



DÉPÔT

4789-4

Dépôt N°: 85 10 083

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

047894

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-18871-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-09-01	85-10-03		85-09-01	88-03-31	4

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Bureau Conjoint de Mtl. Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile (CTC FAT COI) Att: M. John Alleruzzo, gérant 20 G. Boul. de Maisonneuve Montréal, QC. H2X 1Z3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Standard Knickerbocker Ltée/Ltd 7250 rue Mile End Montréal, QC. H2R 2Z6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2431 (5) Affiliation: 10

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

- Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente".

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-10-11

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

003 (094)

RECHERCHE

- 1) Le maintien d'un haut niveau de discipline et d'efficacité par la coopération volontaire des parties concernées;
- j) Le maintien de bons standards de travail et de conduite;
- k) L'assurance d'une bonne quantité, qualité et coût de production, en plus d'une production ininterrompue.

3141 01 01

ENTENTE INTERVENUE ET SIGNEE DANS LA VILLE DE MONTREAL, PROVINCE DE QUEBEC, LE
PREMIER JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE, MILLE-NEUF CENT QUATRE-VINGTS CINQ.

ENTRE: STANDARD KNIKERBOCKER LTD.,
(ci-après appelé
"L'Employeur")

'85 OCT -8 13:10

ET: BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT
ET DU TEXTILE (CTC-FTQ)
(ci-après appelé
"L'Union")

BUREAU
MONTREAL

ATTENDU QUE l'Employeur et l'Union désirent la continuation de leurs
relations contractuelles pour les raisons suivantes:-

- a) Opérer des ateliers syndiqués;
- b) Continuer le principe de la négociation collective;
- c) Se soumettre à l'arbitrage en cas de dispute;
- d) Promouvoir les meilleurs intérêts de l'industrie de la confection;
- e) La création et le maintien de relations amicales et harmonieuses, la coopération et la bienveillance entre l'Employeur et les employés;
- f) Etablir et ajuster les salaires et les heures de travail;
- g) Prévenir les grèves, les arrêts de travail, les contre-grèves, etc.;
- h) Le règlement amical de tous les griefs, différends et disputes qui peuvent survenir entre les parties;
- i) Le maintien d'un haut niveau de discipline et d'efficacité par la coopération volontaire des parties concernées;
- j) Le maintien de bons standards de travail et de conduite;
- k) L'assurance d'une bonne quantité, qualité et coût de production, en plus d'une production ininterrompue.

MAINTENANT, ET ALORS, en considération des convenances mutuelles des promesses et des accords contenus ici, et l'intention des parties de se lier légalement par les présentes, les parties ici concernées s'entendent comme suit:-

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.-1 Le mot "Employé" s'applique, aux fins de la présente convention collective, à tous les employés de la production au service de l'Employeur, y compris les poseuses d'étiquettes (ticket girls), les couseuses d'étiquettes et les aides d'atelier mais à l'exclusion des employés de bureau, de réception et d'expédition, d'entrepôt et d'entretien.

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 La période d'essai de tout membre de l'Union sera de deux (2) semaines. La période d'essai des débutants et des apprentis sera de quatre (4) semaines.

Chaque Employeur convient d'aviser le Délégué d'Atelier avant la fin de la deuxième semaine d'essai qu'il aura besoin de deux semaines d'essai additionnelles avant d'accepter un membre de l'Union nouvellement embauché. Faute de quoi, comme susdit, le membre de l'Union sera considéré avoir complété sa période d'essai.

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 durant le terme de cette Entente.
- 4.-3 L'Employeur consent à employer seulement les membres des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile qui sont en règle, et quand l'Employeur aura besoin de main-d'oeuvre supplémentaire, une demande en sera faite à l'Union, spécifiant le nombre et le genre d'employés requis. Si, pour quelque raison que ce soit, l'Union ne peut pas fournir les employés demandés dans un délai de quarante-huit (48) heures à compter de la réception de la demande, l'Employeur aura le droit d'embaucher ce genre de main-d'oeuvre sur le marché libre, et les employés ainsi recrutés devront devenir membres de l'Union après avoir complété la période de probation que prévoit l'Article 3.-1.
- 4.-4 Aucun nouvel employé ne doit être engagé par l'Employeur à moins ou tant que l'employé ne présente une "carte de travail" le dirigeant vers cet Employeur. Un employé engagé sur le marché libre doit obtenir une "carte de travail temporaire" de l'Union dans les quarante-huit (48) heures à compter du commencement de son emploi.
- 4.-5 Une copie de chaque "carte de travail" ou de "carte de travail temporaire" doit être donnée au délégué en chef d'atelier.
- 4.-6 L'Union consent à ne pas refuser des cartes de travail sans raison valable.

