

No.

10884-01

NOM

Lutfy Stee

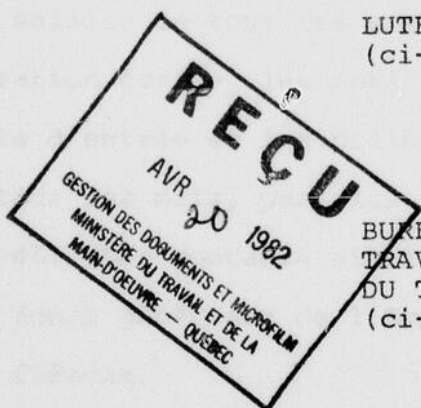
ENTENTE INTERVENUE EN BEAUCEVILLE, COMTE DE BEAUCE, PROVINCE DE
QUEBEC, LE 28EME JOUR DE OCTOBRE 1981

ENTRE:

LUTFY LTEE (établissement de Beauceville)
(ci-après appelée "l'Employeur")

ET:

BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT ET
DU TEXTILE (CTC-FAT-COI)
(ci-après appelé "l'Union")



81 NOV 12 15 35

LE COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ATTENDU QUE il est dans l'intention et les buts de l'Employeur et de l'Union de promouvoir et d'améliorer les conditions industrielles et économiques de notre industrie; et

ATTENDU QUE l'Employeur et l'Union devront, dans leur façon d'agir l'un envers l'autre, être à l'avant-garde en promouvant cet esprit de co-opération et de bonne entente qui est à la base même de la présente Entente;

EN CONSEQUENCE, MAINTENANT, considérant les convenances mutuelles, promesses et accords contenus dans la présente et considérant aussi l'intention des parties d'y être liés légalement, les parties concernées par la présente ont convenue comme suit:

ARTICLE 1 - PAS DE GREVE OU CONTRE-GREVE

1.1 L'Union s'engage par les présentes à ne causer, directement ou indirectement, aucun arrêt de travail ou ralentissement de production dans les ateliers de l'Employeur et l'Employeur pour sa part n'entreprendra aucun contre-grève et tout différent entre les parties concernées sera réglé conformément au procédures stipulées au présentes.

1.2 Tout grève, ralentissement de travail, arrêt de travail, grève ou contre-grève, ou la convocation d'employés à des assemblées durant les heures de travail et/ou l'annulation du temps supplémentaire, qui touche ou interrompt d'une manière ou d'une autre la production dans lesdits ateliers est prohibée, et représente une grave violation de la présente Entente.

92 11 22 / 100 10

ARTICLE 2 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

2.1 L'Employeur retiendra sur la première de paye de chaque mois, du salaire de tous les employés syndiqués dont il en aura reçu l'autorisation écrite, les cotisations syndicales courantes ou autres, les droits d'entrée et les prélèvements et les remettra au bureau de l'Union tous les mois, pas plus tard que la fin du mois dont le paiement est dû. Les montants ainsi déduits seront gardés séparés et à part des fonds généraux de l'Employeur, et seront considérés comme fonds de fiducie.

2.2 Dans le cas de nouveaux employés à la production, l'Employeur s'engage à enregistrer le nom de chaque nouvel employé à la production sur la liste des Retenues Syndicale à être transmise à l'Union et à déduire les frais d'initiation et les cotisations de ces nouveaux employés après leur période de probation et conformément à l'article 11.

2.3 L'Union devra obtenir l'autorisation écrite requise pour ce privilège de retenue de ce nouvel employé dans les soixante (60) jours suivant son enregistrement sur la liste de Retenues Syndicales et soumettra telle autorisation à l'Employeur. Dans le cas où l'Union ommettrait de ce faire, le paragraphe 2.1 sera appliqué.

ARTICLE 3 - BENEFICES D'ASSURANCE

3.1 A partir du jour de paye pour la semaine du premier juillet 1981, et chaque semaine par la suite, l'Employeur paiera aux Fiduciaires du Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement d'Amérique de la province de Québec, durant la période de cette entente, deux et un demi pourcent (2½%) des salaires payés à chaque employé à la production et/ou membre de l'Union, incluant les employés qui se trouvent dans la période de probation.

