 1P4</b> <i>suite 201</i> <i>avec Humber. 382-3110.</i> <i>OK renouvelé</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2450 (S)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: Odette McMullen/dg *OM* Date: 84-05-31

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

Je certifie attester que le Commissaire Général du Travail a reçu  
ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

02619-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-9060-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-10	84-05-14		84-01-02	86-12-31	15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Bureau Conj. de Mtl Trav. Amal. du Vêt. et du Tex. CTC FAT COI - Mtl Joint..... Att: M. John Alleruzzo 20 O. Boul. de Maisonneuve Montréal, QC. H2X 1Z3	<input type="checkbox"/> Déposant Charell Limited 55 O. rue Louvain Montréal, QC. H2N 1A4 <i>O.K. Renouvellement</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2450 (5)</u> Affiliation <u>7</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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>O.M.</i>	84-05-31

Pour renseignements

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

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

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

02619-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7810-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-10	84-05-14		84-01-02	86-12-31	32

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Bureau Conj. de Mtl Trav. Amal. du Vêt. et du Tex. (CTC FAT COI) Mtl Joint.... Att: M. John Alleruzzo 20 O. Boul. de Maisonneuve Montréal, QC. H2X 1Z3	<input type="checkbox"/> Déposant Compagnie Canadienne de Vêtement d'Enfants (Canada) Ltée 1245 rue St-Urbain Montréal, QC. H2X 2M2  OK renouvelé.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2450 (5) Affiliation 7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Odetta McMullen/dg  
Date: 84-05-31

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

DÉPÔT

99173-01

Dépôt N°: 8 4 0 5 2 1 5

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

02619-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2163-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-10	84-05-14		84-01-02	86-12-31	51

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Bureau Conj. de Mtl Trav. Anal. du Vêt. et du Tex (FAT COI CTC) Mtl Joint..</b> <b>Att: M. John Alleruzzo</b> <b>20 O. Boul. de Maisonneuve</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2X 1Z3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Shiff &amp; Co Inc</b> <b>305 rue Bellechasse E.</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2S 1W9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2450 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

*OK renouvelé*

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

---

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Odette McMullen/dg** *OM*

Date: **84-05-31**

Pour renseignements

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

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

(02619-5)

ENTENTE COLLECTIVE

---

99173-01

156 Sal.

---

E N T R E :

BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,  
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU  
VETEMENT ET DU TEXTILE  
(CTC-FAT-COI) local 858 - F.T.Q.

E T :

L'ASSOCIATION DES FABRICANTS  
DE VETEMENTS D'EXTERIEUR  
POUR ENFANTS

E T :

REC. 41.11.14. 3:04  
JF

ENTENTE COLLECTIVE CONCLUE ET ENREGISTREE DANS LA CITE  
DE MONTREAL, PROVINCE DE QUEBEC, LE

E N T R E :

---

L'ASSOCIATION DES FABRICANTS  
DE VETEMENTS D'EXTERIEUR  
POUR ENFANTS, en son nom et  
au nom de chacun de ses membres,  
lesquels membres sont ci-après,  
individuellement et collective-  
ment, mentionnés comme étant

(«L'EMPLOYEUR»)

E T :

BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,  
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU  
VETEMENT ET DU TEXTILE  
(CTC-FAT-COI), ci-après men-  
tionné collectivement comme  
étant

(«L'UNION»)

---

EN FOI DE QUOI :

ATTENDU QU'IL est dans l'intention et les  
buts de l'Employeur et de l'Union de promouvoir et d'améliorer  
les relations industrielles et économiques entre les parties;  
et

- a) D'opérer un atelier syndiqué;
- b) Introduire le principe de négociations collectives;

TABLE DES MATIERES

---

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 1</u> - ENVERGURE DE L'ENTENTE.....	3
<u>ARTICLE 2</u> - DROIT DE VISITER L'ATELIER.....	4
<u>ARTICLE 3</u> - PERIODE DE PROBATION.....	5
<u>ARTICLE 4</u> - ATELIER SYNDICAL.....	6
<u>ARTICLE 5</u> - CHANGEMENTS DANS LES METHODES DE PRODUCTION ET/OU INTRODUCTION DE NOUVELLES MACHINES.....	7
<u>ARTICLE 6</u> - AUGMENTATIONS DES TAUX DE SALAIRE.....	9
<u>ARTICLE 7</u> - SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	13
<u>ARTICLE 8</u> - DATE DE VACANCES ANNUELLES.....	15
<u>ARTICLE 9</u> - VACANCES ANNUELLES.....	16
<u>ARTICLE 10</u> - CONGE DE FIN D'ANNEE.....	17
<u>ARTICLE 11</u> - FETES LEGALES.....	20
<u>ARTICLE 12</u> - DIVISION EGALE DE TRAVAIL ET ANCIENNETE.....	24
<u>ARTICLE 13</u> - BENEFICES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE..	26
<u>ARTICLE 14</u> - TRAVAIL A DOMICILE.....	35
<u>ARTICLE 15</u> - ABSENCE DE DISCRIMINATION.....	36
<u>ARTICLE 16</u> - CONTRACTEURS.....	37
<u>ARTICLE 17</u> - RETENUES SYNDICALES.....	38
<u>ARTICLE 18</u> - DROIT DE CONGEDIEMENT ET DISCIPLINE...	40
<u>ARTICLE 19</u> - PAS DE GREVE OU MISE A PIED.....	41
<u>ARTICLE 20</u> - ABSENCE SANS RAISON VALABLE.....	43
<u>ARTICLE 21</u> - CESSATION D'EMPLOI.....	47
<u>ARTICLE 22</u> - ATELIER DEMENAGE.....	51
<u>ARTICLE 23</u> - L'APPRENTISSAGE.....	52