ARTICLE 5 - METHODES DE TRAVAIL

- 5.-1 Les changements d'une opération à une autre, la fixation des prix pour de nouveaux taux à la pièce, la réduction du nombre des employés, et tout autre changement influant sur les salaires, les taux de salaire, les heures, les conditions de travail et les conditions d'emploi devront être faits seulement par négociations collectives entre les représentants des parties aux présentes.

5.-2 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur d'installer de la machinerie nouvelle, d'introduire des changements dans ses techniques de fabrication ou des améliorations technologiques dans son usine ou de faire les autres changements prévus à la clause 5.-1 à la condition que pareils changements ne seront pas la cause directe ou indirecte d'une réduction de salaire pour les employés concernés ou ne résulteront pas en perte d'emploi pour des salariés pourvu que ces salariés acceptent tout autre travail compatible disponible.

Les négociations prévues dans la clause 5.01 seront conduites entre les parties dans un esprit de coopération. Pour le cas où, de l'avis de l'une ou de l'autre de ces parties, les changements proposés auraient des effets qui ne garantissent pas le maintien des principes énumérés ci-dessus, alors les parties tenteront de résoudre le problème résultant des changements proposés.

Il est convenu et entendu que l'Union adoptera une politique favorable et positive au soutien de changements de la nature de ceux décrits ci-dessus et que pareils changements ne seront pas refusés déraisonnablement. S'il n'y a pas d'entente, la question pourra être soumise à l'arbitrage de l'Arbitre Unique.

5.-3 Si un employé est temporairement transféré d'un travail ou d'une opération à une autre à la demande de l'Employeur, il devra, pendant qu'il travaille à l'ouvrage ou à l'opération à laquelle il aura été transféré, recevoir la moyenne de son taux horaire en vigueur au moment du transfert. Les conditions régissant les transferts permanents sont sujettes à entente entre l'Employeur et l'Union.

5.-4 Les sections ou opérations de travail à la pièce ne doivent pas être changés pour un autre mode de paiement sans le consentement mutuel des parties.

5.-5 L'intention des parties est de favoriser le plein emploi; il est donc convenu que les sections, les opérations, et/ou les départements ne seront pas surchargés par l'emploi d'un plus grand nombre d'employés que nécessaire pour subvenir aux besoins de la production de l'Employeur.

5.-6 L'Employeur convient de donner un avis raisonnable au délégué en chef de l'atelier et aux employés visés lorsqu'il y aura du temps supplémentaire à faire ou lorsqu'il y aura un changement dans la cédule de travail.

5.-7 Advenant des changements dans les méthodes de production occasionnés par l'addition ou l'emploi de machinerie, ou autrement, de tels changements seront permis sous réserve des stipulations du présent Article.

5.-8 L'Employeur s'engage à donner à l'Union un pré-avis raisonnable avant d'entreprendre tout changement.

5.-9 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.-10 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. Un employé qui n'aura pu être atteint durant la période d'avis préalable n'aura pas le droit de réclamer l'application de la clause 5.09.

5.-11 Un employé payé à la pièce qui est obligé d'attendre de l'ouvrage à cause d'une panne de machine, sera rémunéré au taux de ses salaires horaires moyens pour toute la durée d'une telle attente au-delà d'un total de trente (30) minutes par jour pourvu que cet employé ne refuse pas d'exécuter tout autre travail similaire pendant ce temps.

5.-12 Aucun Employeur ne doit contraindre un employé à attendre dans l'usine pour une période de temps déraisonnable s'il n'y a pas suffisamment de travail disponible.

5.-13 Les employés ne devront en aucun temps et, en aucun cas subir, directement ou indirectement, une baisse de salaire.

5.-14 L'Employeur continuera, selon sa pratique courante, de payer le salaire hebdomadaire le jeudi.

ARTICLE 6 LES SALAIRES

6.-1 Chaque employé, y compris les apprentis, recevra les augmentations suivantes;-

- a) A compter du 1er septembre 1985 une augmentation de cinq pour cent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 31 août, 1985.
- b) A compter du 1er septembre 1986 une augmentation de cinq pour cent (5%) calculée sur la base desdits taux en vigueur le 31 août, 1986.
- c) A compter du 1er septembre 1987, une augmentation de cinq pour cent (5%) calculée sur la base desdits taux en vigueur le 31 août, 1987.

ARTICLE 7 - LES CALCULS ET PAIEMENTS BASES SUR
LES SALAIRES HORAIRES MOYENS

7.-1 Il est entendu que dans le but de calculer le paiement de la prime de temps supplémentaire, des fêtes légales, et des Vacances, la moyenne des taux horaires réguliers pour tous les employés payés à la pièce ou selon un système d'encouragement au travail sera déterminée deux fois par année pour deux périodes séparées comme suit:-

- a) Du 1er janvier jusqu'à la dernière semaine de paye en avril, qui sera le Taux moyen du Printemps;
- b) De la première semaine de paye en juillet jusqu'à la dernière semaine de paye en octobre, qui sera le Taux moyen d'Automne.

7.-2 Le Taux moyen du Printemps sera fixé pour chaque employé en divisant son salaire actuel brut à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail pour la période telle que spécifiée à l'article 7.-1 a) par le nombre d'heures (régulières et supplémentaires) travaillées par l'employé.

7.-3 Le Taux moyen d'Automne sera fixé pour chaque employé en divisant son salaire actuel brut à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail pour la période telle que spécifiée à l'Article 7.-1 b) par le nombre d'heures (régulières et supplémentaires) travaillées par l'employé, et en y ajoutant aux dates applicables le montant des augmentations prévues selon les dispositions de l'Article 6.

7.-4 Les salaires bruts à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail comprennent les gages horaires de base garantis, s'il y en a, mais excluent la prime de temps supplémentaire, les congés payés et les vacances payées.

7.-5 Le Taux moyen du Printemps sert à calculer le paiement de:-

- a) La prime de demi-temps pour toutes les heures de temps supplémentaire travaillées du 1er juillet au 31 décembre; et
- b) Quatre (4) congés légaux: la Saint-Jean Baptiste, le Jour du Dominion, la Fête du Travail et le Jour d'Action de Grâce; et
- c) La paye des vacances annuelles.

7.-6 Le Taux moyen d'Automne sert à calculer le paiement de:-

- a) La prime de demi-temps pour toutes les heures de temps supplémentaire travaillées du 1er janvier au 30 juin; et
- b) Cinq (5) congés légaux: Le Jour de Noël, le Jour de l'An, le Lendemain du Jour de l'An, le Vendredi Saint le Lundi de Pâques et la Fête de la Reine; et
- c) La paye de vacances de fin d'année.

7.-7 Le Taux moyen du Printemps et le Taux moyen d'Automne des employés payés à l'heure sera le taux courant de leur salaire.

ARTICLE 8 - SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.-1 Une semaine de travail veut dire quarante (40) heures divisées en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement de chaque semaine, alors que le travail doit commencer à 8 heures A.M. et se continuer jusqu'à 4:30 P.M. avec un intervalle d'une demi heure (1/2) pour dîner durant l'heure du midi ou à l'heure dont on aura convenu.
- 8.-2 Le temps supplémentaire devra être évité autant que possible. Cependant, tout travail exécuté en dehors des heures ci-haut mentionnées sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.
- 8.-3 La prime de temps supplémentaire pour les employés à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail sera calculée de la manière stipulée à l'Article 7.
- 8.-4 La prime de temps supplémentaire pour les employés payés à l'heure sera basée sur le taux courant de leur salaire.
- 8.-5 Tous les employés auront droit à deux (2) pauses par jour chaque jour ouvrable, sans réduction de salaire. Ces pauses, qu'elles soient officiellement prévues à une certaine heure ou non, auront lieu vers le milieu de l'avant-midi et dureront chacune dix (10) minutes.

ARTICLE 9 - LA PERIODE DES VACANCES

- 9.-1 Les vacances commenceront les deux (2) dernières semaines complètes de juillet.

ARTICLE 10 - LES VACANCES ANNUELLES

- 10.-1 L'Employeur accordera à chaque employé deux (2) semaines de vacances au commencement de la période des vacances. Toute autorisation par l'Employeur d'allonger le temps des vacances devra être par écrit.
- 10.-2 Chaque employé recevra sa paye de vacances comme suit:-
- a) Quatre pour cent (4%) de son salaire brut entre son embauchage ou le 1er juillet précédant et la fin de la dernière semaine complète de juin.

10.-3 L'Employeur versera intégralement aux employés leur paye de vacances le jour de paye précédant immédiatement les vacances. En effectuant la paye de vacances, l'Employeur prendra les mesures appropriées pour répartir les déductions fiscales et les autres déductions similaires au prorata d'une base de salaire hebdomadaire.