3.2 L'Employeur doit fournir à ces Fiduciaires, sur demande, tous les renseignements et rapports qu'ils peuvent requérir dans l'exercice de leurs fonctions. Les Fiduciaires, ou tout agent autorisé ou représentant des Fiduciaires, auront le droit en tout temps raisonnable durant les heures d'affaires d'entrer chez l'Employeur et d'examiner et copier les livres, les registres, les documents et les rapports de l'Employeur, tel que requis pour permettre aux Fiduciaires de déterminer si l'Employeur se conforme entièrement aux disposition de l'article 3.1.

3.3 Tous les bénéfices accumulés pour les employés dans le dit Fonds et toutes les obligations de l'Employeur devront être conformes à l'Entente et la Déclaration de Fiducie intervenues entre les Travailleurs Amalgamés du Vêtement et Associated Clothing Manufacturers of the Province of Québec, Inc. telle entente en date du 1er février 1946 et dont les termes et clauses ainsi que ceux de la Déclaration de Fiducie sont inclus dans la présente Entente et spécifiquement incorporés par inférence.

ARTICLE 4 - LES VACANCES ANNUELLES

4.1 L'Employeur accordera à chacun de ses employés deux (2) semaines de vacances et doit donner à chaque employé pour ces deux dites semaines de vacances quatre pourcent (4%) de son salaire brut pour la période de douze (12) mois depuis 1er mai au 30e avril précédant le temps des vacances. Les salaires bruts devront inclure boni, pourcentages, paye en cas de décès, paye de jours de fêtes et paye de vacances.

4.2 Un employé qui a été au service de l'Employeur pour une période continue de trois (3) ans ou plus au temps des vacances annuelles recevra deux (2) semaines de vacances et sera payé comme paye de vacances six pourcent (6%) de son salaire total.

4.3 Un employé qui a été au service de l'Employeur pour une période continue de huit (8) ans ou plus au temps des vacances annuelles recevra trois (3) semaines de vacances et sera payé comme paye de vacances huit pourcent (8%) de son salaire total.

4.4 L'absence due à la maladie, à une mise-à-pied temporaire, à la mortalité dans la famille, à une autorisation de l'administration ou pour autre raison justifiable, ne sera pas considérée comme brisant la continuité dans l'emploi.

4.5 Toutes les payes de vacances dues devront être payée le jour de paye qui précède immédiatement la période des vacances.

ARTICLES 5 - DATE ANNUELLE DES VACANCES

5.1 La date des vacances annuelles sera située durant les mois de juillet et août et l'Employeur avisera les employés de la période des vacances en affichant tel avis dans un endroit visible et facile d'accès dans l'atelier au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début des vacances.

ARTICLE 6 - CONGES STATUTAIRES

6.1 A partir du 1er juillet 1981 l'Employeur accordera a chacun de ses employés les quinze (15) congés suivants avec paye:

1. La Fête du Canada
2. La Fête du Travail
3. L'Action de Grâces
4. Le 24 décembre
5. Le Jour de Noël
6. Le 28 décembre
7. Le 29 décembre
8. Le 30 décembre
9. Le 31 décembre
10. Le Jour de l'An
11. Le 4 janvier
12. Le Vendredi Saint
13. Le Lundi de Pâques
14. La Fête de la Reine
15. Le Jour de la Fête Nationale.

6.2 A partir du 1er juillet 1982 l'Employeur accordera a chacun de ses employés les quinze (15) congés suivants avec paye:

1. La Fête du Canada
2. La Fête du Travail
3. L'Action de Grâces
4. Le 24 décembre
5. Le Jour de Noël (qui sera célébré le 27 décembre)
6. Le 28 décembre
7. Le 29 décembre
8. Le 30 décembre
9. Le 31 décembre
10. Le Jour de l'An (qui sera célébré le 3 janvier)
11. Le 4 janvier
12. Le Vendredi Saint
13. Le Lundi de Pâques
14. La Fête de la Reine
15. Le Jour de la Fête Nationale.

