

DÉPÔT

Dépôt N°:

2651-8
8 5 0 7 1 3 9

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

02651-8

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10260-01				
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	30
	85-07-02	85-07-04		85-01-01	86-12-31		

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des employés du vete- ment de la région de st-Jean (CSD) 2235 est Sherbrooke Montréal, Québec H2K 1E2	☐ Déposant Société St-Jean Forsyth (Napierville) 141 de Salaberry et 466 St-Jacques Napierville, Québec
☒ Déposant, si autre que les parties La Fédération Nationale des Travail- leurs de l'industrie du vêtement Inc. Att: Denis Hotte 2235 est rue Sherbrooke Montréal, Québec H2K 1E2	Région 06-02 Activité 6173(8) Affiliation 9

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	
Prenez note qu'il n'y a qu'un numéro d'accréditation pour les deux ateliers Convention collective pour l'atelier de "Napierville") Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: St-Jean Forsyth Co Ltd Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David /ms	Date 85-07-26

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

10260-01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

3141	01	01
------	----	----

SOCIETE ST-JEAN FORSYTH (Napierville)

ci-après appelée la "Compagnie"
partie de la première part

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU VETEMENT DE
LA REGION DE ST-JEAN

ci-après appelé le "Syndicat"
partie de seconde part

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 En conformité avec les dispositions du Code du Travail (12-13 Elisabeth 11, ch. 45) de Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation collective.
- Aux fins de négocier collectivement pour tous les salariés couverts par la présente convention collective et pour qui le Syndicat a été certifié tel que décrit à l'Annexe "D" qui forme partie intégrante de cette convention.
- 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 A moins que le contexte n'indique le contraire, ce qui est formulé au masculin s'entend également au féminin et vice versa.

ARTICLE 2 - FONCTIONS RESERVEES A L'ADMINISTRATION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Compagnie 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, classer, diriger transférer, déchoir, mettre à pied et suspendre ou discipliner d'autre façon les salariés.
 - d) en général, administrer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée 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 la Compagnie et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.
- 2.02 La Compagnie 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 peut nommer ou choisir d'une autre façon un Comité de Grieffs et des délégués de département parmi les salariés de la Compagnie, couverts dans l'unité de négociation.

Un délégué ou son substitut peut aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants accrédités de la Compagnie, conformément à la procédure de grief.

- 3.02 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit, du nom des trois (3) membres réguliers du Comité de Grieffs, et des délégués de département, au nombre de sept (7) maximum (maximum trois (3) par département), et de tout changement parmi ceux-ci, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels. La Compagnie fera la même chose en fournissant au Syndicat le nom des personnes avec qui les représentants du Syndicat devront faire affaires.

- 3.03 Il est entendu que les membres du Comité de Grieffs ont leur travail régulier à accomplir pour la Compagnie; toutefois, les membres du Comité de Grieffs auront accès dans les autres départements pour s'occuper de griefs (y inclus communications avec le représentant extérieur), durant les heures de travail, à condition qu'avant de laisser leur département, ils en avisent leur supérieur immédiat et donnent les raisons de leur absence. En revenant au travail, ils se rapporteront à leur supérieur immédiat. Il est convenu que le coût de tout temps perdu par les membres du Comité de Grieffs, sera à la charge du Syndicat. Toutefois, tous les salariés convoqués par la Compagnie, seront payés par l'Employeur aux gains horaires moyens pour le temps perdu.

- 3.04 Comité de Grieffs

Le Comité de Grieffs sera composé de quatre (4) membres au maximum. La composition en sera de trois (3) membres permanents et du délégué départemental concerné par le grief, comme quatrième membre. Les membres du Comité de Grieffs auront droit à un arrêt de travail raisonnable pendant les heures régulières de travail, pour assister aux réunions nécessaires avec la direction de la Compagnie.

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE GRIEFS

4.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées aussi rapidement que possible, et il est entendu qu'un salarié n'a pas de mésentente, désaccord ou de grief, tant qu'il n'a pas donné d'abord à son contremaître, une chance de régler sa plainte. S'il le désire, ledit salarié peut se faire accompagner d'un membre du Comité de Grieffs, ou de son délégué de département, ou de son substitut.

4.02 Si un salarié a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son contremaître, le cas peut être soulevé en dedans de cinq (5) jours ouvrables complets de la manière et dans l'ordre suivant:

Entre le Comité de Grieffs et le Gérant:

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent les discussions entre le salarié et son contremaître, le grief sera présenté par écrit au gérant ou à son représentant, qui devra rendre sa décision par écrit au Comité de Grieffs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets.

Entre le Représentant Extérieur du Syndicat et la Direction de la Compagnie ou toute autre personne ou personnes qu'ils peuvent désigner:

Après la décision rendue par le Gérant ou son représentant, les parties ci-haut pourront tenter de régler la mésentente, désaccord ou grief.

4.03 Si la procédure ci-haut n'a pas suffi à régler la mésentente, le désaccord ou le grief de quelque nature que ce soit, qui existe entre les parties, le cas en litige peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 5. Cependant, si aucune demande écrite n'a été faite dans les dix (10) jours ouvrables complets suivant la dernière étape dans la procédure, la mésentente, le désaccord ou le grief sera considéré comme réglé.

4.04 a) Général: Toute mésentente, désaccord ou grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au Comité de Grieffs et au Gérant.

b) Grief Collectif: Dans le cas d'un grief collectif affectant plus d'un salarié dans un ou plusieurs départements, le Comité de Grieffs peut soumettre toute mésentente, désaccord ou grief directement au Gérant.

- 4.05 A n'importe quelle étape de la Procédure de Grieffs, 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 la Compagnie. Les salaires des personnes ci-haut mentionnées seront à la charge des parties qui les requièrent.
- 4.06 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article 5 peuvent en tout temps être prolongées par un accord écrit entre la Compagnie et le Syndicat.
- 4.07 Toutes les décisions auxquelles en arrivent la Compagnie et les représentants du Syndicat seront finales et lieront les parties soit la Compagnie, le Syndicat et le/ou les salariés en cause.
- 4.08 Cas de discipline: Les nouveaux salariés seront considérés à l'essai pendant leurs premiers trente (30) jours effectivement travaillés et ils seront soumis aux dispositions de cette convention. Le Syndicat cependant ne contestera pas le congédiement d'un salarié à l'essai et un congédiement de cette nature ne pourra être soumis à la procédure de griefs.
- 4.09 Sujet aux limitations prévues au paragraphe 4.08 ci-haut, la prétention par un salarié qu'il a été injustement discipliné y compris son congédiement, sera traitée comme un grief. Dans le cas d'un congédiement, le grief devra être soumis au Comité de Grieffs et au Gérant.
- 4.10 Au cas de mesures disciplinaires qui entraînent la perte d'emploi, ces griefs peuvent être réglés en vertu de la procédure de griefs y compris l'arbitrage en:
- a) confirmant la décision de la Compagnie;
 - b) réinstallant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu moins tout montant d'argent qui pourra être convenu entre les parties ou adjugé par un arbitre;
 - c) ou tout autre arrangement jugé juste et équitable.
- 4.11 La Compagnie ne peut congédier un salarié sans avoir au préalable suivi la procédure ci-après déterminée:
- 1) un ou plusieurs avertissements de vive voix au salarié concerné, dont la teneur sera donnée par écrit au Syndicat dans un délai de cinq (5) jours;
 - 2) avertissement écrit au cas de récidive pour une même offense;
 - 3) suspension du salarié concerné pour une période d'une journée à une semaine au maximum;
 - 4) congédiement du salarié.