PAGE

<u>ARTICLE 24</u>	-	EXTENSION DE LA CONVENTION COLLEC- TIVE DE TRAVAIL.....	53
<u>ARTICLE 25</u>	-	PROCEDURE DE GRIEFS.....	54
<u>ARTICLE 26</u>	-	ARBITRAGE.....	56
<u>ARTICLE 27</u>	-	REPRESENTATION.....	58
<u>ARTICLE 28</u>	-	NULLITE DE CLAUSES.....	59
<u>ARTICLE 29</u>	-	DOSSIERS.....	60
<u>ARTICLE 30</u>	-	GENERAL.....	61
<u>ARTICLE 31</u>	-	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	62
		APPROBATION DES MEMBRES DE L'ASSOCIATION.....	63

ARTICLE 1 - ENVERGURE DE L'ENTENTE

1.1

Le terme «employé» mentionné dans cette Entente Collective comprendra tous les employés à la production de vêtements d'enfants, à l'exception des contre-maîtres, contremaîtresses, assistants-contremaîtres, assistantes-contremaîtresses, hommes d'entretien, mécaniciens et assistants-mécaniciens, chauffeurs de camions et assistants-chauffeurs de camions, surveillants, paie-maîtres, vendeurs, dessinateurs, employés de bureau et tous ceux qui sont exclus par les termes de la Loi des Relations de Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 2 - DROIT DE VISITER L'ATELIER

2.1 L'Employeur accepte qu'un représentant dûment autorisé de l'Union ait le droit de visiter l'atelier de l'Employeur durant les heures de travail pour toute raison se rattachant à la présente Entente Collective; ce privilège ne devra pas être abusé.

ARTICLE 3

PERIODE DE PROBATION

3.1

Tous les membres de l'Union engagés comme employés, ayant de l'expérience dans le vêtement d'enfants auront une période de probation de deux (2) semaines. Ceux qui sont membres de l'Union, mais qui n'ont aucune expérience dans le vêtement d'enfants, auront une période de probation de quatre (4) semaines. Ceux qui ne sont pas membres de l'Union et qui sont engagés comme nouveaux employés complèteront une période de probation de six (6) semaines.

ARTICLE 4 - ATELIER SYNDICAL

4.1 La qualité de «membre de l'Union» sera exigée comme condition d'emploi pour tout nouvel employé à la fin de sa période de probation.

4.2 Tous les employés qui sont actuellement membres de l'Union, ou qui le deviendront plus tard, devront, comme condition pour continuer à travailler dans l'atelier de l'Employeur, demeurer «membre en règle» de l'Union pendant toute la durée de la présente Entente Collective.

ARTICLE 5 - CHANGEMENTS DANS LES METHODES DE PRODUCTION ET/OU INTRODUCTION DE NOUVELLES MACHINES

- 5.1 Au cas de changements de méthodes de production, soit par l'addition ou l'usage de machines, ou autrement, la fixation des prix pour de nouveaux taux à la pièce, la réduction du nombre des employés, et tout autre changement influant sur les salaires et dans les cas où on devrait déplacer les travailleurs d'une opération ou d'un département à un autre, tels changements seront permis, à condition cependant que l'employé ainsi déplacé ne souffre, ni directement ni indirectement, de réduction dans ses gains.
- 5.2 L'Employeur verra à maintenir, autant que possible, des conditions qui assurent les employés à la pièce des gains horaires raisonnables.
- 5.3 Dans l'événement que l'introduction de nouvelle machinerie serait la cause de réduction de personnel, l'Employeur est d'accord à donner un avis raisonnable à l'Union.

- 5.4 Tout employé demandé de se rapporter au travail et qui s'y rapporte, aura la garantie de quatre (4) heures de travail, ou de quatre (4) heures de paie équivalente. Toutefois, cette stipulation ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'ouvrage à cause de circonstances incontrôlables par la direction, telles que le manque d'électricité, le feu, le bris de machinerie non susceptible d'être réparée en un laps de temps raisonnable ou l'absence d'autres employés qui ne se sont pas présentés au travail ou demeurés à l'ouvrage.
- 5.5 Tous les employés seront considérés comme étant appelés au travail, à moins qu'ils soient avisés de ne pas se rapporter dans une période de temps raisonnable avant le début des heures de travail.

ARTICLE 6 - AUGMENTATIONS DES TAUX DE SALAIRE

6.1 Tous les employés recevront une augmentation de salaire répartie comme suit:

- a) A compter du 2 janvier, 1984,  
trente cents (30¢) de l'heure.
- b) A compter du 1<sup>er</sup> janvier, 1985,  
trente cents (30¢) de l'heure.
- c) A compter du 1<sup>er</sup> janvier, 1986,  
trente cents (30¢) de l'heure.

6.2 a) L'échelle de salaires minimum suivante (gains horaires) sera appliquée dans les salles de coupe:

	<u>A compter du</u> <u>2 janvier 1984</u>	<u>A compter du</u> <u>1<sup>er</sup> janvier 1985</u>	<u>A compter du</u> <u>1<sup>er</sup> janvier 1986</u>
Marqueurs	\$ 7.55	\$ 7.85	\$ 8.15
Coupeurs (au couteau)	\$ 7.30	\$ 7.60	\$ 7.90
Coupeurs (de garniture)	\$ 6.55	\$ 6.85	\$ 7.15
Etendeurs	\$ 6.05	\$ 6.35	\$ 6.65

Le taux d'embauchage sera de cinq cents (\$0.05) de plus que le taux minimum provincial.

6.2  
(suite)

b) L'échelle de salaires minimum suivante (gains horaires) sera appliquée au département de pressage:

	<u>A compter du</u> <u>2 janvier 1984</u>	<u>A compter du</u> <u>1- janvier 1985</u>	<u>A compter du</u> <u>1- janvier 1986</u>
Presseurs	\$ 7.55	\$ 7.85	\$ 8.15
Sous-Pressieurs	\$ 6.05	\$ 6.35	\$ 6.65

Le taux d'embauchage sera de cinq cents (\$0.05) de plus que le taux minimum provincial.

## 6.3

Chaque Employeur devra produire une liste de ses taux à la pièce lors de la signature du contrat. Cette liste est strictement confidentielle et a pour usage, strictement, d'assurer que les augmentations obtenues sont pleinement incorporées. Il n'y aura pas de comparaison entre les usines.

