05577-2

C.A.E. 2450 NO.CONV. 55772
APPTL. 7 NB.EMPL. 17
EMP.SBOR. 0 ET.DEDG. 85260 83
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M16801001
DATE ENR.841001

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

A.N.[illegible] (30754-01) **DÉPÔT**

Dépôt N°: 3 4 0 6 2 1 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 05577-2

Objet: ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres — Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: R-16801-01

Date — Signature: 84-05-18 — Réception: 84-06-05 — Durée — Du: 83-12-01 — Au: 86-11-30 — Nombre de salariés régis par la convention collective: 17

Association	Employeur
☒ Déposant Bureau Conj. de Mtl Trava. Anal. du Vêt et du Tex. (CTC FAT CCI) Mtl Joint..... Attn: M. John Allerusso, gérant 20 O. Boul. de Maisonneuve Montréal, QC. H2X 1Z3	☐ Déposant Irwin Mfg Co Ltd 370 O. rue Louvain Montréal, QC. H2N 1Z7
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2441 (5) Affiliation 7

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: Pierrette David/dg — Date: 84-06-28

Pour renseignements: ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4367

003 (11)

RECHERCHE

forme à une pratique établie.

2.-3 L'Employeur consent à ce que de tels représentants, que l'Union peut élire ou désigner, aient accès aux relevés de production de chaque employé que l'Union peut raisonnablement demander comme agent négociateur et/ou partie contractante aux présentes.

ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI

3.1- Tous les nouveaux employés seront soumis a une période d'essai de trente (30) jours.

ARTICLE 4 - SECURITE D'UNION

4.-1 La participation comme membre dans l'Union après la période d'essai de chaque employé est requise comme condition d'emploi de chaque employé.

4.-2 Tous les employés qui sont maintenant membres ou qui deviendront membres de l'Union doivent, comme condition d'emploi continu, demeurer membres en règle le terme de cette Entente.

ENTENTE INTERVENUE A MONTREAL DANS LA PROVINCE DE QUEBEC LE 20IEME JOUR DE JUIN 1983

ENTRE: IRWIN MFG. CO. LTD
(ci-après appelé "l'Employeur")

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

JUN -5 '84 13:01

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.-1 Le mot "employé" s'applique aux fins de la présente Convention Collective à tous les marqueurs, coupeurs, assistants coupeurs et empileurs.

1.-2 Définition des "empileurs" - Tout employé qui passe plus de soixante pour cent (60%) de ses heures travaillées sur l'empilage ou à étendre le materiel sur la table de coupe.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE L'UNION

2.-1 L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur exclusif pour ses employés en ce qui concerne les salaires, les heures et conditions de travail.

2.-2 L'Employeur consent à reconnaître et traiter avec de tels représentants des employés de ses ateliers que l'Union peut élire ou désigner, et en plus consent à permettre à ces représentants des employés élus ou désignés par l'Union dûment autorisés à visiter ses usines ou ateliers à n'importe quel temps durant les heures de travail. Ce droit doit être conforme à une pratique établie.

2.-3 L'Employeur consent à ce que de tels représentants, que l'Union peut élire ou désigner, aient accès aux relevés de production de chaque employé que l'Union peut raisonnablement demander comme agent négociateur et/ou partie contractante aux présentes.

ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI

3.1- Tous les nouveaux employés seront soumis a une période d'essai de trente (30) jours.

ARTICLE 4 - SECURITE D'UNION

4.-1 La participation comme membre dans l'Union après la période d'essai de chaque employé est requise comme condition d'emploi de chaque employé.

4.-2 Tous les employés qui sont maintenant membres ou qui deviendront membres de l'Union doivent, comme condition d'emploi continu, demeurer membres en règle le terme de cette Entente.

ARTICLE 5 - METHODES DE TRAVAIL

5.1 L'Employeur convient de donner un avis d'une demie journée de travail au délégué en chef de l'atelier et aux employés visés lorsqu'il y aura du temps supplémentaire à faire.