4.11
(suite)

Copie de chaque avertissement écrit sera fournie au Syndicat. Il est convenu que la procédure ci-haut ne s'appliquera pas aux nouveaux salariés pour les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de leur emploi au sujet de leur habileté et de leur compétence. Toutefois, un salarié ne pourra être congédié pour une offense qu'il a commise plus de six (6) mois après un avertissement écrit.

4.12

Au cas de vol, d'acte immoral, d'ivrognerie, narcomanie, assaut, sabotage, sur les lieux de travail et à l'extérieur si ces actes portent préjudice évident à la Compagnie, cette dernière peut suspendre ou congédier un salarié en défaut sans avis, dont la preuve incombera à l'Employeur.

ARTICLE 5 - ARBITRAGE

- 5.01 Quand l'un ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 4.03 ci-haut, les dispositions du Code du Travail (12-13 Elisabeth II, Ch. 45) s'appliqueront, sujet aux autres dispositions de cette convention.
- 5.02 Une personne qui a été mêlée à une tentative de négocier ou de régler la mésentente, le désaccord ou le grief ne peut être nommée arbitre.
- 5.03 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a dûment passé par toutes les étapes stipulées en la procédure de griefs.
- 5.04 L'arbitre n'aura pas le droit de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention ni de changer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de cette convention. 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.
- 5.05 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision donnée en autant que possible dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage, sera finale et liera les parties en cause, le salarié ou les salariés concernés. Cette clause ne s'applique pas dans le cas de renouvellement de cette convention.

ARTICLE 6 - GREVES ET CONTRE GREVES

- 6.01 A cause de la procédure méthodique établie pour le règlement de mésentente, désaccord ou de griefs, la Compagnie convient de ne causer ni de diriger aucune contre-grève (lock-out) de ses salariées, 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 l'ouvrage ou la production.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté sera reconnue sur une base départementale et elle sera établie d'après les services continus d'un salarié avec l'employeur depuis son dernier embauche.
- Les départements sont définis à l'Annexe "C" qui forme partie intégrale de la présente convention.
- 7.02 Un salarié sera considéré à l'essai et son nom ne sera placé sur la liste d'ancienneté concernée qu'après qu'il aura travaillé effectivement trente (30) jours pour l'employeur, alors que son ancienneté commencera à la date de son dernier embauche.
- 7.03 Des listes d'ancienneté montrant le statut de chaque salarié seront affichées par l'employeur sur les tableaux d'affichage des départements concernés pendant un minimum de quinze (15) jours dans le mois qui suit l'exécution de cette convention. Après cela, la date d'ancienneté de chaque salarié sera considérée correcte, à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure de griefs dans les trente (30) jours qui suivent ledit affichage. Les listes d'ancienneté seront affichées en permanence dans chaque département et copie en sera remise au Syndicat deux (2) fois par année.
- 7.04 Dans le cas de transferts temporaires pour moins de quatre-vingt-dix jours (90) ouvrables, le salarié conservera son ancienneté dans le département d'où il a été transféré. Toutefois avant l'expiration de la période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, le salarié devra faire connaître à son employeur s'il désire demeurer sur cet emploi ou retourner à son poste régulier dans le département où il a conservé son ancienneté. D'un commun accord, les parties peuvent prolonger, par entente, ce délai de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.
- 7.05 Dans le cas où un salarié est transféré de façon permanente d'un département à l'autre, son ancienneté sera aussi transférée.
- 7.06 Dans le cas d'une personne qui est transférée d'une position dans l'unité contractuelle à une position en dehors de l'unité contractuelle, l'ancienneté qu'elle avait accumulée au moment où elle a été transférée en dehors de l'unité contractuelle, sera portée à son crédit.

A) TRANSFERT:

Dans les cas de transferts, l'employeur appliquera les facteurs suivants:

1. Longueur de service continu du salarié
2. Habileté et compétence.

La préférence sera accordée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté à condition que ces salariés puissent faire de façon satisfaisante l'ouvrage demandé par l'employeur.

Les mêmes droits s'appliquent aux salariés déplacés par l'application de cet article tel que défini à l'article 7.07 B.

Toutefois, dans le cas des chefs de sections (enseignants(es)), l'employeur se réserve le privilège exclusif de faire les nominations de son choix.

B) ABOLITION PARTIELLE OU TOTALE D'UNE OCCUPATION:

Tout salarié affecté par une abolition totale ou partielle de son opération aura le droit d'appliquer sur toute occupation de son département en autant que son ancienneté rencontre les exigences de l'article 7.07 A.

Les mêmes droits s'appliquent aux salariés déplacés par l'application de cet article.

C) POSTE VACANT - NOUVEAU POSTE:

Si un poste devient vacant de façon permanente ou si un nouveau poste est créé, l'employeur l'affichera dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent en excluant les jours non ouvrables.

Copies de ces avis d'affichage seront remises au Syndicat en même temps.

Les salariés du département concerné peuvent faire application durant la période d'affichage qui durera deux (2) jours ouvrables complets. La préférence sera donnée au salarié ayant le plus d'ancienneté, qui aura placé son nom sur la liste d'affichage, le tout selon les dispositions de l'article 7 qui précède. Cependant, durant cette procédure, le poste peut être comblé temporairement pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

7.07
(suite)

- D) Si aucun des salariés du département concerné n'obtient le poste, l'employeur accordera la préférence au salarié d'un autre département qui aura placé son nom sur la liste d'affichage et ayant le plus d'ancienneté.
- E) Toutefois, seul le premier poste devenu vacant sera affiché et les postes devenus vacants par le déplacement résultant de cet affichage, seront comblés par l'employeur.
- F) Toutefois, un salarié qui revient sur son opération ne pourra faire une nouvelle application selon les dispositions du présent article avant trois (3) mois. De même, un salarié qui obtient un poste, suite à un affichage, ne peut faire une nouvelle application avant trois (3) mois.

7.08

MISE A PIED

- a) Mise à pied fortuite (Act of God): Dans le cas d'une mise à pied due à un événement de nature fortuite, l'employeur met à pied, le salarié affecté sur l'opération concernée, et ce pour un maximum d'une (1) journée par événement.
- b) Autre mise à pied: Dans tous les autres cas de mises à pied, l'employeur appliquera le facteur suivant:
Longueur de service continu du salarié.

Le dernier salarié embauché sera le premier mis à pied et inversement, le dernier salarié mis à pied sera le premier ré-embauché, à condition que le salarié qui a le plus d'ancienneté, soit capable de faire de façon satisfaisante, l'ouvrage qui est demandé par l'employeur.

Les mêmes droits s'appliquent aux salariés déplacés par l'application de cet article tel que défini à l'article 7.07 B. L'employeur remettra au syndicat la liste des salariés mis à pied et rappelés avec le numéro de téléphone avant l'application de cet article.

7.09

Les mots "faire de façon satisfaisante" employés dans les paragraphes 7.07, 7.08 et 7.11 signifient que le salarié concerné peut accomplir tout ouvrage qui est disponible avec un degré d'habileté et de compétence qui n'est pas inférieur pour la première semaine normale complète d'essai à 50%, la deuxième semaine normale complète d'essai à 60%, la troisième semaine

complète d'essai à 70%, la quatrième semaine normale complète d'essai à 80% et après quatre (4) semaines normales complètes d'essai à 100% de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée au moment du transfert ou de la mise à pied.