## 6.4

Tout employé dans les salles de coupe et les salles de pressage qui n'a pas atteint l'échelle des taux de salaire stipulés aux paragraphes a) et b) de la

6.4  
(suite)

clause 6.2 ci-dessus recevra des augmentations promotionnelles comme suit:

- a) Trois (3) mois après l'embauchage - quinze cents (\$0.15) l'heure;
- b) Trois (3) mois plus tard - quinze cents (\$0.15) l'heure;
- c) Par la suite, les ajustements à son taux seront conformes à l'échelle des augmentations de promotion stipulée dans le Décret relatif à l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons Arrêté-en-Conseil 711.

6.5

Le taux minimum pour les apprentis sera cinq cents (\$0.05) de plus que le taux minimum provincial.

6.6

Il est convenu que chaque paiement à chaque ouvrier à la pièce jusqu'à quatre dollars et soixante-neuf cents (\$4.69) l'heure ne sera pas incorporé dans les taux à la pièce, mais continuera à être payé pour chaque heure travaillée. Cependant, l'Union convient de coopérer

6.6  
(suite)

avec tout Employeur qui voudrait procéder à l'incorporation du trois dollars et vingt-neuf cents (\$3.29) de l'heure, en plus des augmentations à l'heure ci-haut, en entier ou en partie, par département, par section ou autrement, dans ses taux à la pièce. Dans ce cas, l'Union et l'Employeur détermineront les méthodes, les procédures et les calculs requis pour ces incorporations.

ARTICLE 7 - SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.1 Une semaine de travail consiste en quarante (40) heures, divisées en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement de chaque semaine; le travail débutera à 8:00 heures et se poursuivra jusqu'à 17:00 heures, avec un intervalle d'une (1) heure pour le lunch (de midi à 13:00 heures).

7.2 a) Tout travail accompli en dehors des heures mentionnées précédemment sera considéré comme temps supplémentaire et devra être payé au taux de temps et demi.

b) Dans le but de calculer le paiement aux employés pour temps supplémentaire, la moyenne des gains horaires pour les travailleurs rémunérés à la pièce sera basée sur les stipulations du paragraphe 11.4b), de l'Article 11; et la moyenne des gains horaires sera leur taux horaire courant.

7.3 Le temps supplémentaire sera évité, en autant qu'il est possible de le faire,

7.3  
(suite)

mais quand il sera nécessaire d'en faire dans un département ou dans une section de département, les employés ainsi engagés seront payés à temps et demi (1 1/2).

7.4

Tous les employés auront droit à deux (2) pauses par jour, chaque jour ouvrable, sans réduction de salaire. Ces pauses auront lieu vers le milieu de l'avant-midi et de l'après-midi et dureront chacune dix (10) minutes.

ARTICLE 8 - DATE DES VACANCES ANNUELLES

8.1

- a) En 1984, le travail cessera à la fin de la dernière équipe de travail le vendredi, 13 juillet 1984, et recommencera le 30 juillet 1984.
  
- b) En 1985, le travail cessera à la fin de la dernière équipe de travail le vendredi, 12 juillet 1985 et recommencera le 29 juillet, 1985.
  
- c) En 1986, le travail cessera à la fin de la dernière équipe de travail le vendredi, 11 juillet 1986 et recommencera le 28 juillet 1986.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES

- 9.1 L'Employeur accordera à chacun de ses employés qui est à son emploi, à la période des vacances, deux (2) semaines de vacances et doit donner à chaque employé, pour ces deux (2) dites semaines de vacances, deux (2) semaines de paie.
- 9.2 Le montant qui sera dû et payable à ces employés syndiqués, sera de quatre pour cent (4%) de leurs gains totaux, incluant l'indemnité des vacances, durant la période de douze (12) mois finissant avec la dernière paie qui a précédé le 30ième jour de juin.
- 9.3 Toute paie de vacances qui est due devra être payée le jour de paie précédant immédiatement la période de vacances.

ARTICLE 10 - CONGE DE FIN D'ANNEE

10.1 L'Employeur accordera à tous ses employés un congé de fin d'année:

- a) En 1984, le travail cessera à la fin de la dernière équipe de travail le vendredi, 21 décembre 1984, et recommencera le 7 janvier 1985.
- b) En 1985, le travail cessera à la fin de la dernière équipe de travail le vendredi, 20 décembre, 1985, recommencera le 6 janvier 1986.
- c) En 1986, le travail cessera à la fin de la dernière équipe de travail le vendredi, 19 décembre, 1986 et recommencera le 5 janvier, 1987.

10.2 Tout employé qui consent à travailler la semaine précédant le jour de Noël pourra le faire à son taux de salaire régulier. S'il est éligible au congé de fin d'année, selon l'Article 11.5, il recevra l'indemnité à laquelle il a droit, en plus du salaire gagné durant la semaine de travail.

10.3

Sujet à l'Article 11.5, l'Employeur paiera:

- a) A chaque employé qui est membre de l'Union, au service de l'Employeur depuis moins de trois (3) ans:
- deux pour cent (2%) de son salaire de l'année, y compris l'indemnité de vacances, durant une période de douze (12) mois, du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre de l'année courante.
- b) A chaque employé, membre de l'Union, au service de l'Employeur depuis trois (3) ans ou plus et à chaque employé qui a été, au cours des trois (3) années précédentes ou plus, à l'emploi d'un Employeur de l'Industrie des Vêtements d'Extérieur pour Enfants et un membre en règle de l'Union pendant toute cette période:
- quatre pour cent (4%) du salaire de l'employé (y compris

/19...

10.3  
(suite)

b) les indemnités de vacances reçues),  
gagné durant la période de douze  
(12) mois, du 1er décembre de  
l'année précédente jusqu'au 30  
novembre de l'année courante.

