

No.

6076-02

NOM

Everlast Chesterfield Inc.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31024141	290502

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	EVERLAST CHESTERFIELD	79/1231	790417	2019
A2	UNIC			Employeur
A3	1430 ISLAND	A08 No. CC maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	MTL P I R	H3K2NG	M06076002000013	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité	A13 Convention	
A4	UN INT. DES REMB. ARREARS	2019		
A5	DE L'AM. DU NORD #302			

Code de la convention	Type de convention	Ann. mise à jour	Ann. mise à jour	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégorie de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 03	A16 440	A17 0546	A18 063	A19 4	A20 010	A21 07	A22	A23 12
01 Privé - Industriel	01 Un employeur privé	01 Sans objet	Indique le code d'application à une fédération en référence à la liste prévue à cet effet.	Indique le code de la région en référence au livre alphabétique des municipalités du Québec.	005 Québec - 146 St-Jean 006 Québec 041 Montée - Sous-Rivière 063 Estrie 061 Montée Nord 062 Montée Sud 063 Montée-Midi 073 Outaouais - Hdl 074 Nord-Ouest 080 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Privé Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Casiers 02 Vendeurs 03 Ouvriers-Baniers 04 Casiers et vendeurs 05 Chaudiers vaporeux 06 Ménage et emp. gérance 07 Hôtesses d'étiquetage 08 Chaudiers et mécaniciens 09 Chaudiers et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Intermédiaires 13 Polices municipales 14 Polices municipales 15 Polices et pompiers 16 Mineurs et assés 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménage 19 Autres emplois particuliers	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technicien 04 Spécialiste 05 Commerce ambulancier 06 Services 07 Producteurs 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et assist. adm. 11 Techn. et assist. adm. 12 Prof. techn. et assist. adm. 13 Producteurs et assist. adm. 14 Ouvrier et assist. adm. 15 Autres catégories		
02 Privé - Commerce	02 Un employeur privé	02 Sans objet			Plusieurs régions					
03 Services administratifs	03 Un employeur privé	03 Sans objet								
04 Services administratifs	04 Un employeur privé	04 Sans objet								
05 Services administratifs	05 Un employeur privé	05 Sans objet								
06 Autres dispositions	06 Plus. employeurs privés	06 Sans objet								
	07 Plus. employeurs privés	07 Sans objet								
	08 Plus. employeurs privés	08 Sans objet								
	09 Plus. employeurs privés	09 Sans objet								
	10 Plus. employeurs privés	10 Sans objet								
	11 Indépendant - Industriel	11 Indépendant - Industriel								
	12 Indépendant - Commerce	12 Indépendant - Commerce								
	13 Indépendant - Services	13 Indépendant - Services								
	14 Indépendant - Agriculture	14 Indépendant - Agriculture								
	15 Indépendant - Industrie	15 Indépendant - Industrie								
	16 Indépendant - Commerce	16 Indépendant - Commerce								
	17 Indépendant - Services	17 Indépendant - Services								
	18 Indépendant - Agriculture	18 Indépendant - Agriculture								
	19 Indépendant - Industrie	19 Indépendant - Industrie								
Carte	101			101			101			
A6	290815			290815			290815			097

R 06-06
1851 (5)

6076-02

13

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: EVERLAST CHESTERFIELD INC., corps politique
et incorporé ayant sa place d'affaires au
1430 Island, Montréal, Québec, ses succes-
seurs ou ayant-droits, ci-après appelée:
"L'EMPLOYEUR".

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE
L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 302, ci-après
désignée "L'UNION", agissant en son nom
et au nom des employés actuels et futurs
et désignés collectivement "LES EMPLOYÉS".

POSTE

79 MAI - 2 11 12

Bureau du Commissaire
Général du Travail
Montréal

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

1.01 Aux fins d'application de la présente convention, les mots suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée; le genre masculin comprend les deux genres, à moins que le contexte ne s'y appose, de même que le singulier peut comprendre le pluriel:

- a) le mot "contremaître" signifie tout employé dont la responsabilité consiste à surveiller et diriger un ou plusieurs employés et qui habituellement ne travaille pas à la production;
- b) les mots "taux régulier", lorsqu'ils concernent les employés payés à la pièce, signifient le taux horaire moyen des quatre (4) semaines de la période comptable du mois précédent.