5.2 Tout employé appelé à se rapporter au travail et qui s'y rapporte, aura la garantie de quatre (4) heures de travail, ou de quatre (4) heures de paye équivalente. Toutefois, cette stipulation ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'ouvrage à cause de circonstances incontrôlables par la direction, telles que le manque d'électricité, le feu, le bris de machinerie non susceptible d'être réparée en un laps de temps raisonnable, ou l'absence d'autres employés qui ne se sont pas présentés au travail ou demeurés à l'ouvrage.

5.3 Tous les employés seront considérés comme étant appelés au travail à moins qu'ils n'aient été avisés de ne pas se rapporter au travail dans un délai raisonnable avant le début normal de leurs heures de travail.

5.4 L'Employeur ne pourra envoyer à l'extérieur de l'ouvrage d'une qualité semblable à celui qu'il coupe dans son atelier à moins que les employés de son atelier ne soient employés à plein temps.

ARTICLE 6 - LES SALAIRES

6.1 Chaque employé sur une base horaire, y compris les apprentis, recevra les augmentations suivantes:

a) à compter du 5 décembre 1983, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1983;

b) à compter du 3 décembre 1984, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1984;

c) à compter du 2 décembre 1985, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1985.

6.2 La suivante échelle de salaires minimum sera applicable:

	1 dec/83	1 dec/84	1dec/85
Marqueurs & Coupeurs	$7.95	$8.35	$8.76
Empileurs	5.63	5.91	6.20

6.3 Un apprenti assistant coupeur ne devra pas être engagé pour moins de vingt-cinq cents (25¢) l'heure de plus que le salaire minimum en vigueur dans la province.

6.- 4 Tout le personnel du département de coupe qui n'a pas atteint l'échelle prévue ci-dessus dans l'article 6.-3 recevra une augmentation de salaire de promotion de vingt-cinq cents (25¢) de l'heure après trois (3) mois d'emploi et des augmentations de trente cents (30¢) de l'heure tous les trois (3) mois par la suite jusqu'à ce qu'il ait atteint l'échelle minimum applicable.

6.- 5 Ne tenant pas compte de la suite de l'Article 6 ou toute autre disposition de la présente Entente, l'Employeur a le droit de payer à l'avance toute augmentation et l'Employeur recevra le crédit pour tous paiements éffectués avant les dates auxquelles sont dû de telles augmentations et de plus, l'Employeur recevra le crédit pour tous les paiements sur les augmentations faites avant les augmentations accordées par le Comité Conjoint, et ne sera pas requis de payer les primes ou montants additionnels sur les augmentations du Comité Conjoint.

ARTICLE 7 - SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

7.-1 Une semaine de travail veut dire trente-neuf (39) heures divisées en 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 se continuer jusqu'à 5 heures p.m. (4 heures le vendredi).

7.-2 Tout travail exécuté en dehors des heures ci-haute mentionées sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi. Le temps supplémentaire sera payé après huit (8) heures de travail (sept (7) heures le vendredi).

7.-3 Durant l'avant-midi et l'après-midi, tout travail pour les employés couverts par cette Convention Collective, cessera pour une pause de quinze (15) minutes, sans réduction de salaire. Ces pauses auront lieu à une période raisonnable durant l'avant-midi et l'après-midi.

ARTICLE 8 - DATE ANNUELLE DES VACANCES

8.-1 Les vacances commençeront les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et pour ceux y ayant droit, une troisième (3e) semain soit précédant ou suivant le période des vacances.

ARTICLE 9 - LES VACANCES ANNUELLES

9.-1 L'Employeur accordera à chaqun de ses employés à son emploi pour une période de trois (3) ans ou plus lors des vacances annuelles, trois (3) semaines de vacances d'été et doit donner à chaque employé pour ces dites trois (3) semaines de vacances six pour cent (6%) du salaire total de l'employé pour l'année précédente s'y référant. L'année s'y référrant se terminera le 30 juin.

9.-2 Tous les employés au service de l'Employeur depuis un (1) an mais moins de trois (3) ans recevra deux (2) semaines de vacances payés à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pour l'année précédente qui s'y réfère.

9.-3 L'Employé au service de l'Employeur depuis moins de douze (12) mois lors des vacances annuelles, aura droit à des vacances annuelles d'une durée d'un (1) jour pour chaque mois travaillé, en autant que la prolongation de ces vacances n'excède pas deux (2) semaines, et que le dit employé a droit à une allocation égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période allouée pour ses vacances annuelles.

9.-4 L'Employeur paiera aux employés éligibles la paye de vacances le jour de paye précédant immédiatement les vacances.

9.-5 a) L'Employeur accordera à chaque employé qui, au 24e jour de décembre aura été continuellement à son emploi pour une période d'un (1) an ou plus, une prime.

b) L'Employeur paiera à chaque employé ayant droit à cette prime, deux pour cent (2%) du salaire brut que l'employé aura touché, incluant l'indemnité de vacances, pour une période de douze (12) mois entre le 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre de l'année courante.

c) Les employés sous la juridication du Comité Conjoint recevront deux pour cent (2%) pour leur vacances de fin d'année au lieu de la prime.

9.-6 En ce qui concerne les employés couverts par le Comité Conjoint, l'Employeur entreprend de maintenir les termes et conditions de tout décret relevant à cette Industrie et paiera à tous les coupeurs sous la juridiction du dit Comité Conjoint pour les Vêtements d'Hommes et Garçons devraient-ils avoir des augmentations qui excèdent celles dans cette Convention Collective, des vacances plus prolongées, et/ou vacances de fin d'année, congés statutaires et/ou vacances qui sont contradictoires avec la présente Convention Collective, alors, seulement ces coupeurs sous la juridiction du Comité Conjoint pour les Vêtements d'Hommes et de Garçons auront droit à ces bénéfices.

ARTICLE 10 - CONGES STATURAIRES

10.1 L'Employeur accordera à chacun de ses employés les dix (10) congés statutaires suivants:

Le Jour de L'An
Le 2 Janvier
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La Fête de la Reine
Le Jour de la Fête Nationale
La Fête du Canada
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
Le Jour de Noël

et donnera à chacun de ses employés une journée de paie pour chacun desdits congés.

10.-2 Une journée de paie, pour les fins de cet article, représente le taux horaire courant pour les employés à l'heure multiplié par le nombre normal d'heures de travail que comptent les jours de congé selon l'article 7.-1 ci-dessus.

10.-3 Tous les nouveaux employés, ayant terminé leur période de probation, auront droit aux congés statutaires payés. Toutefois, l'Employeur peut ajourner le paiement des congés statutaires pour aussi longtemps que l'Employé n'aura pas été à l'emploi de l'employeur pour une période de trois (3) mois.

10.-4 Pour avoir droit à un congé payé, l'employé devra travailler ou être disponible pour travailler la journée régulière de travail avant et la journée régulière de travail après le congé.

10.-5 L'absence au travail la journée qui précède ou la journée qui suit le congé ne devra pas priver l'employé de ses droits à la paye de congé lorsque l'absence est autorisée, ou est due à une mise-à-pied, à la maladie, à un décès survenu dans la famille proche, ou la convocation à des assemblées spéciales du syndicat, en autant que l'Employeur en ait été informé à l'avance par le syndicat.

10.-6 Dans le cas d'absence pour maladie de l'employé soit avant et/ou après le congé, pour une période continue de plus de dix (10) semaines précédant le congé ou pour plus de quinze (15) semaines suivant le congé, il n'aura pas le droit à la paye de congé.

10.-7 Tous les congés seront payés, indépendamment de la journée où le congé tombe.

10.-8 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé statutaire, à moins que la Province de Québec, le Domaine du Canada ou le Comité Conjoint de L'Industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons légiférent autrement.

10.-9 Dans le cas où un congé tombe durant la période des vacances annuelles, l'Employeur donnera à tous les employés éligibles une journée de paye, en plus de leur paye de vacances.

10.-10 Aucun autre congé ne peut remplacer les congés énumérés à l'Article 10.-1, sauf sur convention préalable signée par l'Employeur, les employés concernés et l'Union.

10.-11 L'Employeur doit donner aux employés éligibles la paye du jour de Noël et du jour de l'An le dernier jour de paye avant le jour de Noël.

ARTICLE 11 - REPARTITION DU TRAVAIL ET ANCIENNETE

11.-1 Il est convenu qu'une répartition égale du travail sera appliquée dans chaque section, opération et/ou département, durant les heures régulières de travail et durant les heures supplémentaires de travail.

11.-2 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, pourvu qu'ils soient capables de faire ce travail.

11.-3 S'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'Employeur et l'Union par accord mutuel s'entendront au sujet d'une mise-à-pied et des conditions appropriées prenant l'ancienneté dans une section, opération et/ou département, comme base, pourvu qu'il lui restera assez d'employés pour faire le travail.

ARTICLE 12 - FONDS D'ASSURANCE

12.-1 L'Employeur paiera aux Fiduciaires (ci-dessous appelés les "Fiduciaires") désignés dans les Ententes et les Déclarations de Fiducie datées du 1er février 1946 pour le Fonds d'Assurance dont les termes et dispositions sont ici spécifiquement incorporés par références, deux et un demi pour cent (2½%) des salaires bruts payables pour chaque période de paye à tous les employés de l'Employeur y incluant les apprentis, pour le Fonds d'Assurance.

ARTICLE 13 - PAS DE PREFERENCE

13.-1 La politique continue de l'Employeur et de l'Union est que les dispositions de cette Entente doivent s'appliquer à tous les employés ou à tous ceux qui demandent de l'emploi, sans prendre la race, la couleur, le sexe, la religion, la nationalité ou la langue en considération.

ARTICLE 14 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

14.-1 L'Employeur retiendra sur la première période 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.

14.-2 Dans le cas de nouveaux employés, l'Employeur commencera à retenir les cotisations et les frais d'initiation

après la fin de leur période de probation conformément à l'article 3.-1.

14.-3 Toutes les sommes ainsi retenues seront mises de côté et conservées à l'intention du Syndicat jusqu'à ce qu'elles lui soient versées. Advenant que l'Employeur n'honore pas la responsabilité qui lui est assignée, cela ne change en rien la nature de ces sommes, non plus que leur montant ni l'obligation de l'Employeur, les tributaires, représentants, successeurs ou mandataires de payer lesdites sommes au Syndicat.

ARTICLE 15 - DROIT DE CONGEDIEMENT ET DE DISCIPLINE

15.-1 Tous les pouvoirs de congédiement et de discipline appartiennent ou relèvent de l'Employeur. Il est convenu que ce pouvoir sera exercé avec justice et en tenant compte des droits raisonnables des employés. Le pouvoir de congédiement sera exercé seulement par un représentant pleinement autorisé et responsable de la direction. Si l'Union, après enquête, trouve qu'un employé a été congédié ou discipliné sans juste cause et qu'il ne peut arriver à une entente avec le représentant de la direction, il pourra soumettre le cas à l'Arbitre Impartial dans les trente (30) jours de l'évènement.

ARTICLE 16 - PAS DE GREVE OU CONTRE-GREVE

16.-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 n'entreprendra aucune contre-grève, et tout différend entre les parties concernées sera réglé conformément aux procédures stipulées aux présentes.

16.-2 Les parties acceptent que, conformément à l'esprit de l'Entente Collective, toute 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.