10.4

L'Employeur paiera aux employés éli-  
gibles l'indemnité du congé de fin  
d'année le dernier jour de paie précé-  
dant le congé de fin d'année.

ARTICLE 11 - FETES LEGALES

11.1 Les employés, membres de l'Union, se verront octroyer neuf (9) jours de fêtes, avec paie, soit:

- Le Jour de Noël
- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine
- La Saint-Jean-Baptiste
- Le 1er juillet (Le Jour du Canada)
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces

11.2 Tous les nouveaux employés auront droit au paiement pour les fêtes légales qui se situeraient dans les premiers trois (3) mois d'emploi, excepté que tel paiement sera différé jusqu'à ce que l'employé ait complété ses trois (3) mois d'emploi avec l'Employeur.

11.3 Dans le but de calculer le paiement à l'employé pour une fête légale, une journée de paie signifiera huit (8) fois le taux horaire pour les employés

11.3  
(suite)

rémunérés à l'heure et huit (8) fois la moyenne horaire des gains pour les employés rémunérés à la pièce.

11.4

a) La moyenne horaire des gains pour les employés rémunérés à la pièce sera déterminée:

- en divisant le total des heures travaillées dans les gains bruts totaux (excluant les primes de temps supplémentaire, et les paiements aux employés pour congés et vacances payées), durant les périodes suivantes: du 1er décembre au 31 mai et du 1er juin au 30 novembre.

b) La moyenne des gains horaires déterminée pour la période du 1er décembre au 31 mai, servira à payer les congés qui se situent de juin à novembre, et la moyenne des gains horaires déterminée pour la période du 1er juin au 30 novembre servira à payer les congés qui se situent de décembre à mai.

11.5 a) Pour être qualifié pour un congé payé, un employé doit travailler ou être disponible pour travailler les heures de travail régulières le jour précédant le congé, et les heures de travail régulières suivant le jour de congé, à moins que l'absence soit due à la maladie, à la mortalité dans la famille immédiate, à une mise à pied temporaire ou pour toute autre raison justifiable.

b) De toute façon, aucun employé n'obtiendra le paiement pour un congé payé s'il est absent du travail, soit avant ou après le congé, pour une période de plus de quinze (15) semaines.

11.6 Tous les congés devront être payés, peu importe le jour où ils se situent.

11.7 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé statutaire.

11.8 L'Employeur doit donner aux employés

11.8  
(suite)

éligibles, la paie du Jour de Noël, du Jour de l'An et du Lendemain du Jour de l'An, le dernier jour de paie avant le Jour de Noël.

11.9

Tous les employés recevront deux (2) heures de paie avec congé pour exercer leur droit de vote le jour d'élections fédérales ou provinciales et le jour d'un référendum du Gouvernement Provincial ou du Gouvernement Fédéral.

11.10

Si le jour de mariage d'un employé a lieu un jour ouvrable, il pourra s'absenter sans perte de salaire.

ARTICLE 12 - DIVISION EGALE DE TRAVAIL ET ANCIENNETE

12.1

Pendant tout ralentissement saisonnier, ou quand il n'y a pas de travail en quantité suffisante, le travail disponible sera divisé, en autant qu'il soit pratique de le faire, également entre les employés réguliers de l'Employeur, afin de maintenir la continuité dans l'emploi, sans préjudice, cependant, au droit de l'Employeur de décider de faire des mises à pied de temps à autre ou de juger du nombre d'employés requis pour opérer l'atelier.

12.2

Au cas de mise à pied ou de réduction du nombre de travailleurs, l'ancienneté, par classification de travail, servira de guide pour choisir ceux qui seront mis à pied - les plus vieux employés en service devant être retenus; si l'Employeur, après une telle mise à pied, augmente à nouveau le nombre des travailleurs, les employés mis à pied seront retournés à leur emploi dans l'ordre de leur ancienneté d'emploi, avant qu'aucun nouvel employé soit embauché.

- 12.3 Les clauses d'ancienneté seront suspendues dans le cas d'employés qui travaillent, au moment de la mise à pied, ou durant cette période, à faire des échantillons ou des copies d'échantillons.
- 12.4 Dans tous les cas de mise à pied ou de réduction du nombre d'employés ou de rappel d'employés mis à pied, l'Employeur et l'Union peuvent convenir mutuellement sur tout autre système pratique et équitable.
- 12.5 L'Employeur désignera les employés qui travailleront sur les échantillons et les copies d'échantillons au moment de la mise à pied, ou de la réduction du nombre de travailleurs, après consultation avec le Syndicat.

ARTICLE 13 - BENEFICES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

13.1

Définitions

- a) le terme «employés de l'Employeur», tel que mentionné dans cette section, signifie tous les employés de l'Employeur qui sont sujets aux stipulations du Décret relatif à l'Industrie de l'Union, y incluant les employés qui sont en période de probation.
  
- b) Le terme «gains bruts», tel que mentionné dans cette section, signifie tous les gains des employés (tels que définis dans le sous-paragraphe a) précédant) incluant le paiement des vacances et des jours de fêtes.
  
- c) Le terme «Entente et Déclaration de Fiducie», tel que mentionné dans cette section, signifie les ententes fiduciaires établies entre l'Association des Fabricants de Vêtements de la Province de Québec et le Bureau Conjoint de Montréal des Travailleurs

13.1  
(suite)

c) Amalgamés du Vêtement et du Textile, Entente connue sous le nom de «Amalgamated Clothing Workers Insurance Fund of the Province of Quebec».

13.2

Cette section remplace toute Entente précédente, le et après le 1er janvier 1981; cependant, toute somme d'argent payée ou payable par l'Employeur, d'après une Entente préalable, aux administrateurs désignés par l'Entente et la Déclaration de Fiducie, qui accompagnait et faisait partie de telle ou telles Ententes préalables et qui n'aurait pas été dépensée ou appliquée par lesdits administrateurs, en accord avec les clauses de telle Entente préalable ou Entente et Déclaration de Fiducie, continuera à être versée aux dits administrateurs, pour être appliquée par eux, dans le but et en conformité avec les clauses de la présente Entente et Déclaration de Fiducie en vigueur actuellement et tout amendement ou changement qui pourra être établi entre les parties contractantes à cette Entente ou Entente et Déclaration de Fiducie actuellement en force.