6.3 A partir du 1er juillet 1983 l'Employeur accordera a chacun de ses employés les quinze (15) congés suivants avec paye:

1. La Fête du Canada
2. La Fête du Travail
3. L'Action de Grâces
4. Le 23 décembre
5. Le Jour de Noël (qui sera célébré le 26 décembre)
6. Le 27 décembre
7. Le 28 Décembre
8. Le 29 décembre
9. Le 30 décembre
10. Le Jour de l'An (qui sera célèbre le 2 janvier)
11. Le 3 janvier
12. Le Vendredi Saint
13. Le Lundi de Pâques
14. La Fête de la Reine
15. Le Jour de la Fête Nationale.

6.4 Tous les nouveaux employés auront droit aux onze (11) congés statutaires, mais ce paiement sera différé jusqu'à ce que cet employé ait complété une période de service de trois (3) mois.

6.5 Les employés avec moins de vingt-six (26) semaines d'emploi à la date de la paye de congé de Noël seront payés pour les congés entre Le Jour de Noël et Le Jour de l'An au taux de un point deux pour-cent (1.2%) de leur salaire brut depuis la date de l'embauchage jusqu'au 26 décembre.

6.6 La paye d'une journée consistera en le salaire horaire en vigueur dans le cas des travailleurs à l'heure ou le salaire horaire moyen dans celui des travailleurs à la pièce ou de ceux qui sont rétribués selon un système d'encouragement au travail multiplié par le nombre normal d'heures de travail que compte le jour du congé selon l'article 7 ci-inclus.

6.7 La moyenne des taux horaires pour les employés à la pièce ou de ceux qui sont rétribués selon système d'encouragement au travail sera déterminée en divisant les salaires bruts par le nombre d'heures travaillées en excluant les primes de temps supplémentaires et ajusté pour les congés et les vacances payés durant la période de quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine que la fête aura lieu.

6.8 Les employés n'auront pas droit à la paie pour les congés s'ils ne se sont pas rapportés au travail la journée régulière de travail avant et la journée régulière de travail après tel congé à moins que l'absence soit due à la maladie, à un décès survenue dans la famille tel que prévue à l'article 13.4, mise-à-pied temporaire ou toute autre raison justifiable.

6.9 Tous les congés seront payés indépendamment de la journée où le congé tombe.

6.10 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé statutaire. Nonobstant ce qui précède, si le gouvernement fédéral ou provincial, ou la commission du salaire minimum désigne un jour ou une date pour la célébration d'une fête à l'article 6.1 ou 6.1, 6.2 ou 6.3, le jour désigné par l'autorité gouvernementale prévaudra.

6.11 Un employé qui reçoit les bénéfices de l'Assurance-Chomage ou des paiements de la Commission des Accidents du Travail n'a pas droit aux congés statutaires payés.

6.12 Tous les employés recevront deux (2) heures de paye (conformément à 6.7) et un congé pour voter le jour d'élections générales fédérales ou provinciales.

ARTICLE 7 - SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.1 a) Une semaine de travail pour les employés dans la chambre de coupage veut dire quarante (40) heures divisées en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement de chaque semaine, alors que le travail doit commencer à 8:00 a.m. et se continuer jusqu'à 5:00 p.m., avec un intervalle d'une (1) heure pour dîner durant l'heure du midi.

b) A compter du 1er Septembre 1981, une semaine de travail pour les employés autres que dans la chambre de coupage veut dire trente-six (36) heures divisées entre cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement de chaque semaine, alors que le travail doit commencer à 8 heures a.m. et doit continuer jusqu'à 5:00 heures le lundi, et de 8:00 heures a.m. à 4:00 p.m. le mardi, mercredi, jeudi et le vendredi.

Un intervalle d'une (1) heure pour dîner durant l'heure de midi est accordé,

c) Après entente entre la direction et la plupart des employés dans l'atelier, département ou section, les heures telles que prévues à l'article 7 peuvent être changées, ou pour un département ou pour une section ou l'atelier entier, pour une période temporaire ou pour une période permanente.