ARTICLE 2.- BUTS DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour buts de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur, l'union et les employés régis, de définir des conditions de travail pour lesdits employés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant la durée de ladite convention.

ARTICLE 3.- RECONNAISSANCE SYNDICALE ET APPLICATION DE LA CONVENTION

- 3.01 L'employeur reconnaît l'union comme seul agent négociateur pour tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 16 octobre 1957.
- 3.02 La présente convention régit les employés visés par le certificat d'accréditation ci-haut.

ARTICLE 4.- DROITS DE GERANCE

- 4.01 Le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise, sous tous ses aspects, appartient exclusivement à l'employeur; toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.
- 4.02 Tous les règlements de discipline doivent être affichés au tableau de l'employeur. Tout nouveau règlement ou changement à un règlement existant ne peut entrer en vigueur qu'après affichage audit tableau et avis à l'union.
- 4.03 L'employeur convient de ne faire faire à l'extérieur de l'usine aucun travail de production, de quelque nature que ce soit ou pour quelque raison que ce soit, sans le consentement écrit de l'union.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout employé couvert par cette convention collective, à l'emploi de l'employeur et membre de l'union au moment de la signature de cette convention collective, devra maintenir son adhésion pour la durée de ladite convention, comme condition

du maintien de son travail.

- 5.02 Tous les salariés auront comme condition d'emploi, à payer les cotisations syndicales hebdomadaires régulières de l'union.
- 5.03 Tous les employés qui ont complété leur période d'essai, c'est-à-dire trente (30) jours calendrier et tombent sous l'application de cette convention collective, doivent comme condition d'emploi, autoriser la compagnie à déduire du salaire dû à chaque semaine, une cotisation syndicale telle que déterminée par l'union, pour être transmise comme souscription volontaire au secrétaire-trésorier de l'union, le ou avant le dix (10) du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires selon le cas auront été faites.
- 5.04 Tous les employés, comme condition d'emploi continu, doivent autoriser par avis écrit la compagnie à déduire le montant égal aux frais d'initiation de l'union.
- 5.05 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, elles devront être perçues à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction, le membre de l'union dont l'absence au travail pour quelque raison que ce soit excède une période de trois (3) mois, au lieu de payer des arrérages devra à nouveau payer les frais d'initiation d'un montant de cinq (\$5.00) dollars à être déduit en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.
- 5.06 En faisant remise à l'union des sommes ainsi perçues, l'employeur devra transmettre une liste indiquant le nom de chaque employé ainsi que le montant perçu de chacun d'eux.

ARTICLE 6.- ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 L'employeur s'engage à fournir un tableau où peuvent être affichés les avis officiels de l'union; le contenu de ces avis doit avoir été au préalable approuvé par un représentant de l'employeur désigné à cette fin.
- 6.02 L'union convient qu'il n'y aura pas de distribution de circulaires, pamphlets ou autre littérature sur la propriété de l'employeur, sauf sur autorisation au préalable par l'employeur.
- 6.03 Les employés sont représentés par un comité d'usine formé d'au plus de trois (3) employés choisis parmi et par eux-mêmes. L'union doit informer sans délai l'employeur des noms des membres du comité ci-haut et de tous remplaçants par la suite.
- 6.04 Le comité d'usine a le droit et est, de par les présentes, expressément autorisé par les employés à discuter et régler tous griefs avec l'employeur.
Un maximum de trois (3) membres doivent représenter le comité d'usine lors des réunions avec l'employeur.
Par ailleurs, l'union peut déléguer un agent autorisé pour assister et participer aux réunions entre l'employeur et le comité d'usine.