13.3

a) Commençant le jour de la paie de la semaine du 2 janvier 1984, et chaque semaine par la suite, l'Employeur paiera aux fiduciaires (ci-après nommé «administrateurs»), désignés par l'Entente et Déclaration de Fiducie en date du 1er février 1946 pour le fonds d'assurance (les termes et stipulations de telle Entente et Déclaration de Fiducie étant, par la présente, spécifiquement incorporés par référence à la présente convention collective de travail), les pourcentages suivants des gains bruts payables, pour chaque période de paie, à tous les employés de l'Employeur:

i) Deux et demi pour cent (2 1/2%)  
pour le Fonds d'Assurance.

ii) Trois et un demi pour cent (3-1/2%)  
pour le Fonds de Retraite à compter  
du 1er janvier, 1986.

b) Toutes les sommes mentionnées précédemment seront administrées et dépensées par les administrateurs selon les stipulations de l'Entente et

13.3  
(suite)

- b) Déclaration de Fiducie, telles qu'amendées pour le Fonds d'Assurance et aussi comme elles pourront être amendées à nouveau par Entente entre les parties, dans le but de fournir des bénéficiaires d'assurance-vie, assurance-accident et assurance-santé ou toute autre forme d'assurance-groupe en vue de soins médicaux et d'hospitalisation que les administrateurs pourront raisonnablement déterminer pour les employés de l'Employeur, et pour les travailleurs employés par d'autres Employeurs, incluant les Unions locales affiliées au Bureau Conjoint de Montréal, des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile et pour les employés du Fonds d'Assurance et de Retraite, ainsi que pour les employés du Bureau Conjoint de Montréal et de ses locaux affiliés, pour lesquels des contributions sont versées au Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec, et au Fonds de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec, d'après les montants

13.3  
(suite)

b) indiqués dans ce paragraphe, et qui sont tous membres du groupe protégé par le plan général de l'Industrie du Vêtement pour Hommes et Garçons, et aussi afin de dispenser les soins médicaux et l'hospitalisation à la famille de ces employés.

13.4

L'Employeur devra, sur demande, fournir aux administrateurs, tout renseignement et rapport dont pourraient avoir besoin les administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions et en conformité avec l'Entente et Déclaration de Fiducie. Les administrateurs ou tout agent ou représentant autorisé par eux, auront droit de se présenter chez l'Employeur, à toute heure raisonnable, durant les heures d'affaires, et d'examiner et prendre copie des livres, dossiers, papiers et rapports de l'Employeur qui pourraient être nécessaires aux administrateurs pour déterminer si l'Employeur se conforme entièrement aux formalités du paragraphe 13.3.

13.5

Aucun employé ou membre de sa famille

13.5  
(suite)

n'aura d'option de recevoir, au lieu des bénéfices prévus dans l'Entente et Déclaration de Fiducie, une partie de la contribution de l'Employeur. Aucun employé ou membre de sa famille n'aura le droit de céder des bénéfices qui lui sont ou qui seront attribués en conformité avec l'Entente et Déclaration de Fiducie ou de recevoir une compensation monétaire au lieu de tels bénéfices, soit à l'expiration de la période de fiducie ici créée, ou pour cause de séparation de l'emploi ou toute autre cause.

13.6

a) La présente convention collective de travail et l'Entente et Déclaration de Fiducie seront interprétées et considérées comme formant un seul document; et toutes les stipulations de la convention collective de travail relatives à son administration et à son application (y inclus les clauses d'arbitrage) s'appliquent à l'administration et à l'application de ladite Entente et Déclaration.

13.6  
(suite)

- b) Au cas où l'Employeur omettrait de payer aux administrateurs toute somme due auxdits administrateurs, telle que stipulée au paragraphe 13.3, et que telle omission se poursuive durant une période de soixante (60) jours, tout administrateur désigné par les administrateurs pour le faire pourra donner avis écrit à l'Union de telle omission, et l'Union devra à son tour donner avis écrit de cette omission à l'Employeur, par poste recommandée, et si en dedans de cinq (5) jours de la réception de l'avis venant de l'Union, l'Employeur omet de payer les arrérages en entier aux administrateurs, l'Union pourra donner instructions à ses membres de discontinuer le travail dans l'atelier de l'Employeur et de discontinuer le travail sur les vêtements fabriqués par les contracteurs pour l'Employeur, jusqu'à ce que toutes les sommes dues par l'Employeur, en conformité avec le paragraphe 13.3, aient été payées en entier. Le redressement indiqué dans ce sous-paragraphe sera en plus de tout

13.6  
(suite)

b) autre remède à pratiquer par l'Union en dépit de toute indication contraire qui serait mentionnée dans la présente Entente Collective.

c) Les Fiduciaires, en tant qu'administrateurs, ou l'Union, peuvent instituer ou intervenir dans toute procédure judiciaire ou dans toute faillite, dans le but d'effectuer le recouvrement de toute somme due par l'Employeur, en conformité avec les stipulations du paragraphe 13.3.

13.7

Les clauses de cette section seront en vigueur pour toute la durée de l'Entente Collective présente et pour toute prolongation ou renouvellement d'icelle.

13.8

Le but principal de la présente section, de même que de l'Entente et des Déclarations de Fiducie, est de mettre à la disposition des travailleurs et de leur famille un plan pratique de bénéfices d'assurance-vie, d'accident et de maladie et autres; dans ce contexte, il est convenu que la forme de ce plan, de même

13.8  
(suite)

que le texte de la présente section ou de l'Entente et des Déclarations de Fiducie, ne devra pas faire l'objet d'une interprétation littérale ou formelle; l'interprétation à donner à la présente section, de même qu'à l'Entente et aux Déclarations de Fiducie, devra favoriser le meilleur fonctionnement du plan aux bénéficiaires des employés et de leur famille, quelles que soient les erreurs de forme.