ARTICLE 11 - VACANCES DE FIN D'ANNEE

- 11.-1 a) L'Employeur accordera à chaque employé qui est à son emploi, une semaine de vacances entre le Jour de Noel et le Jour de l'An.
- b) Chaque employé recevra sa paye de vacances comme suit:-
"Deux pour cent (2%) de son revenu brut entre le 1er décembre précédent (la date d'engagement pour les nouveaux employés) et le 30 novembre applicable."
- 11.-2 L'Employeur paiera aux employés la paye des vacances de fin d'année le dernier jour de paye avant le jour de Noel.

ARTICLE 12 - CONGES STATUTAIRES

- 12.-1 a) L'Employeur accordera à chacun de ses employés les dix (10) congés statutaires suivants:-

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La Fête de la Reine
Le Jour de la Saint-Jean-Baptiste
La Fête du Canada
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
Le Jour de Noel

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

- 12.-2 La paye d'une journée consistera en le salaire horaire en vigueur dans le cas des travailleurs à l'heure ou le salaire horaire moyen dans celui des travailleurs à la pièce ou de ceux qui son rétribués selon un système d'encouragement au travail, d'après l'Article 7, multiplié par le nombre normal d'heures de travail que compte le jour du congé selon l'Article 8.-1 ci-dessus.

- 12.-3 Tous les nouveaux employés 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.
- 12.-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.
- 12.-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 survenue dans la proche famille, et/ou pour toutes raisons justifiées ou due à la présence de l'employé à des assemblées spéciales de l'Union (pour lesquelles l'Employeur aura reçu avis préalable de l'Union).
- 12.-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, il n'aura pas le droit à la paye de congé.
- 12.-7 Tous les congés seront payés, indépendamment de la journée où le congé tombe.
- 12.-8 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé statutaire.
- 12.-9 Dans le cas où un congé légal 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.
- 12.-10 Aucun autre congé ne peut remplacer les congés énumérés à l'Article 12.1, sauf sur convention préalable signée par l'Employeur et l'Union.
- 12.-11 L'Employeur doit donner aux employés éligibles la paye du jour de Noël, du Jour de l'An et du lendemain du Jour de l'An le dernier jour de paye avant le jour de Noël.
- 12.-12 Un employé qui reçoit les bénéfices maladie de l'Assurance-Chômage ou des paiements de la Commission des Accidents du Travail n'a pas droit aux congés statutaires payés.
- 12.-13 Tous les employés recevront deux (2) heures de paye (à son taux horaire courant) et un congé pour voter le jour d'élections générales fédérales ou provinciales.

ARTICLE 13 - REPARTITION DU TRAVAIL ET ANCIENNETE

13.-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.

13.-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 de façon à maintenir la continuité d'emploi.

13.-3 S'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'Union consentira à une mise-à-pied prenant l'ancienneté dans une section, opération, et/ou département, comme base; si l'Employeur après une telle mise-à-pied rétablit son personnel, les employés mis-à-pied seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté avant l'engagement de nouveaux employés. On tiendra compte, lors de l'application de la présente section, des considérations d'ordre pratique s'y rapportant.

ARTICLE 14 - FONDS D'ASSURANCE

14.-1 Définitions:-

- a) Le terme "les employés de l'Employeur", tel qu'utilisé dans cette section, signifie tous les employés de l'Employeur qui sont sujets aux dispositions du Décret relatif à l'industrie de la confection pour hommes et garçons et/ou à la présente Entente, et/ou tous les membres de l'Union et/ou tous les employés de la production, y compris les employés durant leur période d'essai;
- b) Le terme "salaires bruts", tel qu'utilisé dans cette section, signifie tous les salaires des employés (tel que défini au sous-paragraphe "a" ci-haut) incluant les paiements pour les vacances et les congés et les bonis de rendement;
- c) Le terme "Fiduciaires" comprend, aux fins du présent Article, les Administrateurs de la Caisse d'Assurance de l'Amalgamated Clothing Workers Insurance Fund of the Province of Quebec et du Comité d'Administration de la Caisse de Retraite de l'Amalgamated Clothing Workers Retirement Fund of the Province of Quebec.

14.-2 A partir du 1er septembre 1985 cette section remplace toutes les ententes antérieures; toutefois, tous montants d'argent payés ou payables par l'Employeur, selon une entente antérieure, aux Fiduciaires désignés dans une ou plusieurs ententes, et dans les Déclarations de fiducie qui accompagnaient ou faisaient partie desdites ententes antérieures, les quels paiements n'ont pas été exécutés ou appliqués conformément aux dispositions desdites ententes ou déclarations de Fiducie antérieures, continueront à être assignés auxdits Fiduciaires et à être utilisés par eux pour les fins et conformément aux dispositions de la présente Entente et des ententes et déclarations de Fiducie maintenant en vigueur et à toute modification ou changement que les parties contractantes pourraient apporter à cette entente et à toutes ententes et déclarations de Fiducie maintenant en vigueur.

14.-3 Chaque semaine 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 et du 1er mai 1951 pour le Fonds de Retraite, dont les termes et dispositions sont ici spécifiquement incorporés par références, les pourcentages suivants des salaires bruts payables pour chaque période de paye à tous les employés de l'Employeur;

- a) Deux et demi pour cent (2 1/2%) pour le Fonds d'Assurance.
- b) L'Employeur s'engage à verser chaque semaine sa cotisation conformément au Régime en vigueur par l'intermédiaire des Administrateurs, et ce, à la fin de chaque semaine. L'Employeur convient qu'à partir du moment où lesdites cotisations sont dues aux Fiduciaires ci-mentionnés, il n'est plus que le dépositaire desdites cotisations, qu'il met alors de côté et qu'il conserve à l'intention de la Caisse jusqu'à ce qu'il les y ait versées.
- c) Advenant que l'Employeur n'honore pas la responsabilité de dépositaire provisoire que lui assignent les présentes, cela ne change en rien la nature de ces cotisations ni leur montant, non plus que la responsabilité de l'Employeur, ses tributaires, représentants, successeurs ou mandataires de verser lesdites sommes, qui sont en tout temps considérées comme des sommes dont il a la garde, en priorité à la Caisse.
- d) La faillite, l'insolvabilité, la vente ou la fermeture de l'Employeur détenteur de telles sommes qui lui sont confiées, considérées en tout temps comme dûment mises de côté et comme étant la propriété de la Caisse, donnent aux Fiduciaires de la Caisse le droit d'être intégralement remboursés en priorité.

- e) Advenant que la vérification des comptes de l'Employeur révèle que l'Employeur a une dette envers la Caisse, on considérera le droit de réclamer telle dette comme étant née à la date de la vérification, pourvu qu'il ne se soit écoulé plus de quinze (15) mois depuis la vérification précédente.

14.-4 Tous cesdits montants seront administrés et utilisés par les Fiduciaires conformément aux dispositions desdites Ententes et Déclarations de Fiducie, telles qu'amendées, pour le Fonds d'Assurance et telles qu'elles pourront plus tard être amendées par consentement des parties, dans le but de pourvoir des bénéficiaires de retraite, d'assurance-vie, accident et hospitalisation et toutes autres formes d'assurance collective et telles autres indemnités raisonnablement décidées par les Fiduciaires, pour les employés de l'Employeur, les employés d'autres Employeurs, incluant les unions locales affiliées au Bureau Conjoint de Montréal, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile pour les employés du Fonds de Retraite, et aussi pour les employés du Bureau Conjoint de Montréal et ses locales affiliées, pour qui des contributions sont versées au Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec et au Fonds de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec, d'après les montants spécifiées à l'Article 14.3, tous faisant partie du groupe compris dans le plan général de l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons et des industries connexes, et aussi pour pourvoir des soins médicaux et d'hospitalisation aux familles de ces-dits employés.

14.-5 Les Fiduciaires ont le droit et le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les dispositions du Plan d'Assurance et du Plan de Retraite adoptés par eux ainsi que les termes utilisés, et toute interprétation ou décision prise ou adoptée de bonne foi par les Fiduciaires sera finale et obligatoire pour l'Employeur, l'Union, les employés de l'Employeur et leurs dépendants.

14.-6 L'Employeur doit fournir aux Fiduciaires, sur demande, tous les renseignements et rapports qu'ils peuvent requérir dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de toute Entente ou Déclaration de Fiducie. Les Fiduciaires, ou tout agent autorisé ou représentant des Fiduciaires, auront le droit en tout temps raisonnable durant les heures d'affaires d'entrer chez l'Employeur et d'examiner et copier les livres, les registres, les documents et les rapports de l'Employeur, tel que requis pour permettre aux Fiduciaires de déterminer si l'Employeur se conforme entièrement aux dispositions de l'Article 14.3.

14.-7 Aucun employé ou membre de sa famille n'a le choix de recevoir, au lieu des bénéficiaires prévus par une ou des Ententes et Déclarations de Fiducie, quelques parties que ce soit de la contribution de l'Employeur. Aucun employé ou membre de sa famille n'a le droit d'assigner un bénéficiaire auquel il a droit ou pourrait avoir le droit d'après toute Entente ou Déclaration de Fiducie, ou de recevoir une considération en argent au lieu de tels bénéficiaires, soit à la terminaison de l'emploi ou autrement.