ARTICLE 17 - ABSENCES

17.-1 Dans le cas d'un employé qui s'absence de son travail sans donner une raison valable à l'Employeur, celui-ci peut, à compter de la deuxième (2ième) journée de travail de son absence, considerer qu'il est déchu de ses fonctions. En cas d'absence donc, la raison de cette absence doit en être fournie promptement au contre-maître, par messager, courrier ou téléphone. Le défaut d'adviser sera toutefois excusé lorsque l'employé aura été dans l'impossibilité de le faire. Aucun employé qui s'est rapporté au travail ne doit quitter son travail durant la journée sans le consentement du contre-maître.

17.2 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.

17.3 a) Advenant le décès du conjoint, de la mère, du père, d'un enfant, du frère, de la soeur de l'employé, celui-ci a alors droit à trois (3) jours consécutifs payés (comprenant le jour des funérailles) pourvu que son absence coincide avec des jours ouvrables et que l'employé assiste aux funérailles Advenant qu'un employé n'apprenne le décès de son conjoint, de sa mère, de son père, de son enfant, de son frère ou de sa soeur qu'après le jour des funérailles du fait que tel décès est survenu ailleurs qu'en Amérique du Nord, il aura droit à un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs pourvu que son absence coïncide avec des jours ouvrables et qu'il produise à l'Employeur, dans les sept (7) jours suivant le décès, une preuve satisfaisante du fait qu'il n'a appris tel décès qu'après les funérailles. Il en va de même dans le cas du décès d'un grand-parent, où il s'agit alors d'un seul jour ouvrable.

b) Advenant le décès d'un grand-parent, de la belle-mère, du beau-père, de la belle-soeur ou du beau-frère de l'employé, celui-ci aura alors le droit de s'absenter le jour des funérailles et de recevoir le salaire de cette journée, pourvu que son absence coincide avec un jour ouvrable et que l'employé assiste aux funérailles.

c) On calculera la paye relative à telle absence comme celle d'un congé payé, soit conformément à l'Article 10.

d) Pour avoir droit à telle absence, le salarié doit être au service de l'Employeur depuis un (1) an ou plus.

e) Si l'Employeur en fait la demande, l'employé devra produire la preuve du décès en question.

17.4 a) L'employé accidenté au travail et necessitant l'intervention immédiate du médecin sera transporté par l'Employeur au médecin ou à l'hôpital le plus rapproché.

b) L'employé qui a la suite d'un accident de travail serieux est incapable de compléter sa journée normale de travail sera payé à son taux horaire de base pour les heures qu'il aurait autrement travailler.

ARTICLE 18 = FIN D'EMPLOI

18.1 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 que ses membres se conforment à ce règlement.

18.2 L'Employeur qui veut congédier un employé doit, à moins que ce ne soit pour cause, donner à l'employé un préavis d'au moins cinq (5) jours de travail. Selon les dispositions de la loi et des règlements sur les Normes du Travail.

18.3 Un employé dont l'emploi est terminé recevra integralement les salaires qui lui sont dus plus six pour cent (6%) de paye de fin d'emploi au lieu de la paye de vacances.

ARTICLE 19 - DEMENAGEMENT DE L'USINE

19.1 Pour la durée de cette Entente, l'Employeur peut agrandir ou déménager son usine ou ses usines pourvu qu'il maintienne ses relations avec l'Union.

19.-2 Si un Employeur se propose de déménager son atelier ou ses ateliers de la ville ou des villes ou ledit ou lesdits ateliers sont situés, il devra en aviser l'Union deux (2) mois à l'avance par lettre recommandée, ou comme exigé par la loi.

ARTICLE 20 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

20.-1 Dans tout cas de dispute ou de situation relevant de toute question dans l'usine concernant un Employeur ou un employé, les parties procéderont 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, toute la question en dispute sera soumise 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.

20.-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.

20.-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 préavis de quatre (4) heures.

20.-4 L'Arbitre Impartial ne pourra ni varier, ni ajouter à cette Entente Collective.

ARTICLE 21 - L'ARBITRAGE

21.-1 Reconnaissant 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.