13.9

En aucun cas, l'Employeur n'aura droit au remboursement d'une partie de toute contribution faite en conformité avec la présente Entente Collective.

ARTICLE 14 - TRAVAIL A DOMICILE

14.1

Le travail à domicile est prohibé, en conformité avec les clauses du Décret relatif à l'Industrie du Vêtement pour Hommes et Garçons (Arrêté-en-Conseil 711) intitulé «Certain Travail Prohibé».

ARTICLE 15 - ABSENCE DE DISCRIMINATION

15.1

La politique continue de l'Employeur et de l'Union est que les dispositions de cette Entente doivent s'appliquer à tous les employés ou à tous ceux qui demandent de l'emploi, sans égard à la race, la couleur, la religion, la nationalité, le sexe ou la langue.

ARTICLE 16 - CONTRACTEURS

16.1

L'Employeur s'engage à ne pas faire fabriquer par un contracteur du travail similaire à celui qui est fabriqué dans son atelier, à moins que les travailleurs de son atelier soient employés à plein temps.

ARTICLE 17 - RETENUES SYNDICALES

17.1 L'Employeur devra retenir de la première paie de chaque mois, de chaque employé syndiqué pour lequel il a une autorisation écrite de le faire, toute cotisation syndicale (courante ou autre) honoraires d'initiation ou autre imposition; il devra transmettre le montant retenu au bureau de l'Union, mensuellement et au plus tard avant la fin du mois d'imposition des dus. Les montants ainsi déduits devront être gardés séparément des fonds généraux de l'Employeur et seront considérés comme fonds de fiducie.

17.2 Dans le cas de nouveaux employés à la production, l'Employeur s'engage à enregistrer les noms de tels nouveaux employés à la production sur la liste des Retenues Syndicales devant être transmise à l'Union, et à retenir (sujet aux termes du paragraphe 17.3 du présent Article) les honoraires d'initiation et les cotisations de ces nouveaux employés, après leur période de probation, telle que stipulée à l'Article 3.

17.3

L'Union obtiendra l'autorisation écrite requise de tout nouvel employé de faire les déductions syndicales, dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période de probation, et remettra cette autorisation à l'Employeur.

ARTICLE 18 - DROIT DE CONGEDIEMENT ET DISCIPLINE

18.1

L'Employeur a plein pouvoir de congédiement et discipline. Il est entendu que ce pouvoir sera exercé avec justice et en tenant compte raisonnablement des droits de l'employé. Seul un représentant de la Gérance autorisé à cette fin exercera le pouvoir de congédiement. Si l'Union, après enquête, trouve que l'employé a été congédié sans juste cause et qu'elle ne peut s'entendre avec le représentant de l'administration, l'Union peut porter le cas devant l'Arbitre Impartial, conformément aux règles et délais prescrits par les Articles 25 et 26 concernant la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 19 - PAS DE GREVE OU MISE A PIED

19.1

L'Union s'engage à ne pas causer, directement ou indirectement, d'arrêt ou d'interférence dans la production de l'atelier de l'Employeur et l'Employeur s'engage, pour sa part, à ne pas faire de mise à pied, toute dispute entre les parties devant être réglée suivant les méthodes établies dans la présente Entente Collective.

19.2

Les parties conviennent, qu'afin de s'en tenir à l'esprit des négociations collectives, toute grève, relentissement, arrêt de travail, mise à pied, sortie des travailleurs ou appel aux travailleurs pour une réunion durant les heures de travail et/ou annulation du temps supplémentaire qui, de quelque façon, créerait de l'interférence ou interromprait la production dans l'atelier, est prohibé et sera considéré comme une violation flagrante de l'Entente Collective.

19.3

Cet article ne s'appliquera pas lorsque l'Union demandera à ses membres de cesser

19.3  
(suite)

le travail dans le but de faire obser-  
ver les dispositions stipulées par  
l'Article 13.3, tel que prévu à  
l'Article 13.6b)

ARTICLE 20 - ABSENCE SANS RAISON VALABLE

20.1 En tout temps où un employé s'absentera du travail sans avoir fourni une raison valable à son Employeur, à compter du deuxième (2ième) jour de son absence du travail, l'Employeur pourra considérer la position ouverte et l'employé déchu. Au cas d'absence, une raison doit donc être fournie sans retard au contremaître, par message, par téléphone ou par la poste. Aucun employé qui s'est rapporté au travail ne doit quitter son travail durant la journée, sans en avoir obtenu le consentement du contremaître.

20.2 a) Un employé absent par maladie devra, quand il retournera au travail, reprendre le travail qu'il exécutait quand il a arrêté de travailler au début de sa maladie, à condition que telle absence ait été d'une durée raisonnable dans les circonstances et que l'Employeur ait reçu un préavis raisonnable de la date de retour de cet employé au travail.

20.2  
(suite)

b) L'employé accidenté au travail, qui requiert les soins immédiats d'un médecin, sera transporté par l'Employeur au plus proche hôpital ou bureau de médecin et réintégrera sa position antérieure, pourvu que la période de son absence soit raisonnable dans les circonstances.

20.3

Les congés de maternité seront accordés selon les dispositions de la Loi et des Règlements sur les Normes du Travail. Ainsi, conformément aux dispositions présentement en vigueur, une employée ayant complété vingt (20) semaines d'emploi pour le même Employeur dans les douze (12) mois précédant son préavis et qui est à l'emploi de cet Employeur le jour précédant ce préavis aura droit, sous réserve des exceptions prévues à la Loi et aux Règlements, à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines divisées à la discrétion de l'employée. Sur requête en temps utile, une prolongation jusqu'à un total de quatre (4) semaines lui sera allouée, s'il y a des complications. Il est

20.3  
(suite)

expressément convenu que l'employée devra se conformer à toutes les exigences de la législation en vigueur au moment où elle invoque l'application de la présente clause.