14.-8 Durant le terme de cette Entente, l'Union s'engage à ne conclure aucun contrat ou Entente libérant tout Employeur engagé dans l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons ou Industries connexes de l'obligation de verser le montant requis aux Fiduciaires, tel que spécifié à l'Article 14.3 des présentes. Durant le terme de cette Entente, l'Union consent à insérer une clause dans toutes ses Ententes de Négociations Collectives avec les Employeurs engagés dans l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons et Industries Connexes, à l'effet que l'Employeur doit verser aux Fiduciaires, en vertu des Ententes et Déclarations de Fiducie telles qu'amendées, les montants spécifiés à l'Article 14.3 ci-dessus (lequel peut être modifié de temps à autre selon les termes des présentes) à être appliqués selon les Ententes et Déclarations de Fiducie telles qu'amendées. Ce paragraphe peut être abandonné dans le cas d'un ou plusieurs Employeurs par un document écrit exécuté par les Fiduciaires du Fonds de Retaite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec et/ou du Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec, mais ledit désistement ne consistera pas d'une partie seulement de la contribution de l'Assurance et/ou de la contribution de Retraite.

- 14.-9 a) Cette entente de Négociation Collective et les Ententes et Déclarations de Fiducie seront interprétées comme un document unique et toutes les dispositions de l'Entente de Négociation Collective concernant son administration et sa mise en vigueur (comprenant les dispositions pour l'arbitrage) s'appliqueront à l'administration et la mise en application de la présente section.
- b) Si un Employeur fait défaut de payer aux Fiduciaires tout montant qui leur est dû, selon l'Article 14.3 et si ce défaut se continue jusqu'à soixante (60) jours, tous fiduciaires désignés par les Fiduciaires à cet effet peuvent donner un avis par écrit dudit défaut à l'Union qui, à son tour, donnera à l'employeur un avis par écrit dudit défaut, par lettre recommandée, et si, dans les cinq (5) jours de la réception de cet avis par l'Union, l'Employeur ne paye pas lesdits arrérages, au complet, aux Fiduciaires, l'Union peut ordonner à ses membres de discontinuer tout leur travail dans l'atelier de l'Employeur et de discontinuer aussi tout travail sur des vêtements en voie de fabrication par des entrepreneurs pour l'Employeur en vertu de l'Article 14.-3 soient versés en entier. Ce recours prévu dans ce sous-paragraphe est en plus de tous les autres recours à la disposition de l'Union et des Fiduciaires et peut être exercé par l'Union, nonobstant toute disposition contraire dans l'Entente de Négociation Collective.
- c) Les Fiduciaires, en leurs propres noms de Fiduciaires, ou l'Union, peuvent instituer ou intervenir dans toutes procédures en loi ou en faillite, dans le but de percevoir les montants qui leur sont dûs par l'Employeur en vertu des dispositions de l'Article 14.-3.

- d) Toute poursuite résultant d'une réclamation du paiement d'une somme d'argent en vertu de la présente convention collective ou de tout accord qui viendrait s'y greffer, commencera le jour où une demande écrite est faite auprès du débiteur, ou de la partie contrevenante, soit par le demandeur lui-même, soit au nom de ce dernier.

14.-10 Les dispositions de cette section demeureront en vigueur durant le terme complet de l'Entente de Négociation Collective et de tous ses renouvellements ou prolongations.

14.-11 Le but principal de cette section et desdites Ententes et Déclarations de Fiducie étant de fournir un plan pratique de bénéfices à la retraite, l'assurance-vie, accident et hospitalisation et autres bénéfices d'assurance pour les employés et leurs familles, il est entendu que la forme du plan de cette section et des Ententes et Déclarations de Fiducie ne prêtera pas à une interprétation ou explication littérale ou formelle; l'interprétation ou l'explication donnée à cette section et aux Ententes et Déclarations de Fiducie qui guideront le fonctionnement du plan devront être à l'avantage des employés et de leurs familles, sans égard à la forme.

14.-12 Dans aucun cas l'Employeur n'aura le droit d'obtenir un remboursement, en entier ou en partie, de toute contribution faite en vertu des présentes.

14.-13 L'Employeur et l'Union conviennent, par les présentes, que la Caisse d'Assurances des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec paiera chaque mois un dixième (1/10) de ses revenus de cotisation au Bureau Conjoint de Montréal des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile afin d'assurer, entre autres, les services ci-dessous:-

- a) Location, entretien et service de concierge des locaux d'administration des Caisses d'assurances et de retraite, au Centre de l'Amalgamated;
- b) Services administratifs et consultatifs dont bénéficie la Caisse d'assurances;
- c) Services sociaux et programmes éducatifs à l'intention des membres de l'Union;
- d) Participation active à un programme de relations publiques, et entretien d'une caisse à cet effet, de concert avec l'Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec, Inc., pour l'avancement de ce secteur de l'industrie.

14.-14 L'Employeur convient en outre que si, à quelque moment que ce soit, la Caisse d'assurances est déficitaire du fait des allocations qu'elle débourse conformément à l'Article 14.13, il paiera, sur un avis écrit des Fiduciaires, un supplément d'un quart pour cent (1/4%) aux Fiduciaires de la Caisse d'assurances aussi longtemps que ceux-ci le jugeront nécessaire pour renflouer ladite Caisse.

ARTICLE 15 - TRAVAIL A DOMICILE

15.-1 Tout travail à domicile, quel qu'en soit la nature, est prohibé.
L'Employeur s'engage à ce qu'en aucune circonstance il ne sera donné du travail ou de la production à des travailleurs à domicile, soit directement ou indirectement.

ARTICLE 16 - PAS DE PREFERENCE

16.-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 l'emploi, sans prendre la race, la couleur, le sexe, la religion, la nationalité ou la langue en considération.

ARTICLE 17 - CONTRACTEURS

17.-1 L'Employeur ne pourra envoyer à un contracteur de l'extérieur de l'ouvrage à moins que les employés de son atelier ne soient employés à plein temps.

17.-2 Quand l'Employeur désire envoyer de l'ouvrage à un contracteur, l'Union doit être consulté et un contracteur syndiqué sera choisi par accord mutuel.

ARTICLE 18 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

18.-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.

18.-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 4.-3.

18.-3 Toutes les sommes ainsi retenues seront mises de côté et conservées à l'intention de l'Union 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 à l'Union.

ARTICLE 19 - DROIT DE CONGEDIEMENT ET DE DISCIPLINE

19.-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 Unique.

ARTICLE 20 - PAS DE GREVE OU CONTRE-GREVE

20.-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 des membres de l'Employeur et l'Employeur n'entreprendra aucune contre-grève, et tout différend entre les parties concernées sera réglé conformément aux procédures aux présentes.

20.-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.

20.-3 Cet article ne s'appliquera pas lorsque l'Union demandera à ses membres de cesser le travail dans le but de faire observer les dispositions stipulées par l'Article 14.3, tel que prévu à l'Article 14.9-b).

ARTICLE 21 - ABSENCES

21.-1 Dans le cas d'un employé qui s'absente 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, considérer qu'il est déchu de ses fonctions. En cas d'absence donc, la raison de cette absence doit en être fournie promptement au contremaître, par messenger, courrier ou téléphone. Le défaut d'aviser 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 contremaître.

21.-2 L'employé régulier absent du travail pour cause de maladie réintègrera son ancien poste à son retour au travail pourvu que telle absence :

- a) n'excèdera pas neuf (9) mois, dans le cas d'un employé ayant un (1) an ou plus d'emploi dans l'atelier ou trois (3) ans ou plus comme membre de l'Union; ou
- b) n'excèdera pas six (6) mois, dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'emploi dans l'atelier ou moins de trois (3) ans comme membre de l'Union;

et que l'Employeur ait été avisé cinq (5) jours à l'avance de la date du retour de l'employé au travail. L'employé accidenté au travail et nécessitant l'intervention immédiate d'un médecin sera transporté par l'Employeur au médecin ou à l'hôpital le plus rapproché. Cet employé réintègrera son ancien poste pourvu que la durée de son absence soit justifiée par les circonstances.

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

21.-4 Pour des motifs de compassion, l'employé peut avoir droit à un congé de durée raisonnable. Tel congé fera l'objet d'un accord entre l'Employeur et l'Union. L'employé réintègrera son ancien poste, sans perte d'ancienneté, pourvu qu'il rentre au travail à la date convenue.

ARTICLE 22 - DEUIL

22.-1 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 coïncide avec des jours ouvrables.

22.-2 Advenant le décès d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père d'un employé, celui-ci aura alors le droit de s'absenter le jour des funérailles, le jour avant ou le jour après les funérailles et de recevoir le salaire de cette journée, pourvu que son absence coïncide avec des jours ouvrables.

22.-3 On calculera la paye relative à telle absence comme celle d'un congé payé, soit conformément à l'Article 12.

- 22.-4 Pour avoir droit à telle absence, le salarié doit être au service de l'Employeur depuis un (1) an ou plus.
- 22.5 Si l'Employeur en fait la demande, l'employé devra produire la preuve du décès en question.
- 22.6 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 (voir Article 22.1) qu'après le jour des funérailles du fait que tel décès est survenu ailleurs qu'en Amérique du Nord, il aura droit à un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs pourvu que son absence coïncide avec des jours ouvrables et qu'il produise à l'Employeur, dans les sept (7) jours suivant le décès, une preuve satisfaisante du fait qu'il n'a appris tel décès qu'après les funérailles. Il en va de même dans le cas du décès d'un grand-parent, de la belle-mère, ou du beau-père, où il s'agit alors d'un seul jour ouvrable.

ARTICLE 23 - FIN D'EMPLOI

- 23.-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.
- 23.-2 L'Employeur qui veut congédier un employé doit, à moins que ce ne soit pour cause, donner à l'employé un préavis d'au moins cinq (5) jours de travail, sous réserve des cas où s'appliqueront les dispositions de la loi sur les Normes du Travail.
- 23.-3 Un employé dont l'emploi est terminé recevra intégralement les salaires qui lui sont dus plus sa paye de fin d'emploi, tenant lieu de paye de vacances, comme suit:-
- a) Quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts depuis le 1er juillet précédent.
- 23.-4 Un employé qui cesse son emploi recevra, de plus, à moins qu'il ne s'agisse d'un congédiement pour cause, un montant additionnel de deux pour cent (2%) de ses revenus bruts depuis le 1er décembre précédent.

ARTICLE 24 - DEMENAGEMENT DE L'USINE

- 24.-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.

24.-2 Si l'Employeur se propose de déménager son atelier ou ses ateliers de la ville ou des villes où ledit ou lesdits ateliers sont situés, il devra en aviser l'Union trois(3) mois à l'avance par lettre recommandée.

ARTICLE 25 - L'APPRENTISSAGE

25.-1 Il est entendu que l'Employeur a le privilège d'entraîner des employés en vertu d'un système d'apprentissage, sur une base à être déterminée par les représentants de l'Employeur et de l'Union.

ARTICLE 26 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

26.-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.

26.-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.

26.-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.

ARTICLE 27 - L'ARBITRAGE

27.-1 Reconnaisant la nécessité et le désir des deux parties d'être orientées par l'esprit de la négociation collective, et que toutes les controverses et conflits soient réglés d'une manière amicale et expéditive sans faire de tort 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.

27.-2 Pour ladite raison et afin de conserver l'ordre dans l'Industrie, il est entendu que M. 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.

27.-3 Il est de plus entendu que M. H. Carl Goldenberg, c.r., devra nommer un remplaçant à chaque année avec l'approbation de l'Employeur et l'Union.

27.-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.

27.-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.

27.-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.

27.-7 Dans le cas où l'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 de 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.

ARTICLE 28 - REPRESENTATION LEGALE

28.-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 29 - DIVISIBILITE

29.-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 30 - REGISTRES ET RELEVES

30.-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.

30.-2 En plus, l'Employeur consent à soumettre des copies de tous relevés de la liste de paie et de la production de l'Employeur, aux Fiduciaires du Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement, dans le but de vérifier si l'Employeur se conforme aux stipulations de l'Article 14.

ARTICLE 31 - GENERAL

31.-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 32 - DUREE DE L'ENTENTE

32.-1 La présente entente entrera en vigueur le 1er septembre 1985 et se terminera le 31 août 1988.

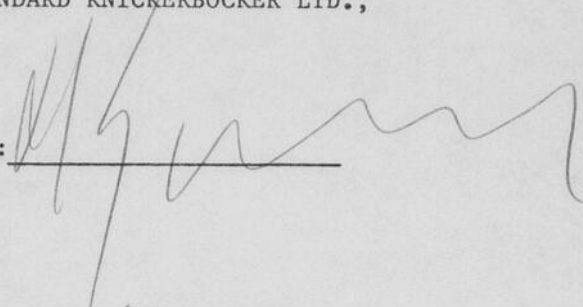
32.-2 Advenant que l'une ou l'autre des parties désirent renouveler la présente entente, la modifier ou négocier une nouvelle entente pour entrer en vigueur après la date d'expiration du 31 août 1988 un avis écrit par poste recommandée devra être adressé à l'autre partie quatre-vingt-dix (90) jours avant la fin du contrat.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente Entente à Montréal,
à l'endroit et à la date mentionnés précédamment.

Dossier # M-18871-1

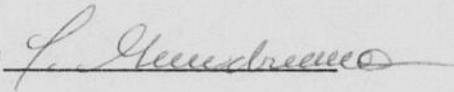
STANDARD KNICKERBOCKER LTD.,

Par: _____



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

Par: _____



Témoins:

