



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8, 4 1, 0 1, 7, 2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

02755-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2055-05
Date	Signature 84-10-03	Réception 84-10-10	Durée	Du 84-03-01	Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 456

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité des Travailleurs du vêtement pour Hommes 1600 est Boul. St-Martin ste700 Duvernay, Laval, Québec H7G 4R8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Vêtements Peerless Inc. 9600 Boul. St-Laurent Montréal, Québec H2N 1R2 381-8881
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Martineau, Walker, Avocats Att: Michael Goldbloom Bureau 3400 La Tour de la Bourse C.P. 242 Place Victoria Montréal, Québec H4Z 1E9	Région 06-06 Activité 2431(5) Affiliation 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>DM</i>	84-10-24

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

RECHERCHE

2055-05

2755-2

84 OCT 10 11 37

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

LES VÊTEMENTS PEERLESS INC.

Ci-après désignée sous le nom de:

«L'EMPLOYEUR»

ou

«LA COMPAGNIE»

ET:

LA FRATERNITÉ DES TRAVAILLEURS DU
VÊTEMENT POUR HOMMES

Ci-après désignée sous le nom de:

«FRATERNITÉ»

ou

«LE SYNDICAT»

Entrée en vigueur:

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention collective est d'établir, au bénéfice de toutes les parties, des relations de travail paisibles et harmonieuses, d'assurer des négociations de bonne foi, et de promouvoir le règlement des griefs, afin d'assurer l'efficacité, la rentabilité de la Compagnie, de protéger la propriété de la Compagnie, et d'autre part, d'établir des conditions de travail justes et équitables pour toutes les parties.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur pour les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des dessinateurs, et des vendeurs à l'emploi de la Compagnie pour son établissement situé au 9600, boulevard St-Laurent, dans la cité de Montréal, province de Québec.

2.02 La présente convention collective régit l'Employeur ainsi que toute corporation, société, personne ou entité juridique contrôlée par l'Employeur et exerçant un commerce identique ou semblable à celui déjà exercé par l'Employeur dans la confection de vêtements pour hommes et garçons.

2.03 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur pourra élargir l'usine ou transférer de la production à une autre usine, en autant qu'il maintient tout lien contractuel ou légal avec le Syndicat.

2.04 Si l'Employeur transfère l'usine à un autre endroit, il s'engage par la présente de donner avis écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours à la Fraternité, sans préjudice à son obligation de fournir ledit avis en vertu de toute loi, ordonnance ou arrêté en conseil.

2.05 Il est entendu que l'Employeur ne transfèrera pas de la production à des sous-traitants, susceptible d'être effectuée dans l'usine actuelle, si tel transfert de production entraîne la mise à pied d'employés aptes à exécuter le travail.

ARTICLE III - DISCRIMINATION

3.01 Il est entendu qu'aucune discrimination ne sera exercée par l'Employeur ou par la Fraternité, ses officiers, représentants et membres contre tout employé à cause de son adhésion à la Fraternité.

3.02 Il est entendu que la Fraternité, ses officiers, représentants et membres, n'exerceront aucune activité syndicale sur les lieux de la Compagnie ou pendant les heures de travail à moins de stipulation contraire contenue à la présente convention.

3.03 Il n'y aura aucune discrimination par l'Employeur ou par la Fraternité pour tout employé, à cause de sa race, couleur, nationalité ou religion.

ARTICLE IV - LA PÉRIODE D'ESSAI

4.01 Tout nouvel employé qualifié dans une des classifications assujetties à la présente convention collective sera à l'essai pour une période de quatre (4) semaines.

4.02 Tout employé, apprenti tel que défini au décret relatif à l'industrie de la confection de vêtements pour hommes et garçons, sera à l'essai pour une période de huit (8) semaines excluant tout stage à l'école de l'Employeur.

ARTICLE V - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Comme condition d'emploi, tout salarié devra devenir membre de la Fraternité.

5.02 Tous les employés qui sont actuellement membres ou qui deviendront membres de la Fraternité doivent, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle pour toute la durée de la présente convention.

5.03 L'Employeur, par les présentes, accepte pour la durée de la présente convention collective de déduire, à même les salaires des employés, membres de la Fraternité, les cotisations syndicales et les frais d'initiation tel que prescrit par le trésorier de la Fraternité.

5.04 L'Employeur, de plus, retiendra sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle la Fraternité a été accréditée un montant égal à celui prévu au premier alinéa.