Toutefois, il est entendu qu'un salarié déplacé selon les prévisions de l'article 7.08 b) et qui est incapable de rencontrer les exigences prévues ci-haut sera mis à pied.

Si des standards de production existent, ils doivent s'appliquer au lieu de la moyenne des opérateurs expérimentés prévue ci-haut et ce, dans les mêmes proportions.

7.10

Tous les salariés mis à pied dans une opération ou département peuvent faire application pour une position vacante dans toute opération ou département. L'employeur devra se faire un devoir d'appeler les salariés selon l'ancienneté. L'employeur remettra au syndicat la liste des salariés qui ont refusé de faire application sur les positions vacantes lors des mises à pied en vertu de l'article 9. La préférence sera donnée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et le taux minimum horaire actuel auquel le salarié commencera sera celui qui apparaît à l'Annexe "A" selon la longueur de service du salarié concerné et selon sa classification.

7.11

A condition qu'ils aient au moins un (1) an d'ancienneté, le président, le vice-président, le secrétaire, le trésorier et les membres du Comité de Grievs continueront, au cas de mises à pied, à travailler aussi longtemps que dans leur propre département il y ait une position qu'ils puissent remplir de façon satisfaisante. Il est entendu cependant, que cette ancienneté préférentielle ne dure que pendant que ces personnes sont en fonction.

ARTICLE 8 - PERTE D'ANCIENNETE

- 8.01 Un salarié perdra tout droit d'ancienneté si:
- a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie
 - b) il est congédié pour juste cause
 - c) à la suite d'une mise à pied, il néglige de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours après en avoir été avisé par la Compagnie 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 la Compagnie.
 - d) il a été mis à pied au-delà de trente-six (36) 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 cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 8.02 Les salariés se feront un devoir de prévenir rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un salarié fait défaut de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable si elle ne peut entrer en communication avec lui.
- 8.03 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.
- 8.04 Tout congé d'absence sera par écrit, copie en sera fournie au Syndicat et un tel congé n'affectera pas les droits d'ancienneté d'un salarié, s'il sert pour les fins auxquelles il est accordé. Si un salarié travaille ailleurs alors qu'il est en congé d'absence, il perdra toute son ancienneté à moins qu'il n'ait permission écrite de la Compagnie pour faire ce travail.
- Lors de tout congé autorisé par la convention, l'ancienneté s'accumulera.
- 8.05 En tout temps, pendant la durée de cette convention sur avis écrit en conséquence du Syndicat, l'application de l'article 8.04 sera suspendue jusqu'à l'expiration de cette convention.

ARTICLE 9

DIMINUTION DE PRODUCTION

9.01

Quand La Compagnie aura décidé que les circonstances nécessitent une diminution de production pendant une période indéfinie, il est convenu que la procédure suivante s'appliquera:

- 1) Les salariés dans le département concerné seront mis à pied selon les dispositions du paragraphe 7.07 et 7.08 de façon à ce que pour le travail qu'il y a à faire, les salariés demeurant à l'emploi travaillent cinq (5) jours normaux par semaine.

Il est entendu aussi que les salariés qui doivent être mis à pied en seront avisés au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, sauf dans le cas d'une mise à pied occasionnelle ou temporaire.

Dans le cas d'un salarié mis à pied, le présent article ne doit pas être interprété comme une garantie de paiement de cinq (5) jours par semaine.

- 2) Nonobstant les dispositions qui précèdent, d'autres ententes pourront être faites de temps en temps entre la Compagnie et le Syndicat, et de telles ententes lieront le/ou les salariés concernés.

ARTICLE 10 - CONGES SOCIAUX ET AUTRES

- 10.01
- a) Tout salarié aura droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congé se terminant le jour des funérailles au cas du décès de son conjoint, conjointe, fils, fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère.
 - b) Tout salarié aura droit à un maximum de un (1) jour ouvrable de congé se terminant le jour des funérailles au cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son oncle et de sa tante.
 - c) Tout salarié qui aura complété trois (3) mois de service continu et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de son conjoint, conjointe, fils, fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, sera payé pour les jours de congé auxquels il a droit suivant l'article 10.01 a) comme s'il avait travaillé.
 - d) Tout salarié qui aura complété trois (3) mois de service continu et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de son beau-père ou de sa belle-mère, sera payé pour le jour des funérailles, si celui-ci tombe un jour ouvrable
 - e) Les congés énumérés ci-haut seront payés aux gains horaires moyens de chaque salarié.

10.02 Congé de maternité

Toute salariée aura droit à un congé allant jusqu'à six (6) mois en cas de maternité.

10.03 Congé sans solde et mariage

Un congé sans solde pourra être accordé à tout salarié pour des raisons légitimes. De plus, la Compagnie accordera un congé allant jusqu'à onze (11) jours ouvrables au salarié à l'occasion de son mariage, exclusion faite du temps alloué pour vacances, à condition que ledit salarié ait donné avis écrit de trente (30) jours à son contremaître.

10.04 Congé pour activité syndicale

Les délégués du Syndicat, pas plus de six (6) à la fois, et un seul par opération, peuvent assister aux conférences et aux conventions syndicales et à cette fin, ils recevront un congé d'absence sans paie, le tout à condition que la Compagnie ait été avisée par écrit au moins trois (3) jours avant ces conférences et conventions.

Dans le cas où le Syndicat décide de se libérer un salarié comme agent d'affaires, il conservera et cumulera son ancienneté.

Dans le cas de promotion en dehors de l'unité de négociation, l'ancienneté se conservera et s'accumulera pour une période d'un (1) an.

ARTICLE 11 - SALAIRE

- 11.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention, la cédule de taux de salaires et de classifications en effet à cette date et qui forme partie intégrale de cette convention comme Annexe "A".
- 11.02 Allocation de présence: Tout salarié qui se rapporte à l'ouvrage au commencement de son équipe régulière sans avoir été avisé par la Compagnie à l'avance de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage pour le premier appel et un minimum de deux (2) heures d'ouvrage pour le deuxième appel à son taux minimum horaire garanti, à la condition que s'il en est requis par la Compagnie, le salarié accomplisse le travail à faire qu'on lui attribue et à la condition de plus, que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas en cas de pannes d'électricité ou de vapeur, de feu, d'inondation ou de tout autre cas de force majeure, mais dans ce cas-là si le salarié demeure à la disposition de la Compagnie plus de trente (30) minutes, il recevra ses gains horaires moyens pour la durée de l'attente.
- 11.03 Tout salarié qui est requis temporairement de laisser son ouvrage régulier pour faire un autre ouvrage, recevra le taux standard de l'opération à laquelle il est transféré ou ses gains horaires moyens, le plus haut des deux. Les dispositions de ce paragraphe cependant, ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas d'ouvrage sur l'opération régulière du salarié.
- 11.04 a) On détermine les gains horaires moyens en divisant le montant total des gains divers de chaque salarié à l'exception de:
- 1) des montants prévus aux paragraphes 16.02 et 16.04
 - 2) de la prime pour le temps supplémentaire
 - 3) des montants additionnels
- Par son nombre d'heures totales travaillées (normales et supplémentaires) durant chaque période de trois (3) mois prévue au paragraphe 11.04 b) de la présente entente.
- b) Commencant la première semaine complète de janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois par la suite, le Syndicat recevra une liste des gains horaires moyens à temps simple de chaque salarié. La Compagnie se servira de ces gains horaires moyens augmentés du total des augmentations générales de salaire prévues à la présente convention depuis le calcul desdits gains horaires moyens pour rémunérer ses salariés chaque fois où il est mentionné dans cette convention que les salariés seront payés à leurs gains horaires

11.04 b)
(suite)

moyens. Les gains horaires moyens employés dans ces cas-là seront ceux qui précèdent immédiatement et doivent être fournis au Syndicat et deviendront effectifs dans les trente (30) jours suivant la période.