- 6.05 Les réunions entre le comité d'usine et l'employeur sont tenues durant les heures de travail et les représentants du comité y participent sans perte de salaire pour le temps passé à cette réunion.
- 6.06 Sur avis raisonnable donné à l'employeur, tout agent autorisé de l'union a accès à l'usine durant les heures de travail, dans le seul but de vérifier l'application de la présente convention et de participer au règlement des griefs.
- 6.07 L'employeur accorde les congés nécessaires, sans paie, aux employés désignés par l'union pour participer à des activités syndicales. Toutefois, le nombre total des employés s'absentant en même temps ne devra pas excéder trois (3) pour toute l'usine.

ARTICLE 7.- GREVES ET CONTRE-GREVES

- 7.01 Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'union et il n'y aura pas de contre-grève de la part de l'employeur pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 8.- ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté est déterminée par la durée de service continu pour l'employeur.
- 8.02 Tout employé doit compléter une période d'essai de trente (30) jours de calendrier dans l'unité de négociation pour acquérir le droit d'ancienneté; durant cette période d'essai, l'employé est sujet à suspension et renvoi sans recours à la procédure de griefs.
- Aucun employé ne peut bénéficier de plus d'une période d'essai en dedans d'une période de douze (12) mois consécutifs.
- Lorsque la période d'essai est terminée, le droit d'ancienneté est acquis et l'ancienneté de l'employé est calculée à compter de la date de son embauchage.
- 8.03 Dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, l'employeur doit fournir à l'union, en quatre (4) exemplaires une liste donnant les noms des employés et leur ancienneté.
- La liste d'ancienneté doit être révisée à tous les quatre (4) mois.
- Une liste des noms rayés et ajoutés doit être fournie mensuellement à l'union.
- 8.04 Nonobstant la disposition 8.01 ci-haut, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler, pour une période maximum de douze (12) mois, dans les cas suivants:
- absence autorisée par l'employeur;
 - mise à pied;
 - absence pour cause de maladie ou accident.
- 8.05 Un employé perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- il quitte volontairement son emploi;

- b) il est congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'employeur;
- c) il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable;
- d) il est mis à pied pour une période excédant un (1) an;
- e) alors qu'il a été antérieurement mis à pied il omet, sans raisons valables, de se présenter au travail dans les trois (3) jours de l'envoi d'un avis de rappel posté par l'employeur, par lettre recommandée à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être envoyée à l'union. Tout employé a la responsabilité d'informer l'employeur par écrit d'un changement d'adresse.

Lorsqu'il y a perte d'ancienneté, le contrat de travail entre l'employé en cause et l'employeur est de ce fait rompu.

8.06 Dans les cas de promotions, transferts, mises à pied et rappels au travail l'employeur tient compte des facteurs suivants:

- a) l'ancienneté;
- b) les qualifications et la compétence;
- c) les charges familiales.

Ces facteurs s'appliquent de la façon suivante:

- a) lorsque les qualifications et la compétence sont équivalentes chez deux (2) employés, l'ancienneté prévaut;
- b) le facteur (c) est déterminant lorsque les facteurs (a) et (b) sont équivalents.

, Par exception, les stipulations ci-haut de la dispositions 8.06 n'ont pas d'application lorsqu'il s'agit d'une mise à pied d'une durée de neuf (9) heures ou moins.

Si l'employeur décide, à la suite de son appréciation du premier facteur, de ne pas donner préférence à l'employé possédant le plus d'ancienneté, ce dernier peut demander d'être mis à l'essai durant une période d'au moins cinq (5) jours et d'au plus dix (10) jours ouvrables dans le seul but de démontrer ses qualifications et sa compétence; lorsque la période d'essai est terminée, l'employeur prend sa décision définitive. La présente disposition ne s'applique pas dans les cas de mise à pied d'une durée de cinq (5) jours ouvrables ou moins. Par ailleurs, rien dans la-dite disposition ne doit être interprété comme visant à faire bénéficier d'une période d'apprentissage l'employé qui échoue lors de sa période d'essai.

- 8.07 Dans les cas de mises à pied de plus d'une (1) semaine, l'employeur convient d'afficher au tableau et de fournir à l'union, quarante-huit (48) heures au moins avant lesdites mises à pied, la liste des employés concernés.
- 8.08 Les membres du comité d'usine bénéficient d'une ancienneté préférentielle durant leur mandat.
- 8.09 L'employeur peut transférer un employé de son choix à un poste prévu vacant pour une durée de trente (30) jours de calendrier

ou moins. Cet employé reçoit alors la plus avantageuse des rémunérations suivantes:

- a) son taux régulier;
- b) le taux du nouveau poste.

Dans les cas de postes nouveaux ou prévus vacants pour une durée de plus de trente (30) jours de calendrier, il y a affichage pendant au moins deux (2) jours ouvrables afin que les employés puissent poser leur candidature. A défaut de candidats ou s'il n'y a pas parmi les candidats d'employés possédant les qualifications et la compétence requises, l'employeur a le droit d'engager une personne de l'extérieur.

Si à l'expiration d'une période de deux (2) mois de la date de terminaison d'un affichage, le poste nouveau ou vacant n'a pas encore été comblé par l'employeur, ce dernier doit faire un nouvel affichage et ce que ci-haut prévu s'applique tout comme lors de l'affichage précédent.

Un employé ne peut poser sa candidature pour plus d'un poste à la fois.

Un employé dont la candidature est acceptée ne peut solliciter un autre poste avant les six (6) mois suivant cette acceptation. Aucun employé ne peut solliciter un poste rémunéré à un taux de salaire inférieur au sien.

8.10 Tout employé rappelé au travail après une mise à pied a le droit de refuser un travail autre que son travail habituel, sans perdre ses droits d'ancienneté mais, dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de lui offrir de nouveau un travail autre que son travail habituel.

8.11 Tout employé de retour au travail après une absence justifiée par la maladie, un accident ou autres raisons valables doit être réinstallé à son poste régulier, à moins d'être physiquement incapable d'accomplir son travail. Dans ce cas, il a le droit de supplanter un employé ayant moins d'ancienneté et dont il peut occuper le poste.

8.12 S'il y a nécessité de mettre en vigueur un régime d'équipes supplémentaires, les employés de toutes les équipes travaillent alors sur une base de rotation hebdomadaire. Le travail des employés de sexe féminin demeure régi par le Code du Travail.

8.13 Le service continu de tout employé de l'employeur, que ce soit ou non à une fonction relevant de l'unité de négociation, est considéré pour fins d'établir son ancienneté lorsqu'il est régi par la présente convention.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective y compris toutes mesures disciplinaires.

9.02 Avant de déposer son grief selon la procédure ci-après, l'employé accompagné d'un membre du comité d'usine, doit le soumettre verbalement à son contremaître et donner ainsi à ce dernier l'opportunité de le régler; cette exigence préalable

n'a pas et ne doit pas avoir pour effet d'allonger le délai prévu à 9.03. A défaut d'entente ou règlement avec le contre-maître, la procédure ci-dessous prévue s'applique:

9.03 1ère étape:

L'employé qui se prétend lésé soumet son grief par écrit à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance du grief;

9.04 2ième étape:

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables de sa présentation à l'employeur, l'employé ou l'union, par son comité d'usine, peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, avec avis donné par écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.

9.05 Si plusieurs employés comme collectivité ou tous les employés ont un grief identique à soumettre, un membre du comité d'usine peut agir comme leur mandataire et, en cette qualité, déposer au surintendant un seul grief par écrit au nom des employés se prétendant lésés, ceci dans le délai prévu à 9.03 ci-haut; en pareil cas, l'exigence préalable posée à 9.02 n'a pas à être respectée mais les autres dispositions pertinentes du présent article s'appliquent comme s'il s'a gissait d'un grief individuel.

9.06 L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ou y ajouter quoi que ce soit.

9.07 a) La sentence de l'arbitre est finale et lie l'employeur, l'union et le ou les employé(s) concerné(s).

b) Dans un cas disciplinaire, y inclus un congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de réduire la pénalité imposée. Dans un cas disciplinaire l'arbitre peut ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si l'employé a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou de congédiement, le salaire ainsi gagné doit être déduit.