7.2 Le temps supplémentaire, au taux de temps et demi, devra être payé pour tout travail en excès du nombre d'heures journalier spécifié dans l'article 7.1 et pour tout travail qui est exécuté le samedi et/ou le dimanche.

7.3 Le taux de paiement pour temps supplémentaire sera en cas des employés payés à la pièce, leurs salaires à la pièce plus une prime additionnelle de cinquante pourcent (50%) de leur moyenne des taux horaires réguliers durant la même semaine de travail et pour les employés payés à l'heure, leur moyenne des taux horaires réguliers plus une prime additionnelle de cinquante pourcent (50%) de celle-là.

7.4 Le temps supplémentaire devra être évité autant que possible mais quant il est nécessaire d'en faire dans un département, ou

dans une section de l'atelier, les employés concernés seront payés au taux de temps et demi.

7.5 Tout employé demandé de se rapporter au travail et que s'y rapporte à l'heure régulière 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 ouvrage à cause de circonstances incontrôlables par la direction, tel 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.

7.6 Tous les employés seront considérés comme étant appelés au travail à moins de qu'ils soient avisés de ne pas se rapporter dans une période de temps raisonnable avant le début des heures de travail.

7.7 Tous les employés auront des périodes de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et douze (12) minutes dans l'après-midi.

7.8 Un employé payé à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail qui est obligé d'attendre de l'ouvrage à cause d'une panne ou d'un manque d'électricité, sera renvoyé ou sera renuméré au taux horaire de ses salaires garantis pour toute la durée d'une telle attente au-delà d'un total de quinze (15) minutes par jour. Dans le cas d'une panne de machine, le mécanicien doit être appelé par l'employé et le mécanicien doit signer sa feuille de pay quotidienne.

ARTICLE 8 - LES SALAIRES

8.1 Effective le 1er juillet 1981, les taux de base garantis de salaire pour les opératrices seront de cinq dollars et cinquante cents (\$5.50) de l'heure. Effective le 1er juillet 1982, les taux minima garantis seront augmentés à six dollars (\$6.00) de l'heure. Effective le 1er juillet 1983, les taux minima garantis seront augmentés à six dollars et cinquante cents (\$6.50) de l'heure.

8.2 Les nouveaux employés, un commençant et un apprenti, seront embauchés au taux minimum provincial et recevront une augmentation chaque deux (2) mois de vingt cents (20¢) de l'heure et toucheront le taux minimum en vigueur après dix-huit (18) mois.

8.3 Les parties conviennent que chaque opératrice qui n'a pas complété sa période d'apprentissage (c'est-à-dire dix-huit (18) mois ou qui n'a pas touché quatre dollars et quatre-vingt-dix cents (\$4.90)

le ou avant le 30 juin 1981, ou cinq dollars et cinquante cents (\$5.50) le ou avant le 30 juin 1982, ou six dollars (\$6.00) de l'heure le ou avant le 30 juin 1983) sera rémunérée selon l'échelle des salaires stipulée à l'article 8.2 de la Convention Collective.

8.4 Les taux horaires pour les employés dans la salle de coupe seront augmentés comme suit:

	Effectif 1 juillet 1981	Effectif 1 juillet 1982	Effectif 1 juillet 1983
Coupeurs	.85	.80	.80
Epandeurs	.70	.65	.65
Séparateurs	.60	.50	.50

8.5 Les taux minimum horaires pour les employés dans la salle de coupe seront comme suit:

	Effectif 1 juillet 1981	Effectif 1 juillet 1982	Effectif 1 juillet 1983
Coupeurs	\$8.45	\$9.25	\$10.05
Epandeurs	\$6.50	\$7.15	\$ 7.80
Séparateurs	\$5.55	\$6.05	\$ 6.55

Un apprenti dans la salle de coupage commencera au taux minimum provincial et touchera une augmentation de vingt-cents (20¢) de l'heure tous les deux (2) mois, et touchera le taux minimum en vigueur après dix-huit (18) mois.