11.05

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. En cas de manque d'ouvrage, de congé autorisé ou de vacances, les salariés seront payés le mercredi avant leur départ. Les détails suivants apparaîtront sur chaque enveloppe de paie:

- 1) nom et prénom du salarié
- 2) date et période de paie
- 3) nombre d'heures régulières et supplémentaires
- 4) montant additionnel
- 5) salaire brut
- 6) déductions faites
- 7) salaire net
- 8) montant net payé

La Compagnie devra distribuer la paie confidentiellement.

La Compagnie devra indiquer sur le T-4, le montant de la cotisation syndicale déduit.

11.06

Arrêt de machine: Si la durée totale dépasse quinze (15) minutes dans une journée d'ouvrage, 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. Le mécanicien gardera une carte record du temps auquel l'arrêt commence et finit.

11.07

Sujet aux autres dispositions applicables de cette convention, il n'y a rien dans le paragraphe 11.06 ci-haut qui doit être interprété comme empêchant la Compagnie de transférer temporairement le salarié à une position où il y a de l'ouvrage ou de le mettre à pied temporairement.

- 11.08 a) Tous les taux à la pièce devront être déterminés de façon que pour chaque période de trois (3) mois de travail commençant la première semaine complète de janvier de chaque année, la moyenne des gains horaires du groupe des salariés qualifiés de l'opération concernée qui ont un (1) an et plus d'expérience dans cette opération soit d'au moins dix pour cent (10 %) de plus que le taux horaire minimum prévu pour les salariés. A défaut pour le groupe de gagner le dix pour cent (10 %) prévu ci-haut, la Compagnie devra ajuster le/ou les taux à la pièce concernés pour que la clause ci-dessus soit respectée.
- Toutefois elle ne s'appliquera pas si le/ou les salariés diminuent volontairement leur efficacité qui aurait pour effet de ne pas rencontrer les exigences du paragraphe 7.09 "faire de façon satisfaisante". Dans ce ou ces cas-là, la preuve incombera à l'employeur.
- b) Quand la Compagnie introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production ou de procédés qui nécessitent une détermination ou un ajustement des taux à la pièce pour une opération quelconque, la Compagnie fera cette détermination ou ajustement. Mais dans ces cas-là la Compagnie paiera les salariés aux gains horaires moyens pendant le temps que dure ces changements ou ajustements.
- 11.09 Les salariés concernés et les représentants du Syndicat seront avisés du changement au moment de son occurrence. A la requête du Syndicat, la Compagnie fournira au Syndicat tous les renseignements nécessaires pour comprendre le changement proposé, y compris les devoirs proposés et l'attribution de l'ouvrage, les taux de salaire et les gains éventuels.
- 11.10 Si le taux proposé est contesté, une période d'essai raisonnable sera instituée et la durée de cette période d'essai sera déterminée par entente entre les parties.
- 11.11 S'il n'y a pas d'entente entre les parties sur le taux proposé, le Syndicat peut dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'essai, placer un grief entre le Comité de Grievs et le Gérant, tel que prévu dans la procédure de griefs.
- 11.12 Pendant la période d'essai et jusqu'à ce que le grief soit réglé de façon définitive, soit par la procédure normale ou par recours à l'arbitrage, les salariés concernés seront rémunérés au taux de 90% de leurs gains horaires moyens.
- 11.13 Si le cas va à l'arbitrage, les dispositions de l'article 4, paragraphe 4.03 et de l'article 5 de cette convention s'appliqueront.

- 11.14 Dans ces cas, la décision de l'arbitre sera rétroactive et prendra effet au moment où la période d'essai a commencé.
- 11.15 Sujet aux limitations mentionnées ci-haut dans cet article, il n'y aura pas de réduction dans les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe "A" de cette convention ou ceux qui à l'heure actuelle leur sont supérieurs..

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

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

Zone 1:

Trente-six heures et demie (36½) 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 seize heures trente (16.30)

Le vendredi de huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à quinze heures trente (15.30)

Zone 2:

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.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, d'autres ententes pourront être prises entre la Compagnie et le Syndicat pour modifier les heures de travail, sujet à l'approbation du Comité Paritaire de la Chemise, entre 7:00 heures et 17:00 heures.

12.02 En cas de surtemps, le Syndicat coopère avec la Compagnie 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 ou du département s'il y a lieu. 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.

12.03 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.

- 12.04 Tout travail fait le dimanche ou les jours de fêtes mentionnés aux paragraphes 13.01 et 13.02, ou tout autre jour qui pourrait leur être substitué sera rémunéré au taux de temps double. Il est entendu que les dispositions de ce paragraphe qui concernent la rémunération pour surtemps ne s'appliquent pas aux salariés dont la semaine normale de travail comprend le dimanche ou les congés statutaires mentionnés aux paragraphes 13.01 et 13.02.
- 12.05 La Compagnie n'aura pas le droit de couper du temps pour les salariés en retard sauf pour le temps perdu.

ARTICLE 13 - CONGES PAYES

13.01 Sujet aux autres dispositions applicables de cet article les congés statutaires et religieux 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

Après entente entre le Syndicat et la Compagnie, les congés de la St-Jean Baptiste et du Jour du Canada, si ceux-ci tombent un samedi, un dimanche, un mardi, un mercredi ou un jeudi seront chômés soit le lundi précédent ou le vendredi suivant de la même semaine.

13.02 a) La Compagnie 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 avec rémunération. Il y a exception dans le cas des nouveaux salariés qui entreront en service après la date de signature de la convention pour qui la politique suivante s'applique:

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
12 mois et plus:	tous les congés payés.

13.03 Pour avoir droit à la rémunération pour 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 précédant et suivant un congé statutaire payé à moins que son absence ne

13.03 c)
(suite)

soit le résultat de maladie ou accident sérieux et vérifié, décès dans sa famille 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 13.02 et qui ne remplit pas les conditions énumérées à l'article 13.03 c), sera pénalisé pour le même nombre de jours que la durée de son absence;
- e) lorsqu'un certificat médical est requis, la Compagnie en assumera les frais. Cette disposition ne s'applique pas en cas de congé de maladie prolongé.

13.04

La rémunération pour les congés statutaires mentionnés aux paragraphes 13.01 et 13.02 sera la suivante:

ZONE 1: Sept fois et demie (7½) les gains horaires moyens de chaque salarié.

ZONE 2: Huit (8) fois les gains horaires moyens de chaque salarié.

Toutefois, tout salarié qui travaille volontairement moins de cinq (5) heures par jour en moyenne durant les trois (3) mois précédant 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 14- VACANCES PAYEES

14.01 La Compagnie convient d'accorder à tous les salariés trois (3) semaines consécutives de vacances entre le sept (7) juillet et le quinze (15) aout, rémunérées de la façon prévue au paragraphe 14.02.