9.08 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ou d'une sentence arbitrale est rétroactif à la date de naissance du dit grief.

9.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

9.10 Si l'employeur se croit lésé dans ses droits, il peut, dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance du grief, présenter ce dernier à l'union, la quelle doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas réglé dans ce délai de cinq (5) jours l'employeur peut le référer à l'arbitrage dans les cinq (5) jours

ouvrables suivants et les dispositions pertinentes ci-haut prévues s'appliquent.

- 9.11 Tous les délais prévus à la présente procédure de griefs sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief à moins que les parties ne conviennent préalablement, par entente mutuelle, dans chaque cas particulier, de les prolonger.
- 9.12 Tout représentant du comité d'usine peut, avec la permission de son contremaître, laquelle ne doit pas être refusée d'une façon déraisonnable, s'absenter de son travail pour régler un grief, ceci sans perte de salaire. Il avertit son contremaître à son retour.

ARTICLE 10.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Toute réprimande, suspension ou congédiement se fait par écrit, tel avis donnant la date et la nature de l'infraction; copie dudit avis est transmise sans délai au président du comité d'usine et à l'union.

ARTICLE 11.- HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures, réparties de la manière suivante: de 7:00 heures a.m. à 12:00 heures a.m. et de 12:30 heures p.m. à 4:30 heures p.m. du lundi au jeudi inclusivement. Le vendredi, les heures régulières de travail sont de 7:30 heures a.m. à 12:00 heures a.m. et de 12:30 heures p.m. à 4:00 heures p.m.
- Les heures mentionnées ci-avant peuvent être changées par un accord mutuel entre l'employeur et l'union.
- 11.02 Lorsque l'employeur procède à la prise de l'inventaire, un nombre limité d'employés de son choix sont affectés à cette tâche. La prise de l'inventaire ne doit pas priver les employés de leur travail régulier.

ARTICLE 12.- TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 Tout travail accompli en plus ou en dehors des heures régulières, ci-avant prévues est payé à taux et demi au taux régulier, en tout jour de la semaine régulière de travail.
- 12.02 Tout travail accompli le dimanche ou un jour de congé mentionné à la disposition 13.01 ci-après est payé à taux double du taux régulier.
- 12.03 Si l'employeur met sur pied une ou des équipes additionnelles selon la disposition 11.01 ci-haut, tout travail accompli en plus ou en dehors des heures régulières établies pour une telle équipe est payé à taux et demi au taux régulier.
- 12.04 Les heures payées pour un jour de congé mentionné à la disposition 13.01 ci-après sont considérées comme des heures travaillées pour fins de calcul du temps supplémentaire mais seulement lorsque tel jour de congé survient un jour ouvrable.

- 12.05 Le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible, entre tous les employés, sur une base départementale.
- 12.06 Tous les employés sont libres d'accepter ou de refuser le travail supplémentaire. Toutefois, l'union s'engage à faire les efforts requis en vue d'obtenir en tout temps des employés qu'ils coopèrent avec l'employeur à ce sujet.
- 12.07 Tout employé qui doit faire moins de deux (2) heures de travail supplémentaire consécutivement à sa journée régulière de travail a droit, à l'expiration de ladite journée régulière et avant de commencer son travail supplémentaire, à une période de repos de dix (10) minutes payées à taux régulier.
- 12.08 Tout travail exécuté à domicile par un employé en dehors de ses heures régulières de travail, pour le compte et à la demande de l'employeur, est considéré travail supplémentaire et rénuméré au taux prévu à la disposition 12.01 ci-avant.