8.6 Le taux bonus de stimulant au pourcentage sera augmenté à Cent quatre-vingt-seize pourcent (196%) effectif le 1er juillet 1981 et deux cent vingt-deux pourcent (222%) effectif le 1er juillet 1982 et deux cent cinquante pourcent (250%) effectif le 1er juillet 1983. Le bonus sera calculé sur une base hebdomadaire. Si l'employé change d'opération à une opération que l'employé n'a jamais faite, le bonus sera calculé sur une base quotidienne pour la semaine où il a changé ladite opération.

8.7 Si pendant la durée de la présente entente, le salaire minimum provincial augmente à plus de six dollars et cinquante cents (\$6.50), le taux de bonus mentionné à l'article 8.6 sera ajusté par consentement mutuel des parties.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

9.1 Reconnaisant la nécessité et le désir des deux parties d'être orientées par l'esprit de la négociation collective, et que toutes les controverses et conflits soient réglés d'une manière amicale et

expéditive sans faire de torte à l'une des parties sous forme de perte de production, de salaire, ou autrement, les parties consentent à ce que tous griefs et controverses qui ne peuvent être ajustées par accord mutuel soient soumis à l'Arbitre Impartial.

9.2 Pour ladite raison et afin de conserver l'ordre dans l'industrie, il est entendu que Le Sénateur H. Carl Goldenberg, C.R. sera cet arbitre impartial pour la durée de cette Entente, et que sa désignation ne peut se terminer que par le consentement écrit des deux parties à la présente Entente.

9.3 Il est plus entendu que Le Sénateur H. Carl Goldenberg, C.R. pourra nommer un remplaçant par le consentement mutuel des parties.

9.4 Il est entendu que toutes les décisions, sentences arbitrales et sanctions imposées par l'Arbitre Impartial seront finales, décisives et obligatoires aux parties en cause.

9.5 Il est entendu que tous les frais et dépenses dérivant de l'arbitrage de toute dispute seront défrayés à part égale par l'union et l'Employeur.

9.6 L'Arbitre Impartial aura le droit d'imposer les sanctions qu'il juge à propos, à sa discrétion pour la violation de toute condition de cette Entente.

ARTICLE 10 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

10.1 Dans tout cas de dispute ou de situation relevant de toute question dans l'usine concernant l'Employeur ou un employé, les parties procèderont de la manière suivante: l'Employeur ou l'employé soumettra la plainte au Délégué d'atelier en charge qui essaiera de régler la dispute. Dans le cas où ils ne peuvent pas arriver à une entente le Délégué d'atelier en charge référera le cas en litige au représentant de l'Union pour le département concerné qui, à son tour essaiera, avec un représentant de l'Employeur d'arriver à une entente sur le grief. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre, tout la question en dispute sera soumis à l'Arbitre Impartial qui rendra une décision pour remédier à la dispute ou à la situation, et ladite décision sera finale, décisive et elle liera les parties en cause.

10.2 Afin que la présentation et l'ajustement de ces griefs produisent le moins de confusion possible, il est ici convenu que le temps

pour présenter les griefs au Délégué d'atelier en charge, et par lui au représentant de l'Employeur, et pour l'ajustement de ces griefs, soit après les heures régulières de travail. Exception sera faite, cependant, aux cas d'urgence qui requièrent une attention immédiate.

10.3 Dans les cas d'urgence la partie lésée aura le droit de demander à l'Arbitre Impartial une audience immédiate au moyen d'un pré-avis de quatre (4) heures.

ARTICLE 11 - ATELIER D'UNION

11.1 Quand l'Employeur a besoin de travailleurs additionnels il en avertira le délégué d'atelier. Quand ces travailleurs additionnels sont embauchés, les anciens membres de l'Union auront préférence sur les nouveaux postulants, à condition d'être qualifiés pour la position offerte. Tout travailleurs non-syndiqués qui seront embauché devront devenir membres de l'Union après avoir complété la période de probation de soixante (60) jours.