La Compagnie convient d'accorder à tous les salariés ayant quinze (15) ans et plus de service continu, une quatrième semaine de vacances qui sera prise à la discrétion du salarié en tenant compte de l'ancienneté, à condition que pas plus d'un salarié par opération ne puisse prendre cette quatrième semaine en même temps.

14.02 a) La paie de vacances due à chaque salarié sera comme suit:

1. Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu pour la Compagnie recevront quatre pour cent (4) de leur gains totaux gagnés durant l'année;
2. Les salariés ayant un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu pour la Compagnie recevront cinq et demie pour cent (5.5) de leurs gains totaux gagnés durant l'année;
3. Les salariés ayant cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu pour la Compagnie recevront six et demie pour cent (6.5) de leurs gains totaux gagnés durant l'année;
4. Les salariés ayant dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu pour la Compagnie recevront:
 - a) sept et demie pour cent (7.5) de leurs gains totaux gagnés durant l'année, ou
 - b) leurs gains horaires moyens multipliés par trois (3) fois le nombre d'heures de la semaine normale de travail.(le plus élevé de a) ou de b) à la condition d'avoir travaillé au moins cent vingt (120) jours pendant la période de référence).
5. Les salariés ayant quinze (15) ans et plus de service continu pour la Compagnie recevront:
 - a) huit et demie pour cent (8.5) de leurs gains totaux gagnés durant l'année, ou
 - b) leurs gains horaires moyens multipliés par trois (3) fois le nombre d'heures durant la semaine normale de travail.(le plus élevé de a) ou de b) à la condition d'avoir travaillé au moins cent vingt (120) jours pendant la période de référence)

- 14.02 b) La Compagnie devra tenir compte dans les déductions pour fins d'impôt, du nombre de semaines de vacances prévu à l'article 14.01 et à l'article 14.02 pour tous les salariés concernés.
- 14.03 La longueur de service continu des salariés sera calculée à compter du 1er juin précédant la date des vacances.
- 14.04 La période de vacances sera affichée sur le tableau d'affichage au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date des vacances.
- 14.05 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.
- 14.06 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 la Compagnie.
- 14.07 Au cas où l'ordonnance régissant les vacances payées serait modifiée pour donner plus d'avantages au cours de cette convention, l'ordonnance fera force de loi immédiatement.

ARTICLE 15 - TABLEAU D'AFFICHAGE

15.01

La Compagnie convient d'accorder au Syndicat le privilège de se servir des tableaux d'affichage placés dans l'usine aux endroits désignés par la Compagnie à condition que l'usage de ces tableaux 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 Gérant de la Compagnie ou quelqu'un désigné par lui.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

- 16.01 a) La Compagnie convient de continuer de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés durant leurs heures d'emploi et de maintenir dans l'usine dans des endroits appropriés des postes de premiers secours et de se conformer à la loi et aux règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et le Syndicat convient de collaborer dans l'application de ce paragraphe.
- b) Dans les cas de personnes accidentées au travail, la Compagnie convient de payer aux gains horaires moyens, le temps perdu au cours de la journée où s'est produit l'accident dans les cas sérieux et vérifiés.
- 16.02 La Compagnie convient de payer trois pour cent (3 %) de sa liste de paie comme contribution au plan d'assurance décrit à l'Annexe "B". Ledit plan est sujet aux dispositions de la police-maîtresse en vigueur avec une compagnie d'assurance reconnue et administrée par le Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.
- 16.03 Comme condition d'emploi la Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification; la Compagnie remettra les montants ainsi perçus de la paie hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution à: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC., par chèque une fois par mois dans les quinze (15) jours suivant le mois dans lequel lesdites déductions ont été faites. La Compagnie fournira en même temps un état détaillé des montants ainsi perçus de la paie de chaque salarié.
- 16.04 Après six (6) mois de service continu, comme condition générale d'emploi, la Compagnie paiera au salarié dix sous (\$0.10) de l'heure comme montant additionnel pour chaque heure travaillée et indiqué sous une rubrique distincte dans l'enveloppe de paie de chacun de ses salariés et ce montant sera payé en sus de leurs gains horaires réguliers qu'il soit rémunéré à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement.
- La Compagnie déduira ce dix sous (\$0.10) de l'heure sur le salaire de chacun des salariés à son emploi et en fera remise à LA CAISSE DE RETRAITE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC., de la façon prévue au paragraphe 16.03.
- De plus, l'employeur sera obligé d'indiquer sur le T-4 et le TP-4 le montant versé par le salarié à ladite Caisse.

16.05

A compter du 1er janvier 1959, la Compagnie s'engage à payer mensuellement à La Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc. (C.S.D.) une somme équivalant à une demi-cent (\$0.005) l'heure travaillée pour chaque salarié, et ce, pour fins d'étude de la charge standard de travail. Ce montant sera remis dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant. La Compagnie fournira en même temps un état détaillé de cette remise.

ARTICLE 17 - CORRESPONDANCE

17.01 Excepté si prévu autrement les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat seront données par lettre recommandée et affranchie comme suit:

LA COMPAGNIE:	Le Gérant
LE SYNDICAT:	Le Secrétaire

17.02 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.

ARTICLE 18 - SECURITE SYNDICALE

- 18.01 La Compagnie convient de n'employer que des membres en règle avec le Syndicat et quand la Compagnie aura besoin de main-d'oeuvre additionnelle, elle en fera la demande au Syndicat spécifiant le nombre, la sorte de main-d'oeuvre requise. Si le Syndicat est incapable de fournir la main-d'oeuvre requise en dedans de vingt-quatre (24) heures, à compter du moment de la demande, la Compagnie aura le droit de se procurer la dite main-d'oeuvre comme elle l'entendra sur le marché du travail et la main-d'oeuvre ainsi obtenue, devra devenir membre du Syndicat après avoir complété sa période d'essai.
- 18.02 Si pendant la durée de cette convention un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un salarié à l'essai refuse d'en devenir membre, la Compagnie le congédiera dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle avis écrit aura été donné à la Compagnie par le Syndicat que ce salarié n'est plus membre ou refuse de le devenir.
- 18.03 La Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié ses cotisations syndicales après avoir reçu de lui une autorisation écrite. Cette autorisation demeurera en vigueur pour la durée de cette convention et les dispositions de l'article 20.02 s'appliqueront, le tout sujet aux dispositions du Code du Travail (12-13 Elisabeth II, Ch. 45). La Compagnie remettra les montants ainsi déduits au trésorier du Syndicat par chèque, une fois par mois dans les premiers vingt (20) jours du mois qui suit le mois dans lequel les déductions ont été faites.

Après cette période, un intérêt au taux préférentiel annuel bancaire (prime rate) sera chargé à la Compagnie sur le montant dû pour chaque période de retard.

La Compagnie fournira en même temps, un état montrant les montants ainsi déduits de la paie de chaque salarié.