ARTICLE 13.- CONGES PAYES

- 13.01 Les congés payés suivants sont accordés:
- le jour de l'An
 - le lendemain du Jour de l'An
 - le vendredi-saint
 - la fête de la Reine
 - la Saint-Jean-Baptiste
 - la Confédération
 - la fête du Travail
 - l'Action de Grâces
 - le jour de Noël
 - Yum Gipour (si jour ouvrable)
 - le lendemain du jour de Noël
- 13.02 Tout jour de congé ci-haut survenant un jour non ouvrable, à l'exception de la Yum Gipour, est chômé et payé la première journée ouvrable suivant tel jour de congé.
- 13.03 L'indemnité payable à l'employé pour chacun des congés ci-haut est l'équivalent de son taux régulier multiplié par huit et demi (8½) heures.
- 13.04 Pour bénéficier d'un congé payé, l'employé doit avoir été au service de l'employeur durant une période de trente (30) jours de calendrier et être présent au travail la journée entière ouvrable qui précède et celle qui suit tel congé, à moins qu'il ne soit absent pour motifs sérieux et valables.
- Toutefois, un employé absent du travail à cause de mise à pied, de maladie dûment attestée par un certificat médical, d'une absence autorisée par l'employeur, ou à cause de la fermeture temporaire de l'usine, est éligible au congé payé, en autant qu'il a travaillé au cours des trente (30) jours de calendrier précédent et/ou suivant la date où le congé est observé.
- 13.05 Sur entente entre l'employeur et l'union, la veille ou le lendemain d'un congé mentionné à la disposition 13.01 ci-haut, de même que tout jour non mentionné à ladite disposi-

tion, peut chômer et les heures qui auraient été travaillées ce jour-là peuvent être récupérées, à taux régulier, au cours d'un ou plusieurs jours convenus mutuellement.

- 13.06 Compte tenu de la disposition 13.04, l'employeur doit payer tout congé mentionné à la disposition 13.01 lorsque tel congé tombe durant les vacances de l'employé. Il est alors interdit de remplacer ledit paiement par un jour de congé additionnel.

ARTICLE 14.- PAYE MINIMUM

- 14.01 L'employé qui se présente au travail aux heures régulières sans avoir été au préalable avisé de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimum égale à quatre (4) heures de travail à son taux régulier, pourvu qu'il accepte de faire durant ces heures le travail disponible compatible avec ses capacités. La présente disposition ne s'applique pas si l'employé est absent de son travail le jour ouvrable précédent sauf pour motifs sérieux et valables, ou s'il y a arrêt de l'exploitation de l'usine ou d'un département résultant de circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.
- 14.02 L'employé auquel on a permis de commencer sa journée régulière de travail doit pouvoir travailler au moins quatre (4) heures ou recevoir une indemnité minimum égale aux dites quatre (4) heures à son taux régulier.
- 14.03 L'employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail doit recevoir une indemnité minimum égale à quatre (4) heures de travail, à taux et demi du taux régulier.

ARTICLE 15.- VACANCES

- 15.01 Tout employé aura droit à des vacances payées conformément à l'ordonnance no. 3 de la Commission du Salaire Minimum de Québec et de ses amendements.
- 15.02 Pour la durée de la présente convention, tout employé ayant au 1er mai de l'année sept (7) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédent cette date.
- 15.03 Pour la durée de la présente convention, tout employé ayant au 1er mai de l'année dix-neuf (19) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédent cette date.
- 15.04 Les trois (3) premières semaines de vacances sont prises consécutivement et elles sont données entre le 1er juillet et le 15 août de l'année. L'avis de fermeture de l'atelier est affiché au moins soixante (60) jours à l'avance.
- 15.05 La quatrième semaine de vacances sera prise après entente mutuelle entre l'employeur et l'employé pour tous ceux y ayant droit.

- 15.06 Tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident moins de trente (30) jours avant et/ou moins de trente (30) jours après la période des vacances ne perd pas son droit à celle-ci. A son retour au travail, lesdites vacances sont prises dans le plus bref délai à une date convenue entre lui, l'employeur et un membre du comité d'usine.
- 15.07 Les pourcentages prévus aux dispositions 15.01, 15.02 et 15.03 s'appliquent sur les gains totaux de l'employé au cours de la période de référence du 1er mai au 30 avril; ces gains comprennent les indemnités de congés payés versées au cours de ladite période.
- 15.08 Lorsque le contrat de travail d'un employé est résilié, celui-ci reçoit de l'employeur une indemnité correspondante aux bénéfices de vacances qu'il peut avoir accumulés aux termes des dispositions ci-haut et qui ne lui ont pas été encore versés par l'employeur.
- 15.09 L'indemnité de vacances est versée à l'employé à son départ pour vacances.