5.05 Les déductions ci-haut décrites seront remises à l'officier autorisé de la Fraternité, avec la liste des employés et le montant déduit pour chacun. Cette liste et ces déductions doivent être remises à l'officier de la Fraternité avant le 15 du mois suivant le mois de la perception.

5.06 La Fraternité s'engage à indemniser et à garantir l'Employeur contre tout dommage ou responsabilité incluant, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, toute réclamation de salaire, dommage ou autre réclamation, y compris les frais judiciaires.

5.07 L'Employeur remettra à la Fraternité une copie de la demande d'adhésion syndicale signée en duplicata par tout nouvel employé lors de son engagement.

5.08 Même en cas d'absence prolongée, à moins d'avis écrit contraire par la Fraternité, l'Employeur déduira les cotisations syndicales.

5.09 L'Employeur en remettant la liste qui, le 15 du mois accompagne les cotisations syndicales, avisera la Fraternité des employés qui a quitté son emploi.

ARTICLE VI - REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 Un comité des griefs sera composé d'un maximum de trois (3) membres choisis par la Fraternité parmi ses membres; la négociation, la discussion et le règlement de tout grief sera soumis à ce comité et ce comité pourra toutefois utiliser la procédure prévue à la présente convention. À défaut d'avis par la Fraternité, le comité exécutif de la Fraternité est présumé remplir ces fonctions.

6.02 Le comité des griefs sera autorisé par les employés à discuter, négocier et régler tout problème relatif à l'application de la présente convention collective ou tout grief découlant de son application; il sera de plus, autorisé à participer aux procédures de grief, telles que décrites aux présentes.

6.03 Le comité aura droit au temps raisonnablement nécessaire pour compléter son enquête sur un grief, mais ne fera pas une telle enquête dans les heures habituelles de travail, à moins d'avoir obtenu, au préalable une autorisation expresse du gérant d'usine de la Compagnie. Il n'y aura aucune enquête préliminaire de grief durant les heures de travail.

6.04 Un comité de négociations sera composé d'un maximum de trois (3) membres choisis par le Syndicat parmi ses membres. Il est entendu que ce comité n'aura pour fonction que les questions relatives aux modifications ou au renouvellement de la convention collective.

Il est entendu que ledit comité pourra s'occuper de la négociation sans perte de salaire.

6.05 La Fraternité devra fournir à l'Employeur la liste des noms des personnes ayant été autorisées à exercer les fonctions mentionnées dans le présent chapitre.

6.06 Sur demande écrite formulée par un membre de l'exécutif de la Fraternité, laquelle demande ne sera pas refusée indûment, la Compagnie accordera des libérations syndicales au Président, Vice-président ainsi qu'au Secrétaire-trésorier de la Fraternité.

ARTICLE VII - PROCÉDURES DE GRIEF

7.01 Un grief pour les fins de la présente convention collective est défini comme étant toute mésen-

tente ou malentendu relatif à l'application ou l'interprétation d'une des dispositions de la présente convention collective.

7.02 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

a) Première étape: (facultative)

l'employé qui désire soumettre un grief peut le soumettre seul ou par l'entremise du comité de griefs verbalement à son contremaître dans les deux (2) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief.

b) Deuxième étape: (au gérant d'usine)

dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné lieu au grief, l'employé ou le comité de griefs devra soumettre le grief par écrit au gérant d'usine. Ce grief devra être signé par l'employé lui-même et contresigné par l'un des membres du comité de griefs. Le gérant d'usine rendra sa décision par écrit au membre du comité de griefs qui a contresigné ledit grief, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de ce grief.

c) Troisième étape: (au directeur général)

dans les quatre (4) jours ouvrables de la réception de la décision du gérant d'usine, ou de l'expiration des délais prévus à l'étape

numéro 2, le grief peut être soumis par écrit au directeur général. Le directeur général devra rendre sa décision par écrit au comité de griefs dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. Si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, une réunion devra être tenue entre le comité de griefs et le représentant autorisé de la Compagnie afin de discuter du grief.

d) Quatrième étape: (arbitrage)

dans les dix (10) jours suivant la décision du directeur général ou de l'expiration des délais pour effectuer telle réponse, le grief peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions du présent article.

Il est entendu par les parties que le grief sera soumis à un arbitre impartial qui, pour les fins des présentes, sera Me John Hackett, pour toute la durée du présent contrat, et cette nomination ne pourra être modifiée que par le consentement écrit des deux parties.

L'arbitre devra entendre les parties contradictoirement et trancher le litige qui lui a été soumis et rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition, à moins que les parties acceptent d'étendre ce délai. L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou altérer les dispositions de la présente convention collective.