11.2 Tout vacance survennant dans l'usine devra être posté sur tableau. La préférence devra être donné à les employés sur toutes positions overttes avant l'embauchage de nouveaux employés. La seniorité décidera de la promotion, du moment que l'habileté et la qualité seront à la satisfaction de l'Employeur.

ARTICLE 12 - DROIT DE CONGEDIEMENT ET DE DISCIPLINE

12.1 Le droit de congédiement et de discipline est laissé à l'Employeur. Il est entendu que cette autorité doit s'exercer avec justice et consideration des droits raisonnables de l'employé. L'autorité pour le congédiement sera exercée seulement par un représentant de la direction pleinement autorisé et responsable. Si l'Union après enquête, trouve qu'un employé a été congédie injustement, et qu'elle ne peut arriver à aucune entente avec le représentant de la direction, elle pourra soumettre le cas a l'Arbitre Impartial.

ARTICLE 13 - ABSENCES

13.1 Dans le cas d'un employé s'absent de son travail sans donner une raison valable à l'Employeur, celui-ci peut, à compter de la deuxième journée de travail de son absence, considérer qu'il a perdu sa position. En cas d'absence une raison valable doit en être donnée

promptement à l'Employeur par messenger ou téléphone. L'Employeur consent à nommer deux (2) représentants qui pourront chacun accepter l'avis d'absence de l'employé. En recevant cet avis, le représentant, à son tour, devra avertir le Délégué d'atelier. Aucun employé qui s'est rapporté au travail ne doit quitter son travail durant la journée sans le consentement du contremaître.

13.2 L'employé absent du travail pour cause de maladie réintégrera son ancien poste à son retour au travail pourvu que telle absence n'excède pas neuf (9) mois et que l'Employeur ait été avisé cinq (5) jours à l'avance de la date du retour de l'employé au travail. L'employé accidenté au travail réintégrera son ancien poste pourvu que la durée de son absence soit justifiée par les circonstances.

13.3 Les employés qui se marient auront droit à une absence de quatre (4) semaines, à condition que l'Employeur ait été avisé six (6) semaines avant le début de cette absence.

13.4 Dans le cas de décès dans la famille immédiate (père, mère, frère, soeur, fils, fille, ou époux(se) un employé aura droit à trois (3) journées d'absence avec paie. Dans le cas du décès de grand-parents, ou un beau-père, une belle-mère, une belle-soeur, un beau-frère, un bru, un gendre, un employé aura droit à deux (2) journées absence avec paie. Cependant, toute permission spéciale d'absence se terminera à la fin du jour des funérailles.

13.5 Une employée après vingt (20) semaines de service aura droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines divisé à la discrétion de l'employée. Sur requête, une prolongation jusqu'à un total de quatre (4) semaines sera allouée s'il y a des complications; cependant si l'employée est incapable de retourner au travail immédiatement après le congé de maternité dû à des causes médicales, sur présentation à son Employeur d'un certificat médical, son congé suivant l'accouchement sera prolongé pour une période maximum de trois (3) mois.

ARTICLE 14 - CHANGEMENTS DANS LA PRODUCTION
ET STABILITE DES SALAIRES

14.1 Au cas de changements dans les méthodes de production, soit par l'addition ou l'emploi de machinerie, ou autrement, et dans le cas où des travailleurs devraient être déplacés d'une opération

ou département à une autre, tels changements seront permis à condition, cependant, que l'employé ainsi déplacé ne subisse, ni directement ni indirectement, aucune réduction dans ses gains.

14.2 L'Employeur s'efforcera de maintenir, en autant qu'il est possible de le faire, des conditions de travail qui assurent aux travailleurs à la pièce des gains horaires raisonnables et stables. Là où il faudra établir des ajustements et de nouveaux taux pour certaines opérations, ce sera fait entente mutuelle entre les parties contractantes.

14.3 Les taux à la pièce pour les nouveaux styles devront être établis au moment où ils sont mis en production.

14.4 Les taux pour les employés à l'heure ne seront pas réduits autrement que par entente mutuelle entre les parties.

14.5 Les listes de prix pour ouvrage à la pièce seront envoyées à l'Union dans les soixante (60) jours après la signature de la convention collective.

ARTICLE 15 - CONTRACTEURS

15.1 L'Employeur n'enverra aucun travail à un contracteur à moins que son atelier emploie déjà tous ses travailleurs à plein temps.

15.2 Si l'Employeur désire envoyer du travail à un contracteur, il devra d'abord en aviser l'Union.

ARTICLE 16 - REPARTITION EGALE DU TRAVAIL ET ANCIENNETE

16.1 Durant toute saison tranquille ou quand l'ouvrage est insuffisant, l'ouvrage disponible devra être divisé, en autant qu'il est pratique de le faire, également entre les employés réguliers de l'Employeur de façon à maintenir la continuité d'emploi, à moins que l'Employeur et l'Union par accord mutuel, ne s'entendent pour une mise-à-pied et sur les conditions qui s'y appliqueront.

16.2 S'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'ancienneté par classification de travail guidera le choix de ceux qui seront mis à pied, les plus vieux employés en longueur de service étant retenus au travail; si l'Employeur après une telle mise-à-pied rétablit son personnel, les employés mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté avant l'engagement de nouveaux employés.

ARTICLE 17 - UNITE DE NEGOCIATIONS

17.1 Il est convenue que l'Union agira comme agent négociateur pour tous les employés de la production à l'exception des contre-maîtres, assistant-contremaîtres, assistant-contremaîtresses, préposes à l'entretien, chauffeurs de camions, assistant chauffeurs de camions, expéditeurs, gardiens de marchandise, chronomètres, paie-maîtres, balayeurs, l'étage des garçons, vendeurs, dessinateurs, gérants et employés de bureau.

ARTICLE 18 - DEMANAGEMENT DE L'USINE

18.1 En autant que l'Employeur continue en affaires, il peut agrandir ou déménager son l'usine à condition de maintenir ses relations avec l'Union pour la durée de la présente entente.

ARTICLE 19 - TRAVAIL A DOMICILE

19.1 Il est convenue que le travail à domicile pour le compte de l'Employeur est prohibé.

ARTICLE 20 - FIN D'EMPLOI

20.1 Un employé qui quitte l'emploi de l'Employeur doit donner à l'Employeur au moins cinq (5) jours de préavis. L'Union consent à donner sa pleine collaboration pour ses membres se conforment à ce règlement.

20.2 Quand l'Employeur congédie un employé, à moins que ce soit pour cause, il doit donner un préavis de congédiement comme suit:

- (a) Après la période d'essai mais moins d'un (1) an de service, cinq (5) jours de travail;
- (b) Un (1) an à cinq (5) ans de service, dix (10) jours de travail;
- (c) Cinq (5) ans à dix (10) ans de service, vingt (20) jours de travail;
- (d) Dix (10) ans ou plus de service, quarante (40) jours de travail.

20.3 Un employé qui quitte son emploi recevra quatre pourcent (4%) de paye de séparation en remplacement de la paye de vacances; ou six pourcent (6%) s'il a été employé trois (3) ans ou plus; ou huit pourcent (8%) s'il a été employé huit (8) ans ou plus. La paye de séparation sera calculée à partir du 30 avril précédent jusqu' la date de terminaison.

pour présenter les griefs au Délégué d'atelier en charge, et par lui au représentant de l'Employeur, et pour l'ajustement de ces griefs, soit après les heures régulières de travail. Exception sera faite, cependant, aux cas d'urgence qui requièrent une attention immédiate.

10.3 Dans les cas d'urgence la partie lésée aura le droit de demander à l'Arbitre Impartial une audience immédiate au moyen d'un pré-avis de quatre (4) heures.

ARTICLE 11 - ATELIER D'UNION

11.1 Quand l'Employeur a besoin de travailleurs additionnels il en avertira le délégué d'atelier. Quand ces travailleurs additionnels sont embauchés, les anciens membres de l'Union auront préférence sur les nouveaux postulants, à condition d'être qualifiés pour la position offerte. Tout travailleurs non-syndiqués qui seront embauchés devront devenir membres de l'Union après avoir complété la période de probation de soixante (60) jours.

11.2 Tout vacance survenant dans l'usine devra être posté sur tableau. La préférence devra être donnée à les employés sur toutes positions ouvertes avant l'embauchage de nouveaux employés. La seniorité décidera de la promotion, du moment que l'habileté et la qualité seront à la satisfaction de l'Employeur.

ARTICLE 12 - DROIT DE CONGEDIEMENT ET DE DISCIPLINE

12.1 Le droit de congédiement et de discipline est laissé à l'Employeur. Il est entendu que cette autorité doit s'exercer avec justice et considération des droits raisonnables de l'employé. L'autorité pour le congédiement sera exercée seulement par un représentant de la direction pleinement autorisé et responsable. Si l'Union après enquête, trouve qu'un employé a été congédié injustement, et qu'elle ne peut arriver à aucune entente avec le représentant de la direction, elle pourra soumettre le cas à l'Arbitre Impartial.

ARTICLE 13 - ABSENCES

13.1 Dans le cas d'un employé s'absent de son travail sans donner une raison valable à l'Employeur, celui-ci peut, à compter de la deuxième journée de travail de son absence, considérer qu'il a perdu sa position. En cas d'absence une raison valable doit en être donnée

cent (10%) pour la période de référence entre le 1er juillet 1983 et le 30 juin 1984 comme susdit.

Ayant comparé l'indice des prix pour juin 1983 avec l'indice des prix pour juin 1984 et ayant établi par quel pourcentage l'indice des prix pour juin 1984 a excède l'indice des prix pour juin 1983, l'employeur multipliera la pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix excédant dix pour cent (10%) (jusqu'à un maximum de trois pour cent (3%) du taux de salaire de chaque employé, multiplie par le nombre d'heures travaillées durant ladite période de référence pour chaque employé concerné). Ledit pourcentage d'augmentation au dessus de dix pour cent (10%) de l'indice des prix sera calculé à un demi pour cent (1/2%) près et ne pourra excéder trois pour cent (3%). Le taux de salaire de chaque employé signifiera le taux moyen tel que défini à l'article 6.6 pour le mois de juin. Les mots "chaque employé" signifient les employés qui sont à l'emploi de leur Employeur le 30 juin 1983 et qui sont encore à son emploi le 30 juin 1984.

L'allocation calculée comme sus-dit constituera un montant forfaitaire qui sera payable par l'Employeur à chaque employé concerné au plus tard la troisième semaine du mois de septembre 1984.

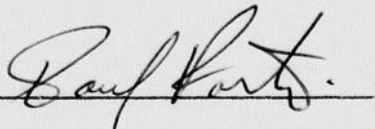
ARTICLE 26 - DUREE DE L'ENTENTE

26.1 Cette Entente demeurera en vigueur depuis le 1er jour de juillet 1981 jusqu'au 30e jour de juin 1984 et sera automatiquement renouvelée pour une période additionnelle d'un (1) an à compter de la date d'expiration mentionnée précédemment à moins que l'une ou l'autre des parties contractantes n'avise l'autre par écrit approximativement quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration annuelle qu'un renouvellement ou une modification du contrat est désire.

EN FOI DE QUOI les parties ont exécuté les présentes et apposé leurs signatures à l'endroit et à la date mentionnées précédemment.

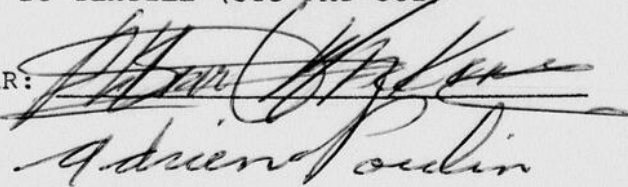
LUTFY LTEE (établissement de
Beauceville)

PAR:



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

PAR:



TEMOINS:

