

DÉPÔT

050120  
Dépôt N°: 8 2 0 7 0 2 1

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

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	<b>M-18954-01</b>
Date	Signature: 82-06-18 Réception: 82-06-22	Durée	Du: 82-05-01 Au: 85-04-30
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 125

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs du vêtement de Windsor (CSD) 126 rue Brooks Sherbrooke, Québec J1H 4X8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Silky Sleepwear Inc. 110 Wattopekah Windsor, Québec J1S 1N2

Unité de négociation

Tous les employés, salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs, des dessinateurs, des assistants(es) contremaîtres (ses), des contremaîtres (ses) et de tous ceux automatiquement exclus par la loi.

Région	05-00	Activité	2392(5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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.

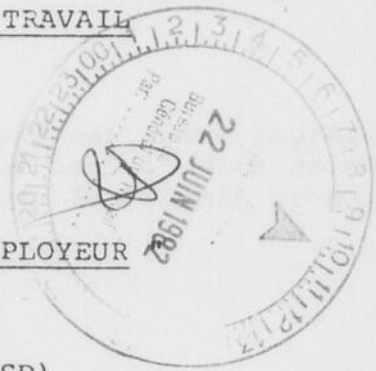
Remarques DEPOSANT: La Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du vêtement Inc. (CSD) Att: Florent Boisvert 2235 est rue Sherbrooke Montréal, Québec H2K 1E2	Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Florent Boisvert</i> Date: 82-07-06
--	--

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

RECHERCHE

M18954-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE: SILKY SLEEPWEAR INC.  
110, Wattopekah  
WINDSOR

Ci-après appelé : " L'EMPLOYEUR "

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU VETEMENT DE WINDSOR (CSD)

Ci-après appelé : " LE SYNDICAT "

\*\*\*\*\*

ARTICLE I. - BUT, JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

I.01 La présente convention a pour but:

- de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés assujettis a cette convention.
- d'établir des conditions de travail favorisant la santé, la sécurité et le bien-être des salariés;
- de favoriser le régielement prompt et équitable de toute plainte ou grief pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les salariés, pendant la durée de la présente convention.

I.02 Jurisdiction

La présente convention régit tous les salariés de l'unité de négociation définie au certificat de reconnaissance émis par le service au Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en faveur du Syndicat des Travailleurs du Vêtement de Windsor (CSD).

I.03 Il est convenu que le personnel non régi par la convention collective n'accomplira pas de travail qui a pour but la mise à pied d'un employé régulier.

2./

I.04

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés compris dans l'unité de négociation pour les fins du Code du Travail et de la présente convention.

ARTICLE 2. - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.
- 2.02 Aucun sous-contrat de distribution ou de travail à domicile ne sera accordé par l'employeur au cours de la durée de cette convention qui a pour but la mise-à-pied des salariés réguliers.

ARTICLE 3. - REGIME SYNDICAL

- 3.01            Tous les salariés, employés par l'Employeur au moment de la signature de la convention devront devenir membres du Syndicat et maintenir leur adhésion pour la durée de la convention et ce, comme une des conditions du maintien de leur emploi.
- 3.02            Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier de son embauchage, comme une des conditions du maintien de son emploi.
- 3.03            Si pendant la durée de cette convention, un salarié cesse volontairement d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'en devenir membre une fois la période prévue à 3.02 terminée, l'Employeur le congédiera dans les quinze (15) jours du calendrier suivant la date de réception par lui d'un avis écrit du Syndicat à l'effet que ce salarié a cessé volontairement d'être membre du Syndicat ou refuse de le devenir.

ARTICLE 4. - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Pour les nouveaux salariés, dès leur embauchage, l'Employeur devra appliquer l'article 47 du Code du Travail.
- 4.02 L'Employeur remettra les montants ainsi perçus au trésorier du Syndicat par chèque, une fois par mois, dans les premiers quinze (15) jours du mois qui suit le mois dans lequel les déductions ont été faites.
- 4.03 En même temps que chaque remise, l'Employeur fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

ARTICLE 5. - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 L'employeur convient de recevoir sur rendez-vous les représentants syndicaux que le Syndicat aura désignés à cette fin, pour discuter des problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

5.02 Les Délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'usine, sans solde, pour accomplir des fonctions syndicales, telles sont à titre d'exemple: congrès, journée d'étude, convocation d'urgence.

Cet article s'applique seulement à trois employés à la fois, pas plus qu'un par opération, et seulement avec un préavis d'au moins une semaine.

5.03 L'Employeur accepte de payer les pertes de salaire encourues par le comité de négociation du Syndicat ( pas plus que trois employés, et pas plus que huit (8) heures par jour ), lors des rencontres de négociation directe avec l'employeur, et ceci, jusqu'à une demande de conciliation exclusivement.

L'employeur paiera aussi lors des rencontres avec celui-ci, les heures ouvrables perdues par les membres reconnus du comité de griefs du Syndicat ( maximum trois (3) personnes ) ou leurs remplaçants jusqu'à une demande d'arbitrage.

5.04 Il est convenu entre les parties que le représentant extérieur du Syndicat pourra assister aux réunions entre les deux parties.

ARTICLE 6. - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux termes de cette convention, et pouvant survenir au cours de la durée de cette convention collective.

6.02 a) Il est aussi entendu, de façon générale, qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné au responsable autorisé par la compagnie l'opportunité de régler son grief.

Un salarié qui a un grief, le soumettra d'abord à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits donnant lieu au grief. S'il le désire, il pourra se faire accompagner par un délégué de département ou son substitut désigné par le Syndicat.

Si le salarié peut prouver qu'il n'a pas pu prendre connaissance des faits dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits, il pourra présenter son grief, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la connaissance de ces faits mais pas plus que trente (30) jours après l'occurrence des faits.

b) Si une décision n'est pas rendue par le responsable autorisé par la Compagnie, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent le grief ou, si le salarié n'est pas satisfait de la décision, le salarié devra, après consultation avec le comité syndical de griefs, présenter son grief par écrit au représentant désigné par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

c) L'Employeur devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception du grief. Copie de la décision sera remise au Syndicat. Si le salarié n'accepte pas cette décision ou si une décision n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables, le Syndicat pour le salarié ou le salarié pourra dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le cas en litige à l'arbitrage tel que prévu au Code du Travail de la Province de Québec ou selon les modalités de l'article 7.

ARTICLE 7. - ARBITRAGE

7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention.

Dans les dix (10) jours ouvrables complets suivant l'avis, si les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un président pour l'arbitrage, celui-ci sera désigné par le Ministre du Travail de la Province de Québec, sur demande de l'une ou l'autre des parties.

7.02 Le président aura les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail mais, n'aura pas le droit de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni de changer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.

ARTICLE 8. - AFFICHAGE

8.01

Le Syndicat pourra afficher au tableau fourni par l'Employeur les avis de convocation à ses assemblées ou autre avis du même genre. Cet avis devra toutefois être signé par le responsable du Syndicat. Ca ne peut pas être contre ordre publique.

ARTICLE 9. - ANCIENNETE

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

9.02 Période d'essai

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables dans l'unité de négociation. Lorsque la période d'essai a été complétée, le salarié est considéré comme ayant un service continu avec l'Employeur.

9.03 Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, le transfert ou la mise à pied des nouveaux salariés qui sont en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires, ces salariés jouissent des autres droits et privilèges prévus à la présente convention.

9.04 Perte du droit d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'ancienneté quand:

I.- Il quitte volontairement son emploi;

2.- Il est congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'employeur;

3.- Il est mis à pied pour une période continue d'une durée correspondante à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois;

4.- A 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 accident ou maternité, il(elle) doit quand même aviser la Compagnie, dans un délai de sept (7) jours, de son intention d'y revenir, dans les six mois qui suivent.

Le salarié concerné doit fournir un certificat médical indiquant son incapacité de retourner au travail et avant de retourner au travail, le salarié concerné doit fournir un certificat médical indiquant qu'il peut retourner au travail et peut exécuter le travail requis.

ARTICLE 9. - ANCIENNETE (suite)

9.04

4.- 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 huit huit (8) jours de la date de la mise à la poste, toute ancienneté sera annulée;

5.- Il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans préjudice à toutes autres mesures disciplinaires pour toute absence non-motivée.

9.05

Conservation du droit d'ancienneté

- a) 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 correspondante à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. Cependant, dans un cas extrême et avec une preuve médicale à l'appui, les deux parties, par accord mutuel peuvent extensionner la période.
- b) 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.
- c) 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 de 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,

ARTICLE 9. - ANCIENNETE (suite)

9.05 (suite)

- c) le congé de maternité pourra être prolongé pour un mois additionnel pourvu que la salariée fournisse un certificat médical indiquant son incapacité de retourner au travail, et avant de retourner au travail, fournir un certificat médical indiquant qu'elle est capable de reprendre son travail.
- d) A l'occasion du mariage d'un salarié, la Compagnie convient de lui accorder un congé sans solde de deux (2) semaines. Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à la Compagnie au moins six (6) semaines à l'avance.
- e) 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 ( sans entrainement ) à accomplir la fonction requise. Cette clause s'appliquera à un maximum de trois (3) personnes.

9.06

Utilisation de l'ancienneté

Dans les cas de rétrogradations, mises-à-pied et/ou rappels au travail, les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté. L'ancienneté sera appliquée par département, section et opération tel qu'indiqué dans l'annexe "C" de la présente Convention Collective.

Un employé possédant plus d'ancienneté dans un département, section, opération peut déplacer un employé avec moins d'ancienneté dans cette opération, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée.

- a) Dans les cas de promotions, transferts et ouvertures, les parties conviennent que chaque ouverture sera affichée. Sauf pour les machines spéciales désignées, tout salarié peut poser sa candidature.
- b) La Compagnie accordera le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche ou qui peut se qualifier dans une période de deux (2) semaines.
- c) Pour les machines spéciales désignées seulement, les opératrices d'expérience ( de plus de six mois ), qui travaillent sur une machine à une aiguille et overlock peuvent poser leurs candidatures. L'employeur accordera le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté, pourvu

ARTICLE 9. - ANCIENNETE (SUITE)

- 9.06 c) qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche, ou qu'il puisse se qualifier dans une période de deux (2) semaines.

Ce salarié pourra à sa demande, au cours de la période d'essai, retourner à son ancien poste avec tous les droits et privilèges.

Un salarié qui n'est pas choisi par la Compagnie, et qui se croit lésé, pourra recourir à la procédure de grief.

Le Comité Syndical pourra vérifier le dossier de chaque salarié impliqué.

- 9.07 Une position nouvelle est une position qui n'existe pas lors de la signature de la convention (exception département de la coupe qui ne sera jamais affiché.)

Une position vacante est une position que le ou la titulaire cesse de remplir à cause de promotion, de transfert, congédiement ou départ.

- 9.08 AFFICHAGE

Toute position nouvelle ou vacante devra être annoncée par un avis écrit sur le tableau d'affichage dans l'usine pour une période d'au moins quarante-huit (48) heures comprenant deux (2) jours ouvrables consécutifs. Cet avis devra préciser si cette occupation est à temps plein ou partiel et mentionner les exigences de la tâche et le taux horaire. Les salariés désirant cette position devront faire application par écrit au gérant de l'usine sur la formule d'application à cet effet. Pour les cas de maternité et de maladie ces cas seront considérés comme des affichages à "temps partiel". Lors des retours au travail de ces salariés ils seront retournés à leur ancien poste.

- 9.09 Toute divergence de vue sur l'une ou l'autre des dispositions de cet article y compris la détermination des exigences normales d'une tâche ou, les qualifications d'un candidat, est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention, le tout sujet à l'article 9.06 a) ci-dessus.

- 9.10 L'Employeur s'engage à remettre une liste officielle d'ancienneté de tous les salariés tous les trois (3) mois au président du Syndicat.

Après la signature de la convention, la liste d'ancienneté sera affichée et les salariés auront droit dans les trente (30) jours de la contester, selon la procédure de griefs.

ARTICLE 10. - SYSTEME D'ENCOURAGEMENT AU TRAVAIL

- 10.01
- a) L'Employeur établit des taux qui permettent au salarié entraîné moyen, de plus d'un an d'expérience, de gagner pour son habileté et son effort, 10% et plus que le taux de base de l'opération.
  - b) La réduction des taux de salaires à l'heure ou sur un système d'encouragement au travail est prohibée pour la durée de la présente convention, à moins que l'Employeur et le Syndicat en conviennent autrement.
  - c) Quand l'Employeur introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production ou dans les procédés et que ces changements nécessitent une détermination ou un ajustement des taux à la pièce pour une opération quelconque, c'est l'Employeur qui fera cette détermination ou cet ajustement, le tout sujet à l'article 10.01 A).
  - d) Les salariés concernés et les représentants du Syndicat sont avisés du changement au moment de son occurrence. A la requête du Syndicat, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements nécessaires pour comprendre le changement proposé, y compris les devoirs proposés et l'attribution de l'ouvrage, les taux de salaires et les gains éventuels. Si après un essai de cinq (5) jours ouvrables, le salarié n'est pas satisfait du taux proposé, il pourra recourir à la procédure des griefs, le tout sujet à l'article 10.01 A) ci-dessus.

Toutefois, l'Employeur permettra au responsable de la C.S.D qualifié dans l'étude des temps de vérifier l'exactitude des taux à cet égard.

Les taux à la pièce qui seront acceptés pour ces nouveaux processus ou opérations par les parties seront rétroactifs à la date du changement.

- e) Tout salarié travaillant sur un système d'encouragement requis par l'Employeur de laisser son ouvrage régulier pour faire un autre travail, recevra son taux horaire moyen pour tout le temps effectivement travaillé sur cet ouvrage. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas s'il n'y a pas d'ouvrage sur l'opération régulière du salarié.
- f) Tout salarié, suivant son ancienneté, requis par l'Employeur pour faire le travail d'échantillonnage sera rémunéré à son gain horaire moyen ou recevra au moins une prime de \$0.50 l'heure de plus que son taux de base horaire soit le taux le plus élevé des deux (2).
- g) Les gains à la pièce des salariés seront calculés sur une base hebdomadaire. Si l'opératrice par manque de travail sur son opération, est transférée à une opération où elle n'est pas qualifiée on lui garantira son taux horaire

de base pour toutes les heures travaillées sur cette opération.

10.02

Arrêt de machine

Un salarié travaillant sur un système d'encouragement au travail, sera payé à son taux horaire moyen pour le temps que la machine qu'il opère est arrêtée pendant ses heures régulières de travail pourvu que:

- 1) L'arrêt de la machine soit occasionné par une condition hors du contrôle du salarié.
- 2) La durée totale de cet ou ces arrêts atteint cinq (5) minutes dans une journée d'ouvrage, pourvu que le salarié fasse d'autres tâches disponibles.

ARTICLE 11. - CONGES CHOMES ET PAYES

11.01 Dans la première année contractuelle (commençant le 1er mai 1982) les jours suivants seront des jours de congé chômés et payés.

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Demi-journée avant Noël
- Demi-journée avant jour de l'An.

Pour la deuxième année contractuelle, un demi congé chômé et payé, soit la journée complète avant Noël.

11.02 Pour avoir droit au congé chômé et payé, il est entendu qu'un salarié:

- a) devra avoir complété sa période d'essai pour l'Employeur
- b) devra avoir travaillé une journée au cours de la période de deux (2) 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 (sujet 11.02 b) ou à une permission donnée par l'Employeur applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé chômé et payé.

11.03 L'indemnité payable au salarié qui y a droit, pour chacun de ces jours de congé chômés et payés, sera:

- Pour les salariés à l'heure: huit (8) ou sept (7) fois le taux horaire (dépendance du jour de la semaine). Le taux horaire signifie le taux horaire actuellement payé ou dû au salarié, plus tous les ajustements ou augmentations en vigueur pendant la semaine de congé.
- Pour les salariés à la pièce huit (8) fois ou sept (7) fois la moyenne des gages par heure. (dépendance du jour de la semaine.)

- 11.03(suite) La moyenne des gages par heure est déterminée pour chaque salarié en divisant ses gages actuels durant les quatre (4) semaines de travail précédant immédiatement la semaine durant laquelle le congé survient, par le nombre actuel d'heures de travail (régulières et supplémentaires). Les gages actuels comprennent toutes les augmentations en vigueur mais excluent les primes pour temps supplémentaire.
- 11.04 Paiement du congé: le paiement du congé doit être donné aux salariés à la première paye régulière suivant le congé.
- 11.05 Tout congé chômé et payé tombant un samedi ou un dimanche sera reporté au lundi suivant ou un vendredi précédent, après entente entre les parties.
- 11.06 Congé de fin d'année: L'Employeur consent à fermer son usine à compter du 23 décembre à midi jusqu'au 3 janvier suivant. Un avis à cet effet devra être affiché au moins trente (30) jours avant le début du congé.

## ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES

12.01 Tout salarié aura droit à des vacances annuelles payées selon 12.02 d'une durée de deux (2) semaines consécutives.

12.02 Le salarié au service de l'Employeur à la date des vacances payées 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 dont le pourcentage est aussi indiqué ci-après, calculé sur le salaire gagné par ledit salarié dans la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paye antérieure au 30 mai de l'année dans laquelle se donnent lesdites vacances, à savoir:

- moins d'un an	4%
- un an à trois ans (inclus)	4% deux (2) semaines de vacances
- quatre à 10 ans (inclus)	6% trois(3) semaines de vacances.
- 11 ans et plus:	8% quatre (4) semaines de vacances.

Tout salarié qui est congédié ou qui abandonne volontairement son emploi aura droit à son départ, à la proportion de son traitement de vacances équivalente à la proportion de l'année écoulée au moment de son départ.

Les salariés acceptent de prendre deux (2) semaines consécutives à l'été soit entre le 1er juillet et le 1er septembre. Les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet seront considérées comme les vacances annuelles. Pour les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées, ils devront s'entendre avec le représentant de l'Employeur pour la prise de leurs semaines supplémentaires de vacances. Il est convenu que pas plus de trois (3) filles dans la même section au cours de la même semaine, auront droit de prendre leurs vacances supplémentaires. Les salariés avec plus d'ancienneté auront le privilège de choisir les premiers. Si, certains salariés ne font connaître leur choix avant la date déterminée par les parties, ils ne pourront déplacer les salariés qui auront choisi au cours de la période prescrite. Les salariés qui ne veulent pas se prévaloir de leur droit aux vacances supplémentaires, devront avertir l'Employeur et le Syndicat de leur intention. Toutefois ils seront payés selon les taux de la convention.

12.03 La période de vacances sera avec la semaine comportant la fête de la St-Jean Baptiste, en juin et qui se termine à la fin de la deuxième semaine complète du mois d'août de l'année en cours.

12.04 (suite)

L'Employeur affichera la date des vacances au moins quatre vingt-dix (90) jours avant le commencement des vacances.

12.05

La rémunération de vacances régulières sera versée aux salariés avant leur départ pour vacances. Toutefois les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées recevront le paiement de leur semaine de vacances supplémentaires, la semaine précédant la prise de ces-dites vacances.

ARTICLE 13. - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01

- a) La semaine normale de travail sera de trente-huit (38) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures du lundi au mercredi inclusivement, et de sept (7) heures les jeudi et vendredi.
- b) La cédule des heures normales de travail peut être modifiée après entente entre les parties.
- c) Du lundi au mercredi inclusivement de 8.00 heures à 12.00 heures a.m.  
De 13.00 heures à 17.00 heures p.m.  
Le jeudi et vendredi: de 8.00 heures à 12.00 heures a.m.  
de 13.00 heures à 16.00 heures p.m.

Heure de diner: de 12 h. à 13h. 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 à être prise selon la pratique actuelle, sera accordée 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'aux paragraphes 13.01 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 paye rémunéré 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 paye rémunéré à son taux horaire régulier.

Ce privilège d'une telle indemnité s'applique 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.

ARTICLE 13. - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

I3.01 (suite)

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

Si en raison d'un accident de travail sérieux, l'employé est incapable de terminer sa journée de travail, sera payé pour toutes les heures régulières de cette journée à son taux horaire régulier ; 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.

ARTICLE 14. - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01 Tout travail fait en surplus des heures régulières quotidiennes établies conformément aux dispositions de l'article 13 est du travail supplémentaire et est rémunéré sur la base d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux moyen hebdomadaire du salarié concerné.

*C.B. POUR* Peut être payé en temps supplémentaire, après avoir accompli les heures régulières de travail au cours des lundi, mardi et mercredi, un salarié devra être au travail le jeudi et le vendredi, à moins d'avoir des raisons valables pour prouver son absence ou avoir reçu au préalable une autorisation de l'Employeur pour s'absenter du travail.

Si, un salarié ne peut rencontrer ces exigences, il sera payé en temps supplémentaires qu'après avoir complété trente-huit (38) heures au cours de sa semaine de travail. Les heures travaillées le samedi sont toujours payées en temps supplémentaire.

14.02 Le travail le dimanche et les jours fériés est rémunéré au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié concerné.

14.03 Tout travail effectué à temps supplémentaire sera volontaire et offert aux salariés qui effectuent régulièrement ce travail. En cas de refus de la part de ces salariés, on procédera selon l'ancienneté de l'usine mais à condition que les salariés demandés soient capables d'accomplir le travail selon les exigences de la tâche et ce, sans entrainement.

ARTICLE 15.- CONGES SOCIAUX

15.01

Tout employé régulier possédant de l'ancienneté a droit:

- a) à un congé de trois (3) jours consécutifs comprenant les deux (2) jours précédant les funérailles et le jour des funérailles, cérémonie religieuse, à l'occasion du décès de son conjoint(e), d'un enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa soeur.
- b) à un (1) jour (jour des funérailles, cérémonie religieuse) à l'occasion du décès de son beau-père ou de sa belle-mère.
- c) à un congé d'un (1) jour à l'occasion de son mariage.

15.02

Les jours de congé de deuil ou de mariage sont payés lorsqu'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé concerné. La rémunération est alors établie en la manière prévue pour la rémunération des fêtes chômées et payées.

ARTICLE 16. - CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

16.01 L'employeur pourra suspendre ou congédier à la discrétion de l'Employeur, un salarié qui se rendrait coupable d'offenses graves telles que: Vol, sabotage et assaut. La preuve incombe à l'Employeur dans tous les cas.

16.02 Pour raisons autres que offenses graves, l'Employeur pourra suspendre de son occupation ou congédier un salarié, à la condition de se conformer à la procédure suivante:

a) Pour la première offense:

Avertir verbalement le salarié de l'acte qu'on lui reproche et ce, en présence d'un représentant syndical.

b) Pour la deuxième offense:

Dans le cas d'une deuxième offense, un avertissement écrit est requis. Pour ce faire, le représentant de l'employeur complètera une formule d'avertissement stipulant la nature de l'infraction. Cet avertissement sera présenté au salarié en présence d'un représentant du syndicat. Cette formule sera signée par le salarié et le représentant du Syndicat pour signifier qu'ils en ont pris connaissance. La signature de l'avertissement ne constitue pas nécessairement une admission de culpabilité.

c) Pour la troisième offense:

Le processus établi au paragraphe b) qui précède s'applique dans le cas d'une troisième offense et l'Employeur pourra suspendre le salarié de son occupation pour une période variant d'une (I) journée à une (I) semaine. S'il est ainsi suspendu, le salarié devra se rapporter immédiatement au Syndicat et le Syndicat communiquera sans tarder avec le gérant de l'atelier pour règlement si possible du cas qui lui est soumis. Toutefois, si le salarié néglige de se rapporter au Syndicat pour l'étude de son cas tel qu'il est ici exigé, il perdra tous ses droits à l'arbitrage.

d) Pour toute offense subséquente:

Le salarié qui a été suspendu en vertu du paragraphe c) qui précède et qui, subséquentement commet une autre offense, pourra être congédié par le représentant de l'employeur mais seulement après que ce salarié et le représentant du Syndicat auront l'occasion de soumettre leur cas à l'employeur concernant l'acte reproché audit salarié, ceci immédiatement après l'avis de congédiement.

ARTICLE 16. - CONGIEMENT OU SUSPENSION

16.02 (suite)

- e) Tout avertissement apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de treize (13) mois sera automatiquement annulé.

ARTICLE 17. - SALAIRES

I7.01

L'employeur convient d'accepter pour la durée de la présente convention la cédule des salaires annexée à ladite convention et faisant partie intégrante et intitulée "Annexe A".

I7.02

Les salaires seront payés par dépôt bancaire le jeudi de chaque semaine. Si le Jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le vendredi de la même semaine. Les détails suivants apparaîtront sur l'état de salaire:

- I. le nom et le prénom du salarié
2. la date de la période de la 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.

ARTICLE 18. - CHANGEMENTS DE METHODES DE TRAVAIL

I8.01

Advenant des changements dans les méthodes de production occasionnés par la réduction du personnel, la Loi concernant les licenciements collectifs s'appliquera.

ARTICLE 19. - GREVE ET LOCK-OUT

- 19.01 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.
- 19.02 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 20. - ANNEXES ET ENTENTES

20.01

Toutes les annexes à la présente convention de même que les ententes ou amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention en feront partie intégrante comme s'ils étaient récités au long.

ARTICLE 21. - SECURITE ET SANTE

- 21.01 L'Employeur convient de continuer de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures d'emploi et de maintenir dans l'usine dans des endroits appropriés, des postes de premiers secours et de se conformer à la Loi et aux règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et le Syndicat convient de collaborer dans l'application de ce paragraphe.
- 21.02 L'Employeur maintiendra un plan d'assurance qui inclut les bénéfices tels que décrits dans les régimes d'assurances collectives ajouté aux présentes à titre d'annexe "B".
- 21.03 Présentement la prime d'assurance est fixée à \$4.<sup>00</sup>~~06~~<sup>03</sup> par semaine. L'Employeur et l'employé contribueront à 50% chacun pour ce régime d'assurance collective au tout autre régime convenu entre les parties au cours de cette convention collective.

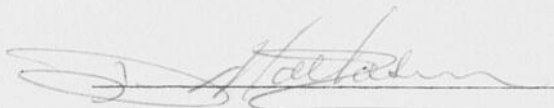
ARTICLE 22. - DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

- 22.01 La présente convention prendra effet à compter du 1er mai 1982 et sera d'une durée de trois (3) ans se terminant le 30 avril 1985.
- 22.02 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 signeraient une nouvelle entente au cours des négociations.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention à WINDSOR, le *18 juin* 1982 par leurs représentants dûments autorisés.

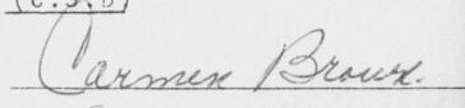
SILKY SLEEPWEAR INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU VETEMENT DE WINDSOR  
(C.S.D)



Mr Lundy Brown

Gilles Daigle



Lise St Pierre

Genevieve Suroy

A N N E X E "A"

Augmentation générale

OPERATRICE: TAUX ACTUEL: \$4.65

		<u>BASE</u>
1 <sup>ière</sup> année:	7% ou \$0.33 ou plus	\$4.98
2 <sup>ième</sup> année:	8% ou \$0.40 ou plus	\$5.38
3 <sup>ième</sup> année:	10% ou \$0.54 ou plus	\$5.92

DEPARTEMENT DE FINITION, FILLES DE PLANCHER ET GENERAL

TAUX ACTUEL: \$4.40

1 <sup>ière</sup> année: 7%	\$0.31	\$4.71
2 <sup>ième</sup> année: 8%	\$0.38	\$5.09
3 <sup>ième</sup> année: 10%	\$0.51	\$5.60

Pour les salariés qui ont des taux de salaire plus élevés, ils recevront à chaque année de la convention 7%, 8% et 10% respectivement sur leur taux effectivement gagné à chaque anniversaire de convention.

ECHELLE DE PROGRESSSION

Commençant le 1er mai 1982, le taux d'embauchage d'une salariée avec moins d'un an d'expérience sera le taux minimum et les progressions égales seront accordées tous les trois (3) mois jusqu'à ce que cet employé touche le salaire minimum garanti pour sa classification après un an.

CLAUSE SPECIALE

Chaque opératrice qui ne produit pas à 90% sera remerciée de son service, Quatre vingt-dix pour cent (90%) veut dire si l'opératrice ne touche pas 90% de \$4.98, \$5.38 et \$5.92 pour chaque année de Convention respectivement, utilisant le taux à la pièce.

Si, un salarié se croit lésé, il pourra recourir à la procédure de griefs à l'article 6.

A N N E X E "B"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

A ETRE COMPLETE PAR LES PARTIES

A N N E X E "C"

---

CLASSIFICATION DEPARTEMENTS, OPERATION, SECTION

I. - OPERATRICE

A) Section - Pantalon

Opération

(i) Single Needle ( une seule aiguille )

(ii) Overlock ( Surjeteuse )

(iii) Machines spéciales

B) Section - Tops

Opération

(i) Single Needle ( une seule aiguille )

(ii) Overlock ( Surjeteuse )

(iii) Machines spéciales

C) Section - Floor Girls ( générales )

II. - FINITION

A) Section - Buttons, Buttonholes, Bows

( Section Boutons, Boutonnières , Boucles )

B) Section - general

---

A N N E X E "D"

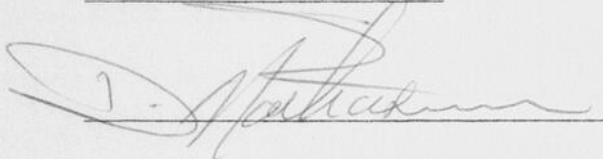
COMITE DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Les parties aux présentes conviennent:

D'établir un Comité de Relations Industrielles consistant en des représentants du Syndicat et représentant de l'Employeur à part égale pour discuter des relations industrielles entre l'Employeur et les employés dans le but d'améliorer les relations industrielles entre les deux parties

Montréal, ce 18<sup>e</sup> jour du juin mois 1982

SILKY SLEEPWEAR INC.



André Lucille Brown

Gilles Daigle

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
VETEMENT DE WINDSOR C.S.D.

Carmen Broux

Lise St Pierre

Genevieve Landry