La décision de l'arbitre sur l'une ou l'autre des questions qui lui ont été soumises sera finale et liera les deux parties.

Chaque partie défraiera ses propres frais occasionnés par l'arbitrage ainsi que le coût de ses représentants et la moitié du coût et des honoraires de l'arbitre.

7.03 Aucun employé qui n'a pas terminé sa période d'essai ne pourra avoir recours à la procédure de griefs.

ARTICLE VIII - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

8.01 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève ni arrêt partiel ou total de travail ou ni ralentissement d'activités par les employés ou l'Union, ni piquetage sous quelque forme que ce soit contre l'Employeur.

8.02 Il n'y aura aucun lock-out par l'Employeur pendant la durée de la présente convention collective.

8.03 Il est entendu que toute grève, ralentissement d'activités, arrêt concerté partiel ou total de travail ou lock-out ou journée d'étude, et/ou la cessation concertée du temps supplémentaire à l'encontre des besoins de la production dans l'établissement de l'Employeur sont

prohibés et que tels gestes sont une violation d'une des dispositions essentielles de la présente convention collective.

ARTICLE IX - TABLEAU D'AFFICHAGE

9.01 L'Employeur accepte de désigner des endroits où la Fraternité pourra afficher des avis, pourvu que lesdits avis ne portent que sur les sujets suivants:

- a) réunion à but social ou récréatif ou éducatif;
- b) élection, nomination et résultats des élections de la Fraternité;
- c) avis de réunion syndicale.

ARTICLE X - MESURES DISCIPLINAIRES ET DROITS DE LA GÉRANCE

10.01 Le pouvoir de discipliner et/ou congédier demeure une prérogative de l'Employeur. Il est entendu que cette prérogative devrait être exercée avec justice et en considération des droits des employés. Le pouvoir de congédier ne serait exercé que par un représentant dûment autorisé responsable de la Compagnie.

10.02 Tout congédiement ou mesure disciplinaire est sujet à la procédure de griefs.

10.03 Sous réserve des dispositions expresses de cette convention, la Fraternité reconnaît à l'Employeur le droit express de surveiller et diriger les affaires, opérations, méthodes, usines et personnel de la Compagnie.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits de l'Employeur comprennent le droit d'établir les cédules d'opérations et de productions et de définir le travail à être exécuté, le nombre de quarts, les méthodes, les procédés et les moyens de production et les descriptions de tâches; le droit d'établir des normes de quantité et de qualité; de changer ou d'améliorer les méthodes, la machinerie ou les équipements; le droit de décider du nombre d'employé requis; le droit de décider s'il y aura ou non du travail en temps supplémentaire; le droit d'établir un système de rémunération au rendement (à la pièce au boni ou autrement) ou autre système de rémunération et leur application aux employés et aux opérations.

ARTICLE XI - ABSENCES

11.01 Dans le cas d'un employé qui s'absente de son travail sans donner une raison valable à l'Employeur, celui-ci peut, à compter de la deuxième journée ouvrable de son absence considérer qu'il a perdu sa position. En cas d'absence, une raison doit être donnée promptement à son contremaître par messenger, courrier ou téléphone. Le défaut d'aviser sera toutefois excusé et ne sera pas sujet

à sanction lorsque l'employé est dans l'impossibilité de donner tel avis. Tout employé qui s'est rapporté au travail ne doit pas quitter son travail durant la journée sans le consentement du contremaître.

11.02 Tout employé qui est absent pour cause de maladie doit, à son retour au travail, être réintégré à son ancienne fonction en autant que la période de ladite absence fut raisonnable compte tenu des circonstances et que cette période n'ait pas excédé quinze (15) semaines et que l'Employeur ait reçu, dans un délai raisonnable, un avis de l'employé concernant la date de son retour au travail.

Si la susdite période d'absence est supérieure à quinze (15) semaines et n'excède pas vingt-six (26) semaines, en autant qu'elle fut raisonnable compte tenu des circonstances, l'Employeur pourra réinstaller l'employé concerné dans une fonction de son ancien département si disponible, en autant qu'il aura reçu, dans un délai raisonnable, un avis de l'employé concernant la date de son retour au travail.

11.03 Tout employé aura droit à un congé de maternité en conformité et selon les termes et les conditions stipulés dans la Loi et aux règlements sur les normes du travail.