ARTICLE 19 - GENERAL

- 19.01 a) Tous les accessoires tels que ciseaux, seront fournis au prix coûtant par la Compagnie 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.
- b) La Compagnie convient de continuer à verser le salaire des salariés absents pour activités syndicales en vertu de l'article 3 et du premier paragraphe de l'article 10.04 de la présente convention, et le Syndicat s'engage à rembourser l'employeur, sur production de sa réclamation, pour le salaire versé majoré de **vingt-cinq pour cent (25%)** pour couvrir les bénéfices marginaux.
- 19.02 La Compagnie convient de supporter la requête qui sera présentée au Ministère du Travail de Québec afin d'amender le Décret 1204 passé selon la loi de la Loi de la Convention Collective (S.R.Q. 1941, Ch. 163) pourvu que ladite requête ne contienne rien qui soit contraire aux dispositions de cette convention ou n'inclut des conditions qui soient supérieures à celles qui existent dans la présente convention. Il est également convenu par la Compagnie que pour les compagnies qu'elle possède totalement ou partiellement ou qui lui sont associées, celles-ci ne feront aucune objection à cette requête.
- 19.03 ZONE 1: L'Ile de Montréal et un rayon de dix (10) milles autour de ses limites.
- ZONE 2: La Province de Québec à l'exception de la Zone 1.
- 19.04 La Compagnie après négociations et ententes avec le Syndicat pourra établir une deuxième équipe.
- Si les salariés réguliers sur la première équipe manquent de travail par rapport à la deuxième équipe, ils seront payés à leurs gains horaires moyens.

ARTICLE 20 - DUREE ET MODIFICATION

- 20.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er janvier 1985 et se terminera le 31 décembre 1986.
- 20.02 Les parties conviennent que toutes et chacune des dispositions de cette convention demeureront en vigueur pendant la durée des négociations et selon les dispositions du Code du Travail.
- 20.03 Les négociations pour une nouvelle convention commenceront dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis de négociations que l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre par écrit, dans un délai qui n'excède pas moins de trente (30) jours ni plus de soixante (60) jours avant l'expiration de cette convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par ses représentants dûment autorisés le tout en date

du.....2^e.....jour du mois de juillet 1985

LA COMPAGNIE

SOCIETE ST-JEAN FORSYTH
NAPIERVILLE

LE SYNDICAT

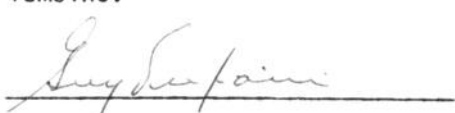
SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DU VETEMENT DE LA REGION DE
ST-JEAN







Témoins:





A N N E X E "A"

AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

1. Les taux horaires minima pour le travail exécuté pendant la journée ou la semaine régulière sont ceux mentionnés à la présente Annexe "A".
2. La Compagnie convient de continuer à payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de la Compagnie, rémunérés à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement, le montant additionnel prévu à l'article 16.04 de la convention collective de travail.
3. Les salariés n'ont droit aux montants additionnels et cumulatifs prévus au paragraphe 2, qu'au moment où ils ont accompli six (6) mois de service continu pour la Compagnie.
4. Un nouveau salarié cesse d'être assujéti à l'échelle des taux d'engagement et de qualification dès le moment où il atteint le taux horaire minimal pour son occupation suivant les catégories d'occupation prévues à la présente Annexe "A".

Toutefois, si un salarié change d'occupation vers une catégorie supérieure, il est de nouveau assujéti à l'échelle de qualification pour la durée nécessaire à l'acquisition du salaire de la nouvelle occupation en comptant depuis la date où il commence à remplir sa nouvelle occupation.

Toute personne qui est rétrogradée à une fonction dont le taux de rémunération est inférieur, doit être rémunérée selon le taux de l'occupation.

Dans aucun cas, un salarié ne doit recommencer l'échelle de qualification, il ne peut que continuer vers des taux supérieurs.

5. Il est entendu que les échelles de taux minima horaires ne signifient pas de réduction de taux pour aucun salarié qui pourrait gagner plus que les taux minima.
6. Les gardiens, balayeurs, chauffeurs de bouilloires continueront de travailler leur semaine normale de travail en vigueur au 31 décembre 1984.
7. Malgré toute autre disposition de la convention, l'employeur doit verser aux salariés au moins la rémunération hebdomadaire minimale qui lui serait payable selon l'Ordonnance No. 4, 1972, de la Commission du Salaire Minimum ou toute autre Ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer.

"L'expression "taux de l'Ordonnance" désigne le taux applicable à l'époque, fixé pour un salarié âgé de dix-huit (18) ans et plus, durant les heures de la semaine normale, par l'Ordonnance No. 4, 1972, de la Commission du Salaire Minimum et ses modifications ou par toute autre Ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer".

Annexe "A" (suite)

"En aucun cas, cependant, les taux minimaux ne doivent être inférieurs à ceux payés à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention ni à ceux de toute Ordonnance ultérieure".

8. AUGMENTATION GENERALE

- a) A compter du 1er juillet 1985, la Compagnie convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de la Compagnie, rémunérés à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement, une augmentation générale de vingt sous (\$0.20) de l'heure après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.
- b) A compter du 1er juillet 1986, la Compagnie convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de la Compagnie, rémunérés à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement, une augmentation générale de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.
- c) Les augmentations prévues aux paragraphes a et b formeront un total de \$0.45 de l'heure au 1er juillet 1986.

9. METHODES D'INTEGRATION

Toutes les augmentations générales de salaire prévues dans la présente convention devront être intégrées immédiatement dans le salaire si la rémunération est à l'heure ou dans tout système de rémunération au rendement quel qu'il soit et ce de la façon suivante:

a) Formule d'intégration pour un système minute:

- 1. le taux minimum horaire garanti pour l'emploi;
- 2. plus le montant total de l'augmentation générale;
- 3. la somme totale des paragraphes 1 et 2 divisée par soixante (60) minutes, égale le nouveau prix payé pour chaque minute produite.

b) Formule d'intégration pour un système à la pièce:

- 1. convertir en pourcentage le montant de l'augmentation par rapport au taux minimum horaire garanti pour l'emploi;
- 2. augmenter tous les taux à la pièce existants du montant de pourcentage obtenu selon le paragraphe 1.

c) Autre formule de prime au rendement:

La formule d'intégration pour tout autre système de prime au rendement devra toujours payer à tout salarié au moins le montant d'augmentation générale de salaire prévu dans la convention.

Annexe "A" (suite)

d) Formule d'intégration pour tout salarié à l'heure:

Le salaire horaire payé au moment de l'intégration, plus l'augmentation générale.

- e) La Compagnie doit remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les opérations mathématiques nécessaires, à chaque fois qu'elle fera une incorporation ou intégration des augmentations générales.

10. MONTANT FORFAITAIRE

Il est entendu que chaque salarié reçoit un montant forfaitaire de \$20.00 pour chaque mois dans lequel il a travaillé, jusqu'à un maximum de cent dollars (\$100.00). La période de référence est du 1er janvier 1985 au 30 juin 1985.

A la signature de la convention, avant la période de vacances 1985, l'Employeur convient de payer à chaque salarié qui est à son service le montant forfaitaire ci-haut prévu, et le tout sur un chèque distinct.