21.-2 Pour ladite raison et afin de conserver l'ordre dans l'Industrie, il est entendu que 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.

21.-3 Il est de plus entendu que Sénateur H. Carl Goldenberg, C.R. devra nommer un remplaçant à chaque année avec l'approbation de l'Employeur et l'Union.

21.-4 Il est entendu que toutes les décisions, sentences arbitrales et sanctions imposées par l'Arbitre Impartial ou son remplaçant seront finales, décisives et obligatoires aux parties en cause.

21.-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.

21.-6 L.Arbitre Impartial ou son remplaçant aura le droit d'imposer les sanctions qu'il juge à propos, à sa discrétion, pour la violation de toute condition de cette Entente.

21.-7 Dans le cas où une des parties refuserait de participer à un arbitrage, l'Arbitre Impartial ou son remplaçant entendra la dispute en l'absence de la partie manquante et rendra sa décision ex-parté. Cette décision sera finale et obligatoire pour la partie manquante et de la même valeur et effet que si la partie manquante était présente. Dans le cas où la partie manquante refuserait dé se conformer aux termes de la décision, celle-ci sera privée par le fait même et de plein droit de tous droits et bénéfices en vertu de la présente Entente.

21.-8 Maigré toutes provisions contraire ci-incluses, l'autorité de l'Employeur de réduire, suspendre ou congédier et d'appliquer toute autre sanction, sera sujette à une étude par l'Arbitre Impartial, dont la décision sera finale et décisive.

ARTICLE 22 - REPRESENTATION LEGALE

22.-1 L'Union peut procéder ou intervenir dans toutes procédures en loi et/ou de faillite, au nom de tout employé, dans le but d'effectuer le recouvrement de toutes sommes payables aux employés de l'Employeur en vertu des dispositions de cette Entente.

ARTICLE 23 - DIVISIBILITE

23.-1 Advenant qu'une partie de cette Entente soit rendue ou déclarée illégale par suite de toute législation décrétée existante ou subséquente, ou de tout décret d'une cour de juridiction compétente, ou de la décision de toute Agence Gouvernementale autorisée, telle invalidation d'une partie ou d'une stipulation ne doit pas invalider le reste de l'Entente. Dans de telles conditions, les parties sont d'accord pour négocier des stipulations suppléantes.

ARTICLE 24 - REGISTRES ET RELEVES

24.1 L'Employeur consent à ce que les représentants désignés par l'Union aient pleinement accès à tous les registres touchant la liste de paye et les relevés de production de l'Employeur et d'en faire copie.

ARTICLE 25 - GENERAL

25.1 En conformité avec l'esprit de cette Entente les deux parties s'engagent à coopérer en faisant des arrangements satisfaisants, et en employant leur influence et leur effort à la promotion et au développement de la bonne entente. Il est bien entendu que cette Entente ne doit pas s'appliquer en aucune manière à restreindre le rendement, mettre obstacle aux procédés de fabrication ou de la gérance, mais encouragera la production maximum et le coût minimum et un traitement juste et équitable de tout individu qui y est concerné.

ARTICLE 26 - DUREE DE L'ENTENTE

26.1 La présente entente entrera en vigueur le 1 décembre 1983 et se terminera le 30 novembre 1986.

26.2 Advenant que l'une ou l'autre des parties désire renouveler la présente Entente, la modifier ou négocier une nouvelle Entente pour entrer en vigueur après la date d'expiration du 30 novembre 1986, un avis écrit par porte recommandée devra être adressé à l'autre partie approximativement quatre-vingt dix (90) jours avant la date d'expiration annuelle, soit le ou avant le 30 août 1986.

EN FOI DE QUOI les parties ont exécuté les présentes et apposé leur signatures dans la ville de Montréal le _____ jour de 18 Mai 1984.

IRWIN MFG. CO. LTD.

Par: _____

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

Par: _____

TEMOINS:

_____

_____