11.04 Congé de mariage

- a) L'Employeur accordera à tout employé ayant un (1) an de service continu auprès de l'Employeur

et qui en fait la demande par écrit au moins trente (30) jours au préalable, un congé sans solde d'une semaine lors du mariage de l'employé. La semaine de congé devrait inclure le jour du mariage. Si l'Employeur en fait la demande, l'employé doit produire la preuve de la date de son mariage.

Sur demande écrite, laquelle demande ne sera pas refusée indûment, la Compagnie accordera une deuxième semaine de congé sans solde pour mariage, si lesdites semaines de congé sans solde ne sont pas liées aux vacances annuelles.

11.04 b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage, si ceci coïncide avec un jour ouvrable. Un salarié peut aussi s'absenter du travail sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, en autant que ces jours coïncident avec des jours ouvrables.

11.05 L'Employeur accordera des congés avec solde à ses employés réguliers ayant un (1) an de service continu auprès de l'Employeur dans les cas ci-après mentionnés: Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère de l'employé, ce dernier aura droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, pourvu que son congé coïncide avec des jours ouvrables.

Dans le cas du décès d'une grand-mère ou d'un grand-père ou d'une belle-soeur ou d'un beau-frère, l'employé aura droit à un (1) jour de congé payé, y compris le jour des funérailles, sujet aux mêmes conditions que ci-haut décrites. Si l'Employeur en fait la demande, l'employé devra produire la preuve du décès en question.

On calculera la paie relative à tel congé comme celle d'un congé payé conformément à la convention collective. Il est entendu qu'en conformité avec la Loi sur les normes du travail, le mot «conjoint» pour les fins du présent article, signifie également la personne avec laquelle il vit maritalement et avec qui il réside depuis au moins trois (3) ans, ou depuis un (1) ans si un enfant est issu de leur union et sont publiquement représentés comme étant conjoints.

11.06 L'employé accidenté au travail qui aura besoin des soins immédiats d'un médecin sera transporté aux frais de l'Employeur chez un médecin et/ou à un hôpital et sera accompagné par une personne désignée par l'Employeur. Si après traitement il ne lui est pas possible de retourner au travail, l'Employeur convient de lui payer pour les heures normales de travail pendant lesquelles il n'a pas pu travailler le jour de l'accident jusqu'au maximum de nombre d'heures de sa journée régulière de travail, au taux horaire moyen de son salaire pourvu qu'il ait fait rapport de cet accident au contremaître le jour même de son accident et pourvu que la période de temps perdu soit autorisée par le médecin. Si l'employé peut retourner au travail, l'Employeur verra à ce qu'il ait le transport nécessaire pour retourner à l'usine de la Compagnie.

11.07 L'Employeur accordera à tout employé qui en fait la demande par écrit au moins quinze (15) jours au préalable, un congé avec solde jusqu'à un maximum de quatre (4) heures pour assister à son assermentation en tant que citoyen canadien. Si l'Employeur en fait la demande, l'employé doit produire la preuve que son absence ou congé lui a servi pour les fins ci-haut mentionnées seulement.

11.08 Le salarié qui doit faire partie d'un jury sera payé la différence entre son honoraire de juré et son taux horaire de base pour une journée régulière de travail. Ce montant sera payé uniquement lorsque le salarié concerné fournit une preuve attestant de sa présence comme juré et aux montants qu'il aura perçus comme honoraires. Le salarié doit se rendre au travail à chaque jour et partie de journée, s'il peut le faire, durant cette période.

11.09 Il est entendu que le jour promulgué par le Gouvernement provincial ou fédéral pour une élection générale, les employés qui doivent quitter l'ouvrage au moins quatre (4) heures avant la fermeture des polls seront payés leur taux de base pour les heures régulières de travail qu'ils auront manquées dû à la fermeture de l'usine pendant les quatre (4) heures précédant la fermeture des polls.

ARTICLE XII - FIN D'EMPLOI

12.01 Un employé qui quitte son emploi doit donner cinq (5) jours de préavis à l'Employeur. La

Fraternité consent à donner sa pleine collaboration pour que ses membres se conforment à ce règlement.

12.02 Si l'Employeur met fin à l'emploi de l'employé, (à moins qu'il ne s'agisse d'un congédiement pour cause), l'Employeur donnera à l'employé un avis selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

12.03 L'employé renvoyé avant la période du congé payé annuel, recevra le salaire qui lui est dû ainsi que sa paie de cessation d'emploi en lieu et place de son salaire de vacances comme suit:

- a) l'employé ayant moins de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'Employeur recevra 4% de son salaire brut global, à compter du 1er juin précédent jusqu'au terme de son emploi.
- b) le salarié ayant plus de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'Employeur recevra 6% de son salaire brut gagné à compter du 1er juin précédent jusqu'à la terminaison de son emploi.
- c) sauf dans le cas d'un employé renvoyé pour cause, il est entendu qu'en plus des montants ci-haut prévus, un paiement additionnel de 2% des revenus bruts de l'employé au cours de l'année de calendrier lui sera versé pour tenir lieu de la paie de vacances de fin

d'année, à condition qu'il soit éligible à ces vacances de fin d'année, selon les dispositions de l'article 17 de la présente entente. Ce paiement ne tuera pas le boni supplémentaire accordé à l'article 17.01 de la présente convention collective.

ARTICLE XIII - LES SALAIRES

13.01 Tous les salariés, payés sur une base horaire, recevront les augmentations mentionnées à l'article 13.02. Les employés, travaillant sur un système d'encouragement, verront leur salaire ajusté en conséquence.

13.02 Tous les salariés payés sur une base horaire recevront les augmentations suivantes:

- a) ils conserveront l'augmentation de 5% de leur taux horaire qui a été payée et qui se paye en conformité avec l'entente entre la Fraternité et l'Employeur en date du 15 février 1984;
- b) à compter du 3 décembre 1984, une augmentation de cinq pour cent (5%) calculée sur la base du taux en vigueur le 1er décembre 1984;

- c) à compter du 2 décembre 1985, une augmentation de six pour cent (6%) calculée sur la base du taux en vigueur le 1er décembre 1985;

ARTICLE XIV - CALCUL, PAIEMENT BASES SUR LES SALAIRES HORAIRES
MOYENS ET LES TAUX D'ENCOURAGEMENT

14.01 Il est entendu que, lorsqu'il est prévu par la présente convention collective qu'un employé payé selon un système d'encouragement au travail, recevra la moyenne de son taux horaire, ceci sera calculé en prenant la rémunération moyenne de cet employé sur son système d'encouragement au travail pour la période du mois précédant la date à laquelle le paiement est requis. Toute semaine de travail de moins de vingt (20) heures est exclue du susdit mois de calcul pour les fins de l'établissement de la moyenne de l'employé.

14.02 Le taux moyen sera fixé pour chaque employé en divisant son salaire brut pour toutes les heures régulières travaillées par l'employé sur un système d'encouragement par le nombre d'heures régulières travaillées et en excluant, dans ce calcul, les semaines de moins de vingt (20) heures.

- 14.03 Les salaires bruts sur un système d'encouragement au travail pour les fins du présent article comprennent les heures régulières travaillées sur le susdit système par l'employé en excluant la prime de temps supplémentaire, les congés et vacances payés pendant le mois de base.
- 14.04 Le taux moyen des salariés payés à l'heure sera le taux courant de leur salaire.
- 14.05 Il est entendu que, dans le but de calculer la paie du congé de fin d'année ainsi que la paie de vacances, la moyenne du taux horaire de l'employé sera établie de la façon prévue au présent article mais en se servant comme base les treize (13) semaines précédant les vacances ou le congé de fin d'année.
- 14.06 Il est entendu que, dans le but de calculer la paie de vacances annuelle prévue à l'article 16.04 de la présente convention collective, l'année de référence ira du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année courante et sera payée de la façon indiquée à l'article 16.04 de la présente convention.
- 14.07 (i) Tous les taux d'encouragement sont sujet à être révisés si il y a changement de méthode de l'opération, changement de machinerie ou autre changement technologique;
- (ii) Si il y a changement de taux d'encouragement pour une autre raison tout employée sur l'opération déjà rémunéré au rendement aura

droit à un boni personnel pour compenser la différence entre le nouveau taux d'encouragement et l'ancien taux d'encouragement. Ce boni est irrévocable aussi longtemps que la personne travaille sur l'opération pour laquelle le boni a été accordé. Ledit boni n'est pas assujéti à une augmentation.

ARTICLE XV - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail sera de TRENTE-NEUF (39) HEURES réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement; la journée normale de travail sera de 7:00 heures A.M. jusqu'à 4:00 heures P.M. du lundi au jeudi et de 7:00 heures A.M. jusqu'à 3:00 heures P.M. le vendredi, avec intervalle d'une (1) heure pour dîner à l'heure du midi.

Pendant la saison estivale (1er juin au 1er octobre) les parties peuvent consentir à réduire la période de dîner d'une (1) heure à trente (30) minutes et de réduire la journée de travail par trente (30) minutes le tout sujet à l'approbation du Comité Conjoint du vêtement pour hommes et garçons.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.01 Pour les fins de calcul de vacances auxquelles un employé a droit, l'année commence le 1er juin de l'année précédente et se termine le 31 mai de l'année en cours.

16.02 Le terme «service continu» utilisé dans cet article signifie une période ininterrompue pendant laquelle le salarié est à l'emploi de l'Employeur. Cette période n'est pas considérée comme interrompue si l'absence est autorisée ou si elle est due à la maladie, à un accident de travail, à la fermeture de l'établissement, aux congés payés annuels, aux jours fériés, à une grève ou à un lock-out.

16.03 A moins d'entente à ce contraire et en se conformant à la pratique générale dans l'industrie de la confection de vêtements pour hommes et garçons, l'Employeur accordera comme vacances les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et la première semaine du mois d'août.

16.04 Calcul de l'indemnité de vacances

L'Employeur accordera à chacun des employés une indemnité de vacances comme suit:

- a) pour tout employé ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de la Compagnie,

quatre pour cent (4%) du salaire brut de l'employé gagné pendant la période de référence;

- b) pour tout employé ayant plus d'un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'Employeur, un montant égal à soixante-dix-huit (78) fois son taux horaire moyen;

Cependant, si l'employé a été absent pour plus de treize (13) semaines à cause de maladie ou autre cause pendant la période de référence susdite, il recevra quatre pour cent (4%) de son salaire brut gagné dans l'année de référence, tel que défini à l'article 16.01, le tout sujet aux dispositions de la Loi sur les normes du travail;

- c) pour tout employé ayant plus de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'Employeur, un montant égal à cent dix-sept (117) fois son taux horaire moyen. Cependant, si l'employé a été absent pour plus de treize (13) semaines à cause de maladie ou autre cause pendant la période de référence susdite, il recevra six pour cent (6%) de son salaire brut gagné dans l'année de référence, tel que défini à l'article 16.01 de la présente convention, le tout sujet aux dispositions de la Loi sur les normes du travail;

16.05 Tout salarié qui en a droit et qui aura reçu l'indemnité de vacances pour les trois (3) semaines ci-haut prévues et qui ne retourne pas au travail après ses vacances, perd un quinzième (1/15) de son indemnité de vacances pour chaque jour d'absence sans autorisation, déduisible des sommes d'argent qui lui sont dues, mais cette pénalité ne peut cependant excéder un tiers (1/3) de la susdite indemnité.

16.06 Tout salarié recevra son indemnité de vacances au plus tard le jour de son départ en vacances.

16.07 Les parties aux présentes pourront convenir de déplacer ou de changer la période de vacances ci-haut prévue en autant que permis par la loi ou le décret.

16.08 La Compagnie informera la Fraternité de la période des vacances par avis affiché sur les tableaux d'affichage en évidence dans l'établissement au plus tard le 1er mai de l'année durant laquelle les vacances annuelles payées seront prises.

16.09 Lorsqu'un employé ne retourne pas au travail à la fin de sa période de vacances, il conservera l'indemnité prévue au présent article en autant qu'il aura donné un avis écrit de deux (2) semaines à l'employeur qu'il ne retournera pas au travail à la terminaison de la période de vacances; l'employé conservera également ses droits d'ancienneté s'il donne l'avis écrit ci-haut mentionné et si l'employeur, nonobstant cette absence,

réinstalle l'employé à son emploi dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période de vacances.

16.10 Une semaine de paie pour les fins du présent article signifie:

a) pour un employé payé à l'heure: 39 fois son taux horaire courant;

b) pour tout autre employé payé selon un système d'encouragement: 39 fois son taux moyen calculé de la façon prévue à l'article 14.

16.11 Si un employé quitte volontairement son emploi et, que dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant cette cessation d'emploi auprès de l'Employeur ce dernier consent à reprendre cet employé, après soixante (60) jours ouvrables de service continu auprès de l'Employeur, suite à ce réengagement, il pourra bénéficier de toute son ancienneté accumulée à la date de son départ.

ARTICLE XVII - CONGÉS DE FIN D'ANNÉE ET BONIS

17.01 L'Employeur donnera à chaque employé un boni de fin d'année basé sur la durée de son service continu pour l'Employeur, calculé de la façon suivante:

PAIE DE CONGÉ ET BONI DU 24 DÉCEMBRE AU 2 JANVIER

<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>CONGÉS DE FIN D'ANNÉE</u>	<u>BONI SUPPLÉ- MENTAIRE ACCORDÉ SELON LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE</u>
Après 1 mois		5 heures
Après 2 mois		5 heures
Après 3 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	5 heures
Après 4 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	5 heures
Après 5 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	5 heures
Après 6 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	5 heures
Après 7 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	9 heures
Après 8 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	9 heures
Après 9 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	9 heures
Après 10 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	9 heures
Après 11 mois	Noël, Jour de l'An et 2 janvier	9 heures
Après 12 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 13 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 14 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 15 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 16 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 17 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 18 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 19 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 20 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 21 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 22 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 23 mois	39 heures (plus ci-haut)	18 heures
Après 24 mois	39 heures (plus ci-haut)	35 heures

* Accordé selon la présente convention collective.

- 17.02 Le travail cessera à la fin du dernier jour ouvrable précédent le jour de Noël et reprendra le premier jour ouvrable suivant le lendemain du Jour de l'An.
- 17.03 Aux fins de calculer les rémunérations prévues au présent chapitre, il est entendu que le calcul utilisé sera celui prévu par l'article XIV de la présente convention collective.
- 17.04 Pour avoir droit au congé de fin d'année prévu au présent chapitre, l'employé doit être au travail ou disponible pour travailler les deux jours de travail précédant le jour de Noël et les DEUX (2) jours de travail suivant le lendemain du Jour de l'An.
- 17.05 L'absence au travail durant les périodes de DEUX (2) jours mentionnées ci-dessus ne devra toutefois pas priver l'employé de ses droits à ces congés lorsqu'une telle absence survient le jour après le Jour du Nouvel An ou est autorisée, ou due à une mise à pied, à la maladie, à un décès survenu dans la famille immédiate et/ou pour toute raison justifiée. La pénalité pour absence due à toute autre cause que celles ci-dessus énumérées sera la perte d'un jour de paie pour chaque jour d'absence, mais de façon à ne pas excéder la paie totale touchée par l'employé.
- 17.06 L'Employeur paiera le boni de fin d'année à tous les employés éligibles le jour de départ pour le congé de Noël.

17.07 L'employé arrivant à sa dixième année de service continué auprès de l'Employeur, recevra, en plus de son boni de fin d'année et de son congé de fin d'année, à titre de boni spécial, deux (2) semaines de paie supplémentaire pour cette dixième année de service seulement.

17.08 L'employé arrivant à sa vingtième année de service continué auprès de l'Employeur après la date de la présente convention collective, recevra de l'Employeur, en plus de son boni de fin d'année et de son congé de fin d'année, à titre de boni spécial, deux (2) semaines de paie supplémentaire pour cette vingtième année de service seulement.

17.09 L'employé arrivant à sa trentième année de service continué auprès de l'Employeur, après la date de la présente convention collective, recevra de l'Employeur, en plus de son boni de fin d'année et de son congé de fin d'année, à titre de boni spécial, trois (3) semaines de paie supplémentaire pour cette trentième année de service seulement.

17.10 L'employé atteignant sa quarantième année de service continué après la date de la présente convention auprès de l'Employeur, recevra en plus de son boni de fin d'année et de son congé de fin d'année à titre de boni spécial, quatre (4) semaines de congé payé pour cette quarantième année de service seulement.

17.11 L'employé absent de son emploi pour une période de douze (12) mois au moins dû à la maladie ou à un congé sans solde autorisé aura droit au boni prévu aux articles 17.07, 17.08, 17.09 et 17.10, quatre-vingt-dix (90) jours après avoir été réintégré à son emploi par l'Employeur.

17.12 Les Employeurs doivent verser aux salariés qui y ont droit, l'indemnité du congé de fin d'année le jour de départ pour le congé de Noël.

17.13 La modification après la date des présentes du décret relatif à l'industrie de la confection de vêtements pour hommes et garçons relativement au paiement du congé de fin d'année, n'augmentera pas le total des montants à être payés ou versés par l'Employeur en vertu du présent article.

ARTICLE XVIII - CONGÉS STATUTAIRES

18.01 L'Employeur devra accorder à chacun de ses employés les neuf (9) congés statutaires suivants:

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- La Fête de la Reine;
- La Fête Nationale des Québécois;
(la St-Jean-Baptiste);

- la Fête du Canada (La Confédération);
- la Fête du Travail;
- le Jour de l'Action de Grâces;
- le Jour de Noël.

18.02 L'Employeur devra donner à chacun de ses employés une journée de paie pour chacun de ces congés.

En plus des congés statutaires prévus à l'article précédent, l'Employeur accordera les congés de fêtes juives suivantes:

- le Jour de l'An Juif: 2 jours
- le Jour de la Pénitence Juive: 1 jour
- la Fête des Tabernacles: 4 jours
- la Fête de Pâques: 4 jours
- la Fête de la Pentecôte: 2 jours

Pour ces congés de fêtes juives, les employés auront droit de recevoir leur taux horaire moyen ou leur taux horaire calculé selon l'article XIV de la présente convention collective, de la manière suivante, basé sur la longueur de leur service continu auprès de l'Employeur:

- a) après un (1) an de service, un tiers (1/3) du salaire pour ce congé sera payé;
- b) après deux (2) ans de service, deux tiers (2/3) du salaire pour ce congé sera payé;

- c) après trois (3) ans de service, cent pour cent (100%) du salaire pour ce congé sera payé;

18.03 Une journée de paie pour les fins du présent article sera calculée en multipliant le taux horaire régulier du salarié par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail. Dans le cas des employés payés selon un système d'encouragement, le taux horaire moyen établi selon l'article 14.01 multiplié par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail.

18.04 Tout employé aura droit aux congés statutaires prévus à l'article 18.01 mais l'Employeur peut ajourner le paiement desdits congés tant que l'employé n'aura pas été à l'emploi de la Compagnie pour une période de trois (3) mois, le tout sujet à la Loi 126.

18.05 a) Pour avoir droit à la paie des congés, un employé doit avoir travaillé ou être disponible pour travailler le jour ouvrable précédant ce congé et le jour ouvrable suivant ce congé. Cette restriction toutefois ne s'applique pas au Jour de l'An. Si l'employé établit, à la satisfaction de l'Employeur, que son absence est due à une juste cause, il sera éligible à la paie de congé. L'employé absent dû à un accident de travail ou qui reçoit des

bénéfices pour maladie ou d'autres compensations soit de l'assurance-chômage ou de la Commission des Accidents du Travail de Québec, n'aura pas droit aux congés statutaires payés.

- b) L'employé absent à cause de maladie pour une période continue de plus de dix (10) semaines avant ou après un congé statutaire ou une fête juive, n'aura pas droit à la paie de ce congé statutaire ou de cette fête;

18.06 Tous les congés statutaires prévus à l'article 18.01 du présent contrat seront payés nonobstant le jour de tel congé. Cependant, si l'une quelconque des fêtes juives, telles que stipulées à l'article 18.02, surviennent en tout ou en partie lors d'un congé statutaire, légal, un dimanche ou un samedi, ou pendant les vacances, cette fête juive ne sera ni payée ni chômée.

18.07 Si un congé statutaire prévu à l'article 18.01 survient un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé légal, à moins que par un arrêté en conseil ce congé soit reporté à un autre jour.

18.08 Si un congé statutaire prévu à l'article 18.01 survient durant la période de vacances annuelles d'un employé, l'Employeur donnera à l'employé qui est éligible, une journée additionnelle de paie, en plus de sa paie de vacances.

18.09 L'employeur donnera à tous les employés éligibles, la paie du Jour de Noël et la paie du Jour de l'An, le jour ouvrable précédant immédiatement le Jour de Noël.

18.10 A la demande de l'Employeur, un employé est obligé de travailler les journées prévues à l'article 18.02.

18.11 Si un employé travaille à la demande de l'Employeur une des journées prévues à l'article 18.02, il recevra son taux horaire régulier en plus de son indemnité de congé calculée de la façon prévue à l'article 18.02.

ARTICLE XIX - COMITÉ DE SÉCURITÉ

19.01 Les Parties (Fraternité et Employeur) sont d'accords pour former un comité composé de deux (2) représentants de chaque partie dans le but de considérer le développement de standards de sécurité pour les endroits en opération de la compagnie. Il est entendu que ce comité agira en tant que conseiller à la Direction seulement et n'aura pas le pouvoir d'obliger la compagnie. La Direction se réserve le droit de faire l'application ou non des recommandations à sa propre discrétion.

ARTICLE XX - MISE-À-PIED

20.01 S'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire le personnel sur une ou des opérations à cause d'un changement de machinerie, de méthode de production, de technologie ou de tout autre élément sur lequel les taux d'encouragement ou les normes de rendement sont établies, ou pour des raisons économiques ou administratives, la mise à pied sera effectuée selon l'ancienneté par opération dans chaque section de chaque département. Chaque opération dans chaque section est identifiée par un numéro d'opération distinct.

L'ancienneté se calcule à compter de