ARTICLE 16.- SALAIRES

- 16.01 Durant la période d'essai, le taux régulier minimum est le même que celui édicté par le Comité Paritaire de l'Industrie de la Lingerie et du Rembourrage. La période d'essai terminée ledit taux est augmenté de dix (\$0.10) cents l'heure.
- 16.02 Les taux de salaires en vigueur à la date de la signature de la présente convention ainsi qu'au cours de celle-ci ne seront pas réduits.
- 16.03 L'employeur convient d'accorder à ses employés régis par la présente convention, avec effet rétroactif au 1er janvier 1979, aux dates ci-après mentionnées, les augmentations de salaires suivantes, en plus du salaire effectivement payé à chacun d'entre eux:
- a) A chacun des employés payés à l'heure, à compter du 1er janvier 1979, une augmentation de trente (\$0.30) cents l'heure.
 - b) A chacun des employés payés à la pièce, à compter du 1er janvier 1979, quatre (4%) pourcent sur les taux actuels.
- 16.04 Les augmentations de salaires sont accordées aux employés qui ont terminé leur période d'essai.
- 16.05 Il est interdit à l'employeur d'introduire et/ou de mettre en vigueur un système de travail à la pièce ou comportant une prime au rendement sans en avoir, au préalable, négocié les taux de salaire et les modalités d'application.

ARTICLE 17.- FONDS DE SANTE ET DE BIEN BIEN-ETRE DE L'UNION

- 17.01 L'employeur s'engage à faire partie du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'union et à y contribuer chaque mois, pendant

la durée de la présente convention, y compris toute prolongation ou tout renouvellement de celle-ci, une somme d'argent d'un montant égal à trois point deux (3.2%) pourcent du total des gages bruts mensuels des employés régis par la présente convention en conformité avec les termes de l'entente supplémentaire du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'Union, la quelle a été antérieurement ou simultanément, par les présentes selon le cas, exécuté par les parties.

Ladite entente supplémentaire du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'Union est incorporée dans et fait partie de la présente convention, y compris toute prolongation ou tout renouvellement de celle-ci.

Cependant, dans le cas d'un nouvel employé, l'employeur est exempté de rapporter de payer des contributions avant le premier mois de calendrier suivant immédiatement une période de trente (30) jours comptés de la date de l'embauchage.

Si tel nouvel employé fut antérieurement assuré par le Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'Union, l'employeur le rapporte alors audit Fonds et fait les contributions telles que requises dans la présente convention, à compter du premier mois calendrier suivant immédiatement la date d'embauchage.

- 17.02 Advenant la mise en vigueur d'un régime gouvernemental d'assurance-santé, l'employeur et l'union se rencontreront afin de reviser le plan d'assurance-groupe dit "Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'Union".

ARTICLE 18.- CONTREMAITRES

- 18.01 Aucun contremaître ne devra, en aucun temps, soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine, travailler à la production ou à la manutention, sauf dans les cas de:
- a) retard d'un employé à se rapporter au travail;
 - b) absence temporaire d'un employé, de nature imprévue, n'excédant pas deux (2) heures;
 - c) entraînement des employés au travail;
 - d) cas d'urgence: le terme "urgence" ne doit pas être interprété dans le sens d'activer les opérations de l'entreprise ou de participer à la production ou à la manutention.

ARTICLE 19.- PERIODE DE REPOS ET DE PREPARATION AU DEPART

- 19.01 Les employés ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail, tout travail est interdit durant ces périodes de repos.
- 19.02 Les employés bénéficient également d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de chaque demi-journée de travail pour leur permettre de se préparer au départ; aucun employé ne doit cependant quitter son endroit de travail avant le son de la cloche annonçant l'heure de préparation au départ.

ARTICLE 20.- CONGES SOCIAUX

20.01 Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, l'employé bénéficie d'un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé, le dernier jour étant le jour des funérailles.

Dans le cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, l'employé bénéficie d'un (1) jour de congé, soit le jour des funérailles.

20.02 Tout congé ci-haut est payé à taux régulier par l'employeur s'il concide avec une journée ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait autrement se présenter au travail ce jour-là.

20.03 Pour bénéficier des dispositions du présent article, l'employé doit:

- a) prévenir son supérieur immédiat préalablement à son absence ou à son départ du travail;
- b) fournir une preuve de décès si l'employeur l'exige.

20.04 Tout employé bénéficie d'un congé sans salaire et sans perte d'ancienneté dans les cas de mariage, baptême ou pour toute autre raison jugée valable et justifiable.

20.05 L'employé à l'essai bénéficie du congé mais non de l'indemnité accordée dans le présent article.

ARTICLE 21.- CONGE POUR SERVICE DE JURE

21.01 Tout employé qui s'absente de son travail pour agir comme membre d'un jury reçoit de l'employeur une somme équivalente à son taux régulier multiplié par les heures régulières qu'il aurait normalement travaillées au cours de telle absence, moins le montant d'argent dont il bénéficie comme juré.

21.02 Pour avoir droit au bénéfice prévu à 21.01, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) avertir son contremaître aussitôt qu'il apprend sa convocation comme jury;
- b) fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que membre d'un jury;
- c) retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de jury.

ARTICLE 22.- SECURITE ET SANTE

22.01 L'employeur et l'union s'engagent à coopérer en vue de maintenir un niveau élevé de sécurité et d'hygiène au travail.

ARTICLE 23.- ACCIDENT AU TRAVAIL

23.01 Tout employé, qui à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident est payé à taux régulier pour les heures de travail perdues durant ce jour.

ARTICLE 24.- NON-RESPONSABILITE

24.01 Ni l'union ni ses représentants ne doivent être tenus en faute ou responsables pour dommages en résultat de toute grèves non autorisées, arrêt ou ralentissement de production de toutes sortes.

ARTICLE 25.- LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

25.01 Il est par les présentes convenu que les personnes suivantes sont considérées les agents autorisés des parties à la présente convention collective:

1. Agents autorisés de l'Union:

- a) L'agent d'Affaires;
- b) Toute autre personne spécialement autorisée par l'union et dont l'identité de même que les pouvoirs sont préalablement communiqués par écrit à l'employeur.

2. Agents autorisés de l'employeur:

- a) le président de la compagnie;
- b) toute autre personne spécialement autorisée par l'employeur et dont l'identité de même que les pouvoirs sont préalablement communiqués par écrit à l'union.

ARTICLE 26.- RETARD

26.01 Tout employé en retard plus de trois (3) minutes à son travail perd le salaire d'un quart (1) d'heure. L'employé ainsi en retard trois (3) fois au cours du même mois calendrier reçoit un avertissement par écrit et une prochaine infraction du même ordre le mois suivant, soit trois (3) retards de plus de trois (3) minutes, entraînent une suspension de deux (2) jours sans salaire. Si l'infraction de trois (3) retards de plus de trois (3) minutes au cours d'un mois de calendrier se répète dans les trois (3) mois suivant la suspension, l'employé est passible de renvoi. Il n'est pas tenu compte d'un retard pour lequel l'employé a soumis une raison valable à son contremaître. Une ponctualité acceptable pendant trois (3) mois consécutifs annule automatiquement les retards antérieurs.

ARTICLE 27.- DISTRIBUTION DE LA PAIE

27.01 La paie hebdomadaire est distribuée le vendredi.

ARTICLE 28.- DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er janvier 1979 et prendra fin le 31 décembre 1979. *P.A.S. PM*

28.02 Les termes de la présente convention continueront à s'appliquer après son expiration, durant la période des négociations en vue de la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, Québec, ce 17^{ième} jour du mois d'avril 1979.

EVERLAST CHESTERFIELD INC

Gene Udell

Mike Lewis

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 302

Paul H. Lacroix
Paul H. Lacroix, permanent syndical

J. Buford

Henry Sib