20.4

L'employé peut avoir droit à un congé de durée raisonnable. Tel congé fait l'objet d'un accord entre l'Employeur et l'Union. L'employé réintégrera son ancien poste, sans perdre d'ancienneté, pourvu qu'il entre au travail à la date convenue.

20.5

a) Advenant le décès du conjoint, de la mère, du père, d'un enfant, du frère ou de la soeur de l'employé, celui-ci a alors droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs (comprenant le jour des funérailles), pourvu qu'il assiste en personne aux funérailles et que son congé coïncide avec des jours ouvrables.

b) Advenant le décès d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père de l'employé, celui-ci aura alors le droit de s'absenter le jour des

20.5  
(suite)

- b) funérailles et de recevoir le salaire de cette journée, pourvu qu'il assiste aux funérailles en personne et que son congé coïncide avec des jours ouvrables.
- c) Advenant qu'un employé n'apprenne le décès de son conjoint, de sa mère, de son père, de son enfant, de son frère ou de sa soeur qu'après le jour des funérailles du fait que tel décès est survenu ailleurs qu'en Amérique du Nord, il aura droit à un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs pourvu que son absence coïncide avec des jours ouvrables et qu'il produise à l'Employeur, dans les sept (7) jours suivant le décès, une preuve satisfaisante du fait qu'il n'a appris tel décès qu'après les funérailles. Il en va de même dans le cas du décès d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père, où il s'agit alors d'un seul jour ouvrable.
- d) On calculera la paie relative à tel congé comme celle d'un congé payé, soit conformément à l'article 11.

ARTICLE 21 - CESSATION D'EMPLOI

21.1 Un employé qui quitte le service de l'Employeur, doit donner à cet Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables. L'Union accepte de coopérer pleinement, afin que ses membres suivent cette ligne de conduite.

21.2 L'Employeur qui veut congédier un employé doit, à moins que ce ne soit pour cause, donner à l'employé un préavis d'au moins cinq (5) jours de travail, sous réserve des cas où s'appliqueront les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail.

21.3 Un employé dont l'emploi est terminé recevra tout salaire dû plus une indemnité de fin d'emploi tenant lieu de paie de vacances comme suit:

- a) Quatre pour cent (4%) de son salaire brut depuis le 1er juillet précédant au lieu de sa paie de vacances annuelles; et

21.3  
(suite)

- b) Un quatre pour cent (4%) additionnel de son salaire brut depuis le 1er décembre au lieu de sa paie de vacances de fin d'année, s'il s'agit d'un membre du Syndicat et à l'emploi de l'Employeur depuis trois (3) ans ou plus ou s'il s'agit d'un employé qui a été membre du Syndicat d'une façon continue au cours de trois (3) ans ou plus précédent le congédiement et pendant la même période à l'emploi d'Employeurs de l'Industrie des Vêtements d'Extérieurs pour Enfants; et à condition qu'il n'ait pas été congédié pour cause; ou
- c) Un deux pour cent (2%) additionnel de ses salaires bruts depuis le 1er décembre au lieu de sa paie de vacances de fin d'année, si membre du Syndicat depuis moins de trois (3) ans, dans les trois (3) années précédentes il n'a pas été à l'emploi de l'Employeur pour trois (3) ans ou plus et à condition qu'il n'ait pas été congédié pour cause.

21.4

L'Employeur peut, à son gré, donner à l'employé un avis de cessation d'emploi de six (6) mois ou plus pourvu que tel salarié ait soixante-neuf (69) ans le ou après le 1er décembre 1980, soixante-huit (68) ans le ou après le 1er décembre 1981 ou plus et qu'il soit éligible à recevoir une pension complète de la Caisse de retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec.

21.5

Advenant qu'une usine ferme ses portes, un employé dans l'impossibilité de se trouver un emploi dans l'industrie du vêtement aura droit à une pension de l'Amalgamated s'élevant au montant versé aux retraités de soixante-deux (62) ans pourvu:

- a) qu'il ait travaillé pendant dix (10) ans ou plus dans une usine ou des usines cotisant à la Caisse de retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement;
- b) qu'il ait soixante (60) ans révolus;

21.5  
(suite)

- c) qu'il ait vingt (20) ans de service dans l'industrie du vêtement pour Homme et Garçons sur le continent nord-américain;
  
- d) qu'il ait été membre en bonne et due forme de l'Union pendant les dix (10) dernières années d'emploi.

ARTICLE 22 - ATELIER DEMENAGE

22.1

En autant que l'Employeur continue son commerce, il peut agrandir ou déménager, à condition que ses relations avec l'Union se continuent pour la durée du présent contrat collectif.

ARTICLE 23 - L'APPRENTISSAGE

23.1

Il est entendu que l'Employeur a le privilège d'entraîner des employés en vertu d'un système d'apprentissage, sur une base à être déterminée par les représentants de l'Association et de l'Union.

ARTICLE 24 - EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

24.1

Les parties ici concernées s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire incorporer dans le Décret concernant la Convention Collective de Travail relative à l'Industrie de la Confection pour Enfants, par voie d'amendement, les ententes conclues entre elles, afin qu'elles deviennent obligatoires pour toute l'Industrie de la Confection pour Enfants.

ARTICLE 25 - PROCEDURE DE GRIEFS

25.1 Au cas de dispute au sujet d'une contestation dans l'atelier, affectant l'Employeur ou l'employé, les parties devront suivre la procédure de la façon suivante: L'Employeur ou l'employé soumettra le grief au président d'atelier, en dedans de dix (10) jours ouvrables du début de grief, et ce dernier essayera de régler la dispute. S'il n'y a pas de possibilité d'en arriver à une entente, dans les dix (10) jours de la déposition de la plainte, le président d'atelier transmettra toute l'affaire au représentant de l'Union qui, à son tour, tentera de régler l'affaire avec un représentant du patronat. Et, si à ce stage, on n'en est toujours pas arrivé à une entente, toute la dispute sera portée devant l'Arbitre Impartial qui rendra une décision liant les deux (2) parties.

25.2 Afin que la présentation et l'ajustement de ces griefs causent le moins de dérangement possible, il est convenu

25.2  
(suite)

que le temps pour présenter un grief au président d'atelier, et par lui au représentant de l'Employeur et aussi pour la discussion sur ces griefs se fera après les heures régulières de travail. Exception faite, cependant, dans un cas urgent qui requiert une attention immédiate.

25.3

Dans tout cas d'urgence, la partie lésée aura le droit de demander une audition immédiate devant l'Arbitre Impartial en donnant quatre (4) heures d'avis.

ARTICLE 26 - ARBITRAGE

- 26.1                   Reconnaissant la nécessité et le désir des parties à être guidées par l'esprit des négociations collectives, que toute controverse ou conflit soient réglés à l'amiable et de façon expéditive, sans affecter la production, les salaires ou autrement, les parties conviennent que toutes les controverses et griefs qui ne peuvent être réglés par consentement mutuel seront soumis à l'Arbitre Impartial.
- 26.2                   Dans ce but et pour préserver la discipline dans l'industrie, il est convenu que Me H. Carl Goldenberg, c.r. sera l'Arbitre Impartial pour la durée de la présente Entente Collective et que sa nomination ne pourra être terminée que par le consentement écrit des deux (2) parties.
- 26.3                   Il est convenu que toutes les décisions, jugements, pénalités imposés par l'Arbitre Impartial ou par toute personne qu'il aurait désignée, seront finales,

26.3  
(suite)

exécutoires et lieront les parties.

26.4

Il est convenu que toutes les charges et dépenses se rattachant à l'Arbitrage de toute dispute seront réparties également entre l'Employeur et l'Union.

26.5

L'Arbitre Impartial ne pourra prendre une décision sans avoir auparavant entendu les deux parties en cause en présence de chacune. Cependant, dans le cas où l'une des parties refuserait de comparaître devant l'Arbitre Impartial, après une convocation écrite de cinq (5) jours de la date, du lieu et de l'heure de la cause, l'Arbitre Impartial pourra rendre sa décision «ex parte» et toute décision prise par lui sera finale et obligatoire.

ARTICLE 27 - REPRESENTATION

27.1

L'Union pourra, à titre de représentant des employés et pour leur compte, instituer toute procédure ou intervention judiciaire, y compris en faillite, en recouvrement des sommes dues auxdits employés d'un Employeur en vertu des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 28 - NULLITE DE CLAUSES

28.1

Au cas où une partie de cette Entente Collective serait rendue ou déclarée illégale, en raison de législation existante ou à être promulguée subsé-  
quemment, ou par tout décret d'un tribunal ayant juridiction, ou par la décision d'un département gouvernemen-  
tal autorisé, l'invalidité de cette partie ou clause n'invalidera en rien les autres parties ou clauses de l'Entente Collective. Dans un cas semblable, les parties conviennent de négocier des clauses substitutives.

ARTICLE 29 - DOSSIERS

29.1 L'Employeur accepte que tout représentant que pourrait désigner l'Union, aura accès sans aucune restriction et pourra copier tout dossier, livre de paie ou de production disponible au Comité Conjoint de l'Industrie du Vêtement pour Hommes et Garçons dans la Province de Québec.

29.2 L'Employeur s'engage, de plus, à ce que tous les représentants qui pourront être désignés par les administrateurs du Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile, aient accès sans restriction à tous les dossiers et livres de paie et de production de l'Employeur, disponibles au Comité Conjoint de l'Industrie du Vêtement pour Hommes et Garçons dans la Province de Québec, et d'en prendre copie.

ARTICLE 30 - GENERAL

30.1

En conformité avec l'esprit de la présente Entente Collective, les parties s'engagent à coopérer mutuellement pour en arriver à des résultats positifs et ils useront de leur influence et tendront leurs efforts dans le but de promouvoir et développer la bonne entente, et il est entendu que cette Entente ne fonctionnera pas de façon à restreindre le rendement, ni à entraver les méthodes de fabrication ou encore le travail administratif, mais encouragera plutôt une production maximum à un coût minimum, tout en rendant un traitement honnête et équitable à tout individu concerné dans ces opérations de production.

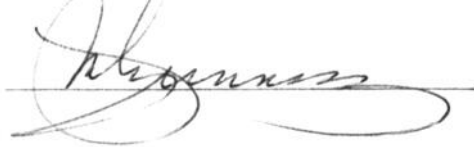
ARTICLE 31 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.1 La présente convention collective  
entrera en vigueur le 2 janvier 1984  
et se terminera le 31 Décembre 1986.

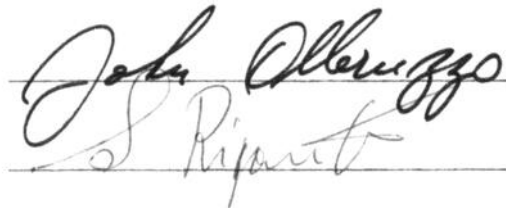
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE

10<sup>me</sup> JOUR DE mai 1984.

POUR L'ASSOCIATION



POUR L'UNION



APPROBATION DES MEMBRES DE  
L'ASSOCIATION DES FABRICANTS  
DE VETEMENTS D'EXTERIEUR  
POUR ENFANTS

L'Employeur soussigné a autorisé l'Association des  
Fabricants de Vêtements d'Extérieur pour Enfants à négocier l'entente annexée et reconnaît être lié par celle-ci et en être partie.

SIGNE A MONTREAL, PROVINCE DE QUEBEC, CE 10 ième  
JOUR DE mai 1984.

COMPAGNIE CANADIENNE DE  
VETEMENTS D'ENFANTS (CANADA)  
LTÉE.

BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,  
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU  
VETEMENT ET DU TEXTILE  
(FTQ, CTC-FAT-COI)

Par:

CHARELL LIMITED

Par:

MANCHESTER CHILDREN'S WEAR CO.

Par:

SHIFF & CO. INC.

Par: