

NOM

NO

08848-4

C.A.E. 2431 NO.CONV. 88484
AFFIL. 5 NB.EMPL. 25
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 40300 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M28012001
DATE ENR.850123



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 1 0 5 0**

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 **08848-4**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-280/2-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-09-09		84-08-31	83-09-09	86-09-01		25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des salariés du Vêtement de St-Liboire (CSD) 2235 rue Sherbrooke est Montréal, - Québec H2K 1E2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Vêtements Impérial Ltée St-Liboire CtÉ Bagot, Québec J9H 1R0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Jean-Louis Gendron Consultants Inc. en relations de Travail 4308 Place Beaulieu Cap-Rouge C.P. 1205 G0A 1K0	E.V.: Usine No 2 St-Liboire Québec Région <u>06-04</u> Activité <u>2431(5)</u> Affiliation <u>9</u>

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-11-07

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

28012-01 (17021-01)
19645-05

84 SEP -5 13 47

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

84 NOV 31 15:39

CR

VETEMENT IMPERIAL LTE

ci-après appelé "l'employeur"
partie de première part.

ET

SYNDICAT DES SALARIES DU VETEMENT DE ST-LIBOIRE CSD

ci-après appelé "le syndicat"
partie de seconde part.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation émise le 28 février 1974 et amendée par la suite le 19 août 1982.
- 1.02 Les mots "salariés" ou "salarié" où qu'ils se rencontrent dans cette convention désignent un ou tous les salariés de l'unité de négociation.
- 1.03 L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier s'étend à plusieurs personnes chaque fois que le contexte se prête à cette extension.

ARTICLE 2 - FONCTIONS RESERVEES A L'ADMINISTRATION

- 2.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
 - b) passer et amender les lois et règlements à être observés par les salariés.
 - c) embaucher, promouvoir, congédier, classifier, diriger, transférer, déchoir, mettre à pied et suspendre ou discipliner d'autre façon les salariés.
 - d) en général, administrer l'entreprise industrielle dans laquelle l'employeur est engagé et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'attribution des équipes, la sorte et l'emplacement des machines et de l'outillage, les procédés de fabrication, de technique et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des parties à être incorporés dans ses produits, l'extension, la limitation, la réduction ou la

cessation des opérations et toutes autres matières qui ont trait à l'opération des affaires de l'employeur et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.

- 2.02 L'employeur convient que l'exercice de ces fonctions ne sera pas incompatible avec les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 3 - REPRESENTATION DU SYNDICAT

- 3.01 Le syndicat avisera l'employeur par écrit, du nom des trois (3) membres du comité de griefs et de tout changement parmi ceux-ci, avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître comme tels. L'employeur fera la même chose en fournissant au syndicat le nom des personnes avec qui les représentants du syndicat devront faire affaires.
- 3.02 Il est entendu que les membres du comité de griefs ont leur travail régulier à accomplir pour l'employeur; toutefois, les membres du comité de griefs peuvent s'absenter de leur poste de travail pour s'acquitter de leurs responsabilités syndicales, y inclus les communications avec le représentant extérieur, pourvu qu'ils obtiennent la permission de leur supérieur immédiat avant de s'absenter de leur travail et donnent les raisons de leur absence. En revenant à leur travail, ils se rapporteront à leur supérieur immédiat. Il est convenu que le coût de tout temps perdu par les membres du comité de griefs, sera à la charge du syndicat. Toutefois, les salariés convoqués par l'employeur ne subiront pas de perte de salaire pour le temps perdu.
- 3.03 L'employeur ou son représentant autorisé reçoit sur rendez-vous, à ses bureaux, les membres du comité de griefs et le représentant extérieur du syndicat, pour la discussion de toute affaire relative à l'interprétation et l'application de la présente convention.

3.04 L'employeur convient de verser le salaire des officiers du syndicat absents pour activités syndicales en vertu du présent article et le syndicat s'engage à rembourser l'employeur, sur présentation de sa réclamation, pour le salaire versé majoré de quinze pour cent (15%) pour couvrir les bénéfices marginaux.

3.05 Congés pour activités syndicales

Les délégués du syndicat, pas plus que deux (2) à la fois, peuvent assister aux conférences et congrès syndicaux et à cette fin, ils recevront un congé d'absence sans paie, le tout à la condition que l'employeur ait été avisé par écrit au moins trois (3) jours ouvrables avant ces réunions.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 Adhésion syndicale

1. Tout salarié membre du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent, comme condition d'emploi et du maintien de leur emploi, demeurer membre en règle du syndicat pour la durée de la convention.
2. L'employeur a le droit d'embaucher les salariés de son choix, mais les nouveaux salariés doivent, comme condition d'emploi et du maintien de leur emploi, adhérer et demeurer membre en règle du syndicat, dès que leur embauche devient plus longue qu'une semaine.

4.02 Précompte

L'employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat. L'employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés, indiquant les montants perçus de chacun d'eux.

Lorsque la cotisation syndicale est modifiée, le syndicat doit aviser l'employeur par écrit et la nouvelle cotisation entre en vigueur dans la semaine qui suit la réception d'un tel avis.

4.03 Retrait ou refus d'adhésion ou de paiement

Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au syndicat refuse ou cesse de le faire, en aucun temps au cours de la durée de la convention, ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, l'officier autorisé du syndicat en donne avis écrit à l'employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

4.04 Tout salarié expulsé du syndicat ou tout salarié dont le syndicat refuse l'adhésion peut maintenir son emploi à condition de continuer de payer la cotisation syndicale régulière.

ARTICLE 5- TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01 L'employeur convient d'accorder au syndicat le privilège de se servir d'un tableau d'affichage placé dans l'usine à l'endroit désigné par l'employeur à la condition que l'usage de ce tableau d'affichage soit limité à l'affichage d'avis signés par le président ou tout autre officier du syndicat, autorisé à signer et que ces avis aient été approuvés au préalable par le représentant autorisé de l'employeur.

ARTICLE 6- PROCEDURE DE GRIEFS

6.01 Grief: Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention et soumise à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance des faits.

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

de cette convention.

Préalablement à la soumission d'un grief, le salarié doit d'abord donné au représentant autorisé de l'employeur l'opportunité de connaître et de trouver une solution si possible à sa plainte. S'il le désire, ledit salarié peut se faire accompagner d'un membre du comité de griefs.

- 6.03 Si la plainte n'est pas réglé à la satisfaction du salarié, celui-ci doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant, présenter par écrit son grief à l'employeur.

Si l'employeur ne rend pas sa décision ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, l'employeur doit être avisé par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, que le cas est référé au comité de griefs.

- 6.04 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant, une réunion entre le comité de griefs, le représentant extérieur du syndicat et les représentants de l'employeur a lieu afin de tenter de régler le grief.

Si aucune entente écrite n'intervient lors de cette rencontre ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre, l'une ou l'autre des parties doit, si elle désire se prévaloir de l'arbitrage, suivre la procédure prévue à l'article 7.

- 6.05 a) Toute mésentente qui survient directement entre l'employeur et le syndicat peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au comité de griefs et à l'employeur.
- b) Grief collectif: Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

A n'importe quelle étape de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, les parties consultantes peuvent avoir l'assistance du salarié ou des salariés concernés et de tout témoin nécessaire à l'intérieur de l'entreprise. Les salaires des personnes ci-haut mentionnées seront à la charge des parties qui les requièrent.

- 6.07 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article 7 peuvent en tout temps être prolongées par un accord écrit entre l'employeur et le syndicat.
- 6.08 Toutes les décisions auxquelles en arrivent l'employeur et les représentants du syndicat seront finales et lieront les parties, soit l'employeur, le syndicat et le/ou les salariés en cause.

ARTICLE 7- ARBITRAGE

- 7.01 L'une ou l'autre des parties, peut par un avis écrit à l'autre partie, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du dernier délai mentionné au paragraphe 6.04.
- 7.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant l'avis d'arbitrage; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du code du travail.
- 7.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie dans les dix (10) jours du délai de dix (10) jours prévu au paragraphe 7.02.
- 7.04 Pouvoirs de l'arbitre:
1. L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief et les parties aux présentes doivent collaborer afin que les procédures soient expéditives et que l'arbitre puisse rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.
 2. L'arbitre n'a 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. Toutefois en matière disciplinaire l'arbitre a le pouvoir de:

- a) Maintenir, modifier ou annuler la décision de l'employeur; il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- b) Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de l'indemnité de salaire qui pourrait être accordé par l'arbitre s'il y a lieu.

7.05

Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01

L'employeur peut réprimander oralement ou par un avis écrit, suspendre, congédier ou discipliner autrement un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. Cependant, une telle mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

8.02

Toute mention de mesure disciplinaire portée au dossier du salarié est retirée douze (12) mois après son imposition, à la condition qu'aucune autre mention de mesure disciplinaire de même nature n'ait été portée à son dossier depuis ce temps.

8.03 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction, peut en accuser réception à la demande de l'employeur; cependant, la signature du salarié ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.

A défaut pour le salarié d'accepter l'avis, ledit avis sera remis à un membre du comité de griefs, lequel le signera pour en accuser réception au nom du salarié.

8.04 L'employeur transmet sans délai au syndicat une copie de l'avis disciplinaire remis au salarié.

ARTICLE 9 -GREVES ET CONTRE GREVES

9.01 A cause de la procédure méthodique établie pour le règlement de griefs, l'employeur convient de ne causer ni de diriger aucun lock-out contre ses salariés, et le syndicat convient pour la durée de cette convention de ne causer, diriger ni approuver aucune grève ou autre action collective de nature à arrêter, diminuer ou entraver le travail ou la production.

ARTICLE 10-ANCIENNETE

10.01 Définition de l'ancienneté:

La durée de service d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son dernier embauchage.

10.02 Acquisition de l'ancienneté

1. Pour les anciens salariés de " Les Industries de Chemises Modernes Ltée, division St-Liboire", l'ancienneté sera reconnue dès leur premier jour d'embauche à la réouverture de l'usine et selon l'ordre de classement apparaissant à l'annexe "B". Ces salariés sont considérés comme ayant terminé leur période de probation sauf les exceptions identifiées.

2. La période de probation sera de quarante-cinq (45) jours de travail pour les nouveaux salariés. A la fin de cette période de probation, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage. Toutefois, durant cette période de probation, l'employeur peut déplacer un salarié, le mettre à pied, le suspendre ou le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être soumis relativement à ces mouvements de main-d'oeuvre ou pour incompétence.

10.03 Liste d'ancienneté

1. Les salariés doivent apparaître sur une liste d'ancienneté, laquelle sera considérée comme officielle et conforme au moment de la signature de la présente convention et signée par les représentants des parties.
2. Par la suite, en janvier de chaque année, une nouvelle liste sera affichée sur le tableau d'affichage pendant une période de quinze (15) jours et une copie sera transmise au syndicat.
3. Pendant cette période d'affichage, seuls les retraits ou les additions qui sont survenus après l'établissement de la liste officielle mentionnée au paragraphe 1, pourront être contestés conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage.

10.04 Application de l'ancienneté

L'ancienneté s'appliquera de la façon suivante:

- a) par opération;
- b) en autant que le salarié ait l'habileté et la compétence pour accomplir immédiatement et sans entraînement les standards prévus par l'employeur.

- 10.05 Dans les cas de promotion, permutation, déplacement, mise à pied, transfert et rappel au travail, l'ancienneté s'appliquera en autant que le salarié rencontre les critères prévus à 10.04.

10.06 Affichage

- a) Si une position devient vacante en permanence ou s'il y a une ouverture de créée en permanence et qu'il est nécessaire de les combler, l'employeur les affichera durant une période de trois (3) jours ouvrables.

Tout salarié pourra faire application en inscrivant son nom sur la formule d'affichage.

Le choix se fera selon les critères de 10.04.

- b) Dans tous les cas d'absence autorisée par la convention, l'employeur désigne le salarié de son choix pour remplir la tâche sur une base temporaire.

ARTICLE 11-PERTE D'ANCIENNETE

11.01 Un salarié perdra tout droit d'ancienneté si:

- a) il quitte volontairement l'emploi de l'employeur
b) il est congédié pour juste cause
c) à la suite d'une mise à pied, il néglige de revenir au travail dans les sept (7) jours après en avoir été avisé par l'employeur à moins qu'il ne prouve dans les sept (7) jours qu'il lui est impossible de se rapporter pour cause de maladie. Dans tous les cas, le retour au travail devra s'effectuer dans les trente (30) jours suivant la date de l'avis de l'employeur.

S'il est impossible pour l'employeur de communiquer avec le salarié, il lui fera parvenir une lettre recommandée à la dernière adresse inscrite au bureau de l'employeur. Copie de cette lettre recommandée sera remise au syndicat. Si aucune réponse n'est reçue après quinze (15) jours de la date de la mise à la poste, toute ancienneté sera annulée.

- d) il a été mis à pied au-delà de douze (12) mois consécutifs, ou pour une période égale au nombre de jours travaillés si son ancienneté est inférieure à douze (12) mois.

e) il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.

11.02 Les salariés se feront un devoir de prévenir rapidement l'employeur de tout changement dans leur adresse. Si un salarié fait défaut de le faire, l'employeur ne sera pas responsable s'il ne peut entrer en communication avec lui.

11.03 Le salarié ne perdra pas d'ancienneté à cause d'une absence vérifiée due à la maladie ou à un accident à condition que cette absence ne dépasse pas trente-six (36) mois consécutifs ou pour une période égale au nombre de jours travaillés, si son ancienneté est inférieure à douze (12) mois.

ARTICLE 12-SALAIRE

12.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention, la cédule de taux des salaires et de classifications en effet à cette date et qui fait partie intégrante de cette convention comme annexe "A", le tout sujet aux dispositions des paragraphes 12.04 et 12.06 mais sans restreindre la portée des autres dispositions de la convention qui s'appliquent.

12.02 Les salariés seront payés toutes les semaines le jeudi. Si le jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le jour précédent de la même semaine. Les détails suivants apparaîtront sur le bulletin de paie:

- 1) le nom de l'employeur;
- 2) les nom et prénom du salarié;
- 3) l'identification de l'emploi du salarié;
- 4) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5) le nombre d'heures payées au taux applicable durant les heures de la semaine normale de travail;

- 6) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou montant additionnel versés;
- 8) le taux de salaire;
- 9) le montant du salaire brut;
- 10) la nature et le montant des déductions opérées;
- 11) le montant du salaire net versé au salarié.

L'employeur devra indiquer sur le T-4, le montant de la cotisation syndicale déduit.

12.03 Arrêt de machine:

Si la durée totale dépasse quinze (15) minutes dans une journée de travail, un salarié sera payé à ses gains horaires moyens pour le temps que la machine qu'il opère est arrêtée pendant ses heures régulières de travail pourvu que:

- a) l'arrêt de la machine soit alors occasionné par une condition en dehors du contrôle du salarié;
- b) l'arrêt de la machine soit rapporté à son supérieur immédiat aussitôt qu'il se produit ou aussitôt qu'il apparaît au salarié qu'il va se produire à cause de conditions existantes;
- c) Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas si l'employeur fournit au salarié une autre pièce d'équipement similaire ou semblable et en bonne condition d'opération.

12.04 Sujet aux autres dispositions applicables de cette convention, il n'y a rien dans le paragraphe 12.03 ci-haut qui doit être interprété comme empêchant l'employeur de transférer temporairement le salarié à une autre position où il y a du travail ou de le mettre à pied temporairement.

12.05 Taux à la pièce

1. Si un taux à la pièce est contesté, les deux (2) parties se rencontreront sans délai pour étudier des moyens de régler le cas:

- période d'essai à déterminer;
 - échange d'informations;
 - vérification par un technicien du syndicat et aux frais de ce dernier;
2. En cas de désaccord, les dispositions des articles 6 et 7 s'appliqueront mais l'arbitre doit être un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties, à défaut, ce dernier est nommé par le Ministre du travail.

12.06 Si l'employeur accepte du travail qui a pour conséquence de l'obliger à se soumettre à un comité paritaire dont les salaires et les bénéfices marginaux sont différents de la présente convention, ces modifications ne seront pas considérées comme une garantie ni comme une hausse permanente ni comme une réduction de salaire.

ARTICLE 13-HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

13.01 Les heures de travail pour tous les salariés seront établies comme suit:

Trente-neuf (39) heures constituent une semaine normale de travail réparties comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement de huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à dix-sept (17) heures.

Le vendredi de huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à seize (16) heures.

Si l'employeur accepte du travail qui a pour conséquence de l'obliger à se soumettre à un comité paritaire dont les heures de travail sont différentes de celles prévues ci-haut, la nouvelle cédule des heures de travail entre en vigueur automatiquement pendant cette période et toutes les concordances doivent être faites pour les autres fins de l'application de la convention.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, d'autres ententes pourront être prises entre l'employeur et le syndicat pour modifier les heures de travail.

- 13.02 En cas de surtemps, le syndicat coopère avec l'employeur pour persuader les salariés à accomplir le surtemps requis. Le salarié ayant le plus d'ancienneté sur l'opération sera le premier à qui on offrira de travailler en temps supplémentaire; s'il refuse, on procédera suivant l'ancienneté des salariés sur l'opération, et les autres s'il y a lieu et s'ils sont qualifiés immédiatement. Tout travail accompli par un salarié au-delà de sa semaine de travail ou de ses heures de travail normales quotidiennes sera payé au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier du salarié dans le cas d'un salarié rémunéré à l'heure et le taux à la pièce applicable plus cinquante pour cent (50%) de ses gains horaires moyens dans le cas d'un salarié rémunéré à la pièce.
- 13.03 Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et dans l'après-midi incluant le temps où le salarié laisse et revient à son travail sera accordée à tous les salariés et aussi tout travail devra obligatoirement cesser durant lesdites périodes de repos.
- 13.04 Tout travail fait le dimanche ou les jours de fêtes mentionnés aux paragraphes 14.01 et 14.02, ou tout autre jour qui pourrait leur être substitué sera rémunéré au taux de temps double.
- 13.05 L'employeur n'aura pas le droit de couper du temps pour les salariés en retard sauf le temps perdu.

ARTICLE 14-CONGES PAYES

- 14.01 Sujet aux autres dispositions applicables de cet article, les congés suivants seront accordés à tous les salariés avec rémunération quelque soit le jour de la semaine où ces congés tombent.

1. Vendredi Saint
2. Lundi de Pâques
3. Fête de la Reine
4. St-Jean Baptiste
5. Jour du Canada
6. Fête du travail
7. Action de Grâces

14.02

- a) L'employeur convient de fermer ses portes du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.
- b) Sujet aux autres dispositions applicables de cet article, tous les jours prévus du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, sauf le samedi et le dimanche seront accordés aux salariés suivant le tableau ci-dessous:

De 3 à 6 mois de service:	3 congés payés
De 6 à 9 mois de service:	4 congés payés
De 9 à 12 mois de service:	5 congés payés
De 12 mois et plus:	tous les congés payés

14.03

- Pour avoir droit à la rémunération pour les congés statutaires, il est entendu qu'un salarié:
- a) doit avoir complété trois (3) mois de service continu;
 - b) doit avoir travaillé au cours de la période de deux (2) mois précédant immédiatement le congé statutaire payé;
 - c) doit être au travail le jour ouvrable précédent et suivant un congé statutaire payé à moins que son absence ne soit le résultat de maladie ou accident sérieux et vérifié, décès dans sa famille selon la convention ou tous autres congés autorisés par la convention ou de mise à pied par l'employeur pour manque de travail ou absence autorisée par l'employeur applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède ou qui suit ledit congé;
 - d) le salarié qui est absent les jours ouvrables précédant et suivant la période de congés statutaires prévue à l'article 14.02 et qui ne remplit pas les conditions énumérées à l'article 14.03 c), sera pénalisé pour le même nombre de jours

que la durée de son absence.

14.04 La rémunération pour les congés statutaires mentionnés aux paragraphes 14.01 et 14.02 sera la suivante:

Huit (8) fois les gains horaires moyens pour le salarié rémunéré à la pièce et huit (8) fois le taux horaire pour le salarié rémunéré à l'heure.

Lorsque le jour férié tombe un vendredi, l'indemnité afférente à ce jour férié est égale à sept (7) fois les gains horaires moyens pour le salarié rémunéré à l'heure et de sept (7) fois le taux horaire pour celui rémunéré à l'heure.

Toutefois, tout salarié qui travaille volontairement moins de cinq (5) heures par jour en moyenne durant les trois (3) mois précédent le congé statutaire sera rémunéré selon ses gains horaires moyens, multipliés par la moyenne des heures qu'il a travaillé durant la période précédente.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES

15.01 L'employeur convient d'accorder à tous les salariés trois (3) semaines consécutives de vacances entre le sept (7) juillet et le quinze (15) août, rémunérées de la façon prévue au paragraphe 15.02.

15.02 La paie de vacances due à chaque salarié sera comme suit:

a) Pour les nouveaux salariés:

1. Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu pour l'employeur recevront quatre pour cent (4%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année.
2. Les salariés ayant un (1) mais moins de cinq (5) ans de service continu pour l'employeur recevront cinq et demie pour cent (5.5%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année.

b) Pour les salariés apparaissant à l'annexe "B"

1. Les salariés qui avaient moins d'un (1) an de service continu lors de la fermeture le 6 mai 1983, recevront quatre pour cent (4%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année.
2. Les salariés d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu lors de la fermeture le 6 mai 1983, recevront cinq et demie pour cent (5.5%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année.
3. Les salariés ayant cinq (5) ans et plus de service continu lors de la fermeture le 6 mai 1983, recevront six pour cent (6%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année.

- 15.03 L'employeur devra tenir compte dans les déductions pour fins d'impôt, du nombre de semaines de vacances prévu à l'article 15.02.
- 15.04 La longueur de service continu des salariés sera calculée à compter du 1er juin précédent la date des vacances.
- 15.05 La période de vacances sera affichée sur le tableau d'affichage au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date des vacances.
- 15.06 La paie de vacances due à chaque salarié lui sera payée la dernière journée de paie (jeudi) qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.
- 15.07 Un salarié qui cesse son emploi durant l'année aura droit au paiement de ses vacances au pourcentage établi suivant ses années de service continu pour l'employeur.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX ET AUTRES

- 16.01
1. Tout salarié a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congé, se terminant le jour des funérailles au cas du décès de son conjoint, fils, fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père et sa belle-mère.
 2. Tout salarié qui a complété trois (3) mois de service continu et qui s'absente de son travail à l'occasion du décès de son conjoint, fils, fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, est payé pour les jours de congés auxquels il a droit suivant le paragraphe 1 qui précède comme s'il avait travaillé.
 3. Tout salarié qui a complété trois (3) mois de service continu et qui s'absente de son travail à l'occasion du décès de son beau-père ou de sa belle-mère est payé pour le jour des funérailles, si celui-ci tombe un jour ouvrable.

Ces congés sont payés aux gains horaires moyens ou au taux horaire selon que le salarié est payé à la pièce ou à l'heure.

16.02 Mariage:

A l'occasion de son mariage, un salarié obtient un congé sans solde d'une durée maximum de onze (11) jours ouvrables, exclusion faite du temps alloué pour ses vacances, à la condition que le salarié ait donné un avis écrit de trente (30) jours à son employeur.

16.03 Congé de maternité

Toute salarié aura droit à un congé de maternité selon le règlement prévu à cette effet par la Loi sur les normes du travail de la province de Québec.

ARTICLE 17 - SECURITE ET SANTE

- 17.01 a) L'employeur convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés durant leurs heures d'emploi 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.
- b) Dans les cas de personnes accidentées au travail, l'employeur convient de payer aux gains horaires moyens ou au taux horaire selon le cas, le temps perdu au cours de la journée où s'est produit l'accident dans les cas sérieux et vérifiés.

ARTICLE 18 - GENERAL

18.01 Correspondance

Excepté si prévu autrement, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'employeur et le syndicat seront données par lettre recommandée et affranchie comme suit:

L'employeur: Le gérant
Le syndicat: Le secrétaire

18.02 Toutes communications données en vertu de cette convention seront présumées avoir été données et reçues le jour ouvrable qui suit la date de la mise à la poste.

18.03 Tous les accessoires tels que ciseaux, seront fournis au prix coûtant par l'employeur aux salariés. Le paiement des accessoires qui sont chargeables à un salarié sera déduit de la paie de ce salarié après qu'il en a approuvé le montant écrit.

18.04 Annexes

Toutes les annexes à la présente convention font partie intégrante de la présente convention.

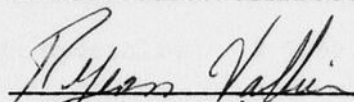
ARTICLE 19 - DUREE ET MODIFICATION

19.01 Cette convention entrera en vigueur à sa signature et ce jusqu'au premier (1er) septembre 1986.

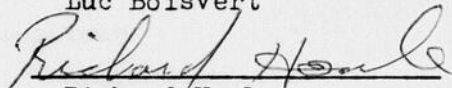
19.02 Les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit à la grève ou au lock-out.

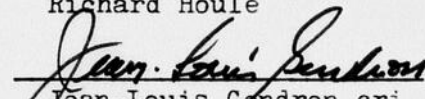
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par ses représentants dûment autorisés, ce 9 septembre 1983 à St-Liboire, province de Québec.

VETEMENT IMPERIAL LTE


Jean Vallières

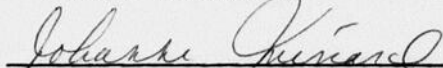
Luc Boisvert

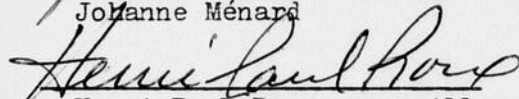

Richard Houle


Jean-Louis Gendron, cri

SYNDICAT DES SALAIRES DU
VETEMENT DE ST-LIBOIRE (CSD)


Nicole Fréchette


Johanne Ménard


Henri-Paul Roux, conseiller
technique, CSD

ANNEXE "A"

TAUX D'ENGAGEMENT ET DE PROGRESSION

Les nouveaux salariés seront soumis à une échelle de progression. Pour l'application de cette échelle, l'employeur convient d'appliquer les taux prévus au décret auquel l'entreprise sera soumise.

TAUX HORAIRES POUR LES DIFFERENTS EMPLOIS

A la condition que le salarié ait complété l'échelle de progression dont il est fait mention plus haut.

PREMIER (1er) OCTOBRE 1983

1- Ouvrier non spécialisé	\$ 5.52
2- Opérateur	\$ 5.52
3- Presseur, plieur	\$ 5.52
4- Examineur	\$ 5.52
5- Assortisseur	\$ 5.56
6- Manoeuvre d'atelier	\$ 6.39

Par la suite, les taux de salaire seront ceux rendus obligatoires et publiés dans la Gazette officielle du Québec pour amender le décret du tricot et de la chemise (c.D-2, r.11).

ANNEXE "B"

Conformément à l'article 10.02,1, de la présente convention, les salariés dont les noms suivent sont considérés comme ayant complété leur période de probation et leur ancienneté débutera dès le premier jour de la réouverture de l'usine sauf les quatre (4) personnes suivantes qui devront satisfaire à la période de probation prévue à 10.02,2, avant d'aquérir leur ancienneté:

- * Courchesne Janine
- * Croteau Cécile
- * Lépine Pierrette
- * Goudreau Marie-Claire

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1- Demers Jeannette | 19- Ménard Johanne |
| 2- Côté Francine | 20- Martin Carole |
| 3- Beauregard Clémence | 21- Côté Marguerite |
| 4- Frenière Lise | 22- Chartier Diane |
| 5- Beaudoin Micheline | 23- L'Heureux Lorraine |
| 6- Blais Jeanne-D'Arc | 24- Desloges Guylaine |
| 7- Laflamme France | 25- Croteau Edith |
| 8- Courchesne Janine * | 26- Benoit Pierrette |
| 9- Deschesnes Danielle | 27- Beauregard Huguette |
| 10- Fréchette Nicole | 28- Sénécal Lise |
| 11- Croteau Cécile * | 29- Deslauriers Pauline |
| 12- Touchette Denise | 30- Demers Jacinthe |
| 13- Lalumière Sylvie | 31- Turgeon Claudette |
| 14- Dufresnes Johanne | 32- Goudreau Marie-Claire * |
| 15- Lépine Pierrette * | 33- Chicoine Nicole |
| 16- Durochers Réjeanne | 34- Martin Dominique |
| 17- Leclair Lisette | 35- Blanchard Yolande |
| 18- Fontaine Réjeanne | |

Laflamme Louise sera rappelée avant d'engager des nouveaux salariés et elle sera soumise à une période de probation.