A N N E X E "A"

TAUX D'ENGAGEMENT ET PROGRESSION

Tout salarié soumis à l'échelle de qualification a droit à au moins le taux de l'Ordonnance majoré du montant correspondant à l'expérience qu'il a acquise ou qu'il acquiert suivant le tableau ci-dessous:

<u>ZONE 1</u>	<u>au 01/07/85</u>	<u>au 01/07/86</u>
1er semestre	Salaire + \$0.00 Minimum	Salaire + \$0.00 Minimum
2e "	" + \$0.95	" + \$1.20
3e "	" + \$3.00	" + \$3.25
4e "	" + \$3.45	" + \$3.70
5e "	" + \$3.90	" + \$4.15
6e "	" + \$4.35	" + \$4.60
7e "	" + \$4.85	" + \$5.10

A N N E X E "A"

TAUX D'ENGAGEMENT ET PROGRESSION

Tout salarié soumis à l'échelle de qualification a droit à au moins le taux de l'Ordonnance majoré du montant correspondant à l'expérience qu'il a acquise ou qu'il acquiert suivant le tableau ci-dessous:

<u>ZONE 11</u>	<u>au 01/07/85</u>	<u>au 01/07/86</u>
1er semestre	Salaire + \$0.00 Minimum	Salaire + \$0.00 Minimum
2e "	" + \$0.70	" + \$0.95
3e "	" + \$2.85	" + \$3.10
4e "	" + \$3.25	" + \$3.50
5e "	" + \$3.65	" + \$3.90
6e "	" + \$4.05	" + \$4.30
7e "	" + \$4.55	" + \$4.80

A N N E X E "A"

ZONE 1

<u>Occupations</u>	<u>Minimum Garanti 01/07/85</u>	<u>Minimum Garanti 01/07/86</u>
1. Ouvrier non spécialisé:	\$7.00	\$7.25
2. Opérateur, Presseur, Plieur, Examineur:	\$7.00	\$7.25
3. Assortisseur:	\$7.05	\$7.30
4. Chef de section:	\$7.05	\$7.30
5. Gardien et Balayeur:	\$7.41	\$7.66
6. Chauffeur de bouilloire:	\$7.52	\$7.77
7. Manoeuvre d'atelier:	\$8.02	\$8.27
8. Etaleur:	\$8.02	\$8.27
9. Huileur:	\$8.14	\$8.39
10. Camionneur:	\$8.14	\$8.39
11. Menuisier:	\$8.19	\$8.44
12. Electricien:	\$8.35	\$8.60
13. Coupeur à la matrice:	\$8.35	\$8.60
14. Coupeur:	\$8.35	\$8.60
15. Coupeur à la main et marqueur:	\$8.47	\$8.72
16. Mécanicien:	\$8.82	\$9.07

A N N E X E "A"

ZONE 11

<u>Occupations</u>	<u>Minimum Garanti</u> <u>01/07/85</u>	<u>Minimum Garanti</u> <u>01/07/86</u>
1. Ouvrier non spécialisé:	\$6.83	\$7.08
2. Opérateur, Presseur, Plieur, Examineur:	\$6.83	\$7.08
3. Assortisseur:	\$6.88	\$7.13
4. Chef de section:	\$6.88	\$7.13
5. Gardien et Balayeur:	\$7.18	\$7.43
6. Chauffeur de bouilloire:	\$7.29	\$7.54
7. Manoeuvre d'atelier:	\$7.80	\$8.05
8. Etaleur:	\$7.80	\$8.05
9. Huileur:	\$7.90	\$8.15
10. Camionneur:	\$7.90	\$8.15
11. Menuisier:	\$7.95	\$8.20
12. Electricien:	\$8.11	\$8.36
13. Coupeur à la matrice:	\$8.11	\$8.36
14. Coupeur:	\$8.11	\$8.36
15. Coupeur à la main et marqueur:	\$8.21	\$8.46
16. Mécanicien:	\$8.52	\$8.77

LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC.ASSURANCE-ACCIDENT-MALADIE

FRAIS HOSPITALIERS: En cas d'hospitalisation pour subir un traitement curatif ou pour une grossesse, les frais de chambre sont couverts jusqu'au coût quotidien d'une chambre semi-privée. \$75.00 supplémentaires par jour sont payables si l'hospitalisation se produit à l'extérieur du Canada.

MEDICAMENTS REMBOURSABLES A 90%: Les frais de médicaments prescrits, vendus par un pharmacien ou un médecin autorisé. Les substances injectées en cas de traitement par injections pour allergie ainsi que la pose de stérilet font partie de la garantie médicaments; les contraceptifs sont exclus pour une période de 24 mois suivant la pose du stérilet.

EXCLUSIONS: Les substances fournies et injectées par un médecin. Les produits de régime, les produits servant de compléments à l'alimentation et les produits dits naturels qu'ils soient considérées ou non comme médicaments.

AMBULANCE: \$300.00 maximum par personne, par année civile.

INFIRMIERE PRIVEE A DOMICILE: \$100.00 par jour par personne et maximum de \$2,000.00 par année civile par personne.

CHIROPRACTICIEN: \$15.00 par traitement; \$30.00 par radiographie. Maximum par personne par année civile: \$350.00.

OSTEOPATHIE ET PODIATRE: \$10.00 par traitement. Maximum par personne par année civile: illimité.

LUNETTES ET VERRES DE CONTACT: \$100.00 par personne par période de 24 mois.

FRAIS PARTAGES A 80%: Achat de prothèses, membres artificiels (exclusions: prothèses dentaires, appareils auditifs, lunettes et verres de contact). Achat de corsets orthopédiques, de béquilles, attelles, plâtres, bandages herniaires, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils orthopédiques. Location de chaise roulante, lit d'hôpital et autres appareils de même nature pour usage temporaire. Traitements d'orthophonie, d'audiologie, d'ergothérapie et de physiothérapie. Frais pour soins d'un chirurgien dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles. Maximum \$1,000.00 par personne pour un même accident et pendant les 12 mois qui le suivent. Substances injectées dans le cas de traitement par injections pour varices.

N.B. Pour être reconnues et payées, toutes les factures doivent être remises au Responsable de: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC. dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la prescription.

INDEMNITE HEBDOMADAIRE DE SALAIRE: 60% du salaire brut calculé sur la moyenne horaire des treize (13) dernières semaines connues. Le 60% ne doit pas excéder le maximum établi par la C.E.C.I. (Assurance-chômage).

N.B.: 1. L'indemnité hebdomadaire est payable après un délai de carence de 0 jour en cas d'accident ou d'hospitalisation et de 7 jours en cas de maladie, pendant une période de 15 semaines, pour une même période d'invalidité. Pour toute maladie d'origine nerveuse, l'indemnité maximum est de deux (2) semaines par maladie.

2. Pour bénéficier de l'indemnité hebdomadaire l'assuré(e) est tenu(e) de remettre la formule G-129 dûment complétée par son médecin traitant, au Responsable du Fonds d'Assurance au plus tard la dixième (10e) journée de son invalidité.

Le présent tableau n'est pas une police d'assurance; il ne représente qu'un sommaire des bénéfices présentement accordés qui peuvent être modifiés en tout temps, sans avis, le tout sujet aux conditions et limitations de la police-maîtresse et aux décisions et règlements du Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.

ANNEXE "B" (suite)

LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC.

ASSURANCE-VIE

BENEFICES PAYABLES EN CAS DE DECES

<u>Classification</u>	<u>Assurance-Vie</u>	<u>Invalidité ou mutilation indemnité totale payable pour mort accidentelle</u>	<u>Indemnité totale pour mort dans un transport public</u>	<u>Invalidité payable en 24 versements</u>	<u>Don au décès</u>
Le salarié ou la salariée	\$10,000.00	\$20,000.00	\$30,000.00	\$10,000.00	\$200.00
Son épouse ou son époux	\$ 1,000.00	\$ 1,000.00	\$ 1,000.00	-	\$100.00
Ses enfants	\$ 600.00	\$ 600.00	\$ 600.00	-	\$ 50.00

Les assurés de plus de 65 ans demeurent couverts pour \$5,000.00 seulement.

PRIVILEGE DE CONVERSION AVEC L'ECONOMIE MUTUELLE-VIE

Le membre assuré qui quitte le service de l'employeur la police étant en vigueur, peut demander par écrit à l'assureur de convertir, sans preuve d'assurabilité, l'assurance sur sa vie en un plan d'assurance individuelle que vend alors l'assureur, l'assurance temporaire exceptée; la demande doit être faite par le membre assuré et adressée à l'assureur avant l'expiration de la période de trente et un (31) jours qui suit le départ du membre assuré. La demande d'une police convertie doit être accompagnée du paiement de la première prime.

PRIVILEGE DE CONVERSION AVEC LE FONDS D'ASSURANCE POUR LE(LA) SALARIE(E) AYANT 5 ANS ET PLUS D'ADHESION AVEC SON SYNDICAT

Pour pouvoir exercer le privilège de Conversion, le(la) salarié(e) doit dans les trente (30) jours suivant immédiatement la date de cessation de son emploi, faire parvenir une formule dûment complétée de "DEMANDE DE CONVERSION DE POLICE" au bureau du Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.

Le(la) salarié(e) peut convertir sa police d'assurance selon le tableau suivant:

<u>MEMBRE PARTICIPANT D'UN SYNDICAT PENDANT</u>	<u>PRIME ANNUELLE A PAYER</u>	<u>MONTANT POSSIBLE DE CONVERSION</u>
5 ans mais moins de 10 ans	\$ 7.50	\$ 500.00
10 ans mais moins de 15 ans	\$15.00	\$1,000.00
15 ans mais moins de 20 ans	\$30.00	\$1,500.00
20 ans et plus	\$45.00	\$2,000.00

A N N E X E "C"

Description des départements tel que défini à l'article 7, paragraphe 7.01.

1. Taillage
2. Couturières
3. Opératrices de machines automatiques
4. Examineuses
5. Presseuses
6. Employés généraux
7. Autres départements

Département no. 3 - Opératrices de machines automatiques

Description des opérations

1. ourler devant (ex: Jet Sew)
2. faire plaquette de devant (ex: Jet Sew)
3. ourler manches courtes (ex: Jet Sew)
4. machine à coulisser le col
5. machine à coulisser le poignet
6. machine à surpiquer les poignets
7. machine à assembler col à pied de col
8. machine à posage de poche
9. machine à bouttonnière en séquence
10. machine à bouton en séquence
11. machine à broder
12. machine à point d'arrêt
13. machine à bouton
14. machine à bouttonnière
15. machine à bouton-pression
16. machine pour former pied de col et de rabat
17. machine à souder des pièces de tissu par intermittence (spot welder)

A N N E X E "E"

STANDARD DE PRODUCTION - CHARGE STANDARD DE TRAVAIL

1. Compte tenu du coût et de la difficulté d'implantation d'un système de standard de production les parties s'entendent pour qu'en cas de grief sur un taux à la pièce déterminé par la Compagnie, la méthode utilisée pour déterminer le standard de production ou la charge de travail, sera celle ci-après décrite:
2.
 - a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale 100% est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen et expérimenté, familier avec l'opération, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique, ni mentale. Comme point de repère à l'allure normale on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes.
 - b) Le boni débute à une efficacité de 100%; un boni, directement proportionnel au rendement s'applique pour toute efficacité supérieure à 100%, sur le taux de base de tout salarié.
 - c) La charge maximum de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard, i.e. 100%, incluant un pourcentage généralement reconnu dans l'industrie pour:
 1. fatigue incluant période de repos;
 2. besoins personnels;
 3. délais machine.
 - d) Le salaire horaire de base utilisé, pour l'établissement des taux à la pièce, est celui prévu à l'Annexe "A".
 - e) Tout standard de production doit donner une opportunité de 30% de boni (130%) pour un effort additionnel à l'allure normale de trente pour-cent (30%).
 - f) Tout salarié travaillant à la pièce ou sur le système d'encouragement au travail aura droit à l'équivalent du taux horaire minimum de son occupation tel que stipulé à l'Annexe "A" des salaires.
3. Procédure de règlement de griefs pour les standards de production:

En cas de grief ou de plainte du salarié, concernant un standard de production ou de charge standard de travail, l'arbitre pour les fins du présent article doit être un ingénieur industriel mutuellement accepté.

par les parties, à défaut, ce dernier est nommé par le Ministre du Travail. L'arbitre doit rendre sa sentence conformément aux dispositions de cette convention dans un délai de trente (30) jours ouvrables et sa décision est finale et lie les parties.

Cette sentence est rétroactive à la date de la mise en vigueur du standard.

Il est entendu que l'Employeur et le Syndicat doivent payer à part égale tous les frais encourus par le médiateur et/ou l'arbitre.

4. Techniciens syndicaux

Le Syndicat peut en tout temps demander les services d'un technicien syndical et s'il le désire d'un consultant extérieur pour s'occuper des problèmes relevant de l'application du présent article. Les frais du technicien et du consultant ne sont pas à la charge de l'Employeur.

Dans le cas de plainte ou de grief en relation avec les dispositions du présent article, le technicien syndical et/ou le consultant extérieur ont le droit de prendre des études de temps, faire des vérifications ou tout autre travail connexe dans l'usine.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: *Société St-Jean Forayth Co.*
de St-Jean et Wapamille ci-après appelée: l'Employeur

ET: *Syndicat National du Vêtement Région de*
St-Jean CSD ci-après appelé: le Syndicat

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

- 1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur le *24 mai 85* sont rappelés au travail dès la reprise des opérations selon les termes de la convention à la tâche qu'ils remplissaient le *24 mai 85*.
La reprise du travail pour plus de 80% des salariés doit se faire au plus tard le .
- 2.- Les salariés reprendront leur travail à compter du *3 Juin 85*, sauf s'ils ne sont incapables à cause de maladie, accident ou absence dans le cas de salariés éloignés de la région.
Les salariés malades ou accidentés reprendront le travail dès que leur condition le permettra et dans le cas des salariés éloignés de la région, ils reprendront le travail au plus tard dans un délai de cinq (5) jours de leur rappel.
- 3.- Tous les salariés reprendront le travail et ce avec tous leurs droits au sens de la convention collective de travail, comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.
Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail intervenue le *30 mai 85* s'appliquent à compter de la date de retour au travail pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 4.- Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions.

.../

- 5.- L'Employeur et le Syndicat, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié(e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle y a joué quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 6.- L'Employeur s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou Tribunal du Travail contre le Syndicat ou contre toute personne ou organisme relié(e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'il (qu'elle) y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 7.- Le Syndicat s'engage à ne prendre aucune procédure contre l'Employeur, ses membres ou ses représentants, pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 8.- Le Syndicat s'engage à présenter à ses membres les dernières offres de l'Employeur et la présente entente de retour au travail.
- 9.-
 - a) Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu,
 - b) Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à la convention collective de travail convenues au cours des présentes négociations s'appliquent.

.../

10.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

af: EN FOI DE QUOI, les susdits représentants de l'Employeur et du Syndicat ont signé à ~~St-Jean~~ *St-Jean* le 31 jour de mai 1915

Le Syndicat

L'Employeur

Jeanne Biland
Abel Raymond

[Signature]

af: 11- Les employés conserveront leur ancienneté et l'ancienneté durant l'arrêt de travail a continué de s'accumuler comme s'il n'y avait jamais eu arrêt de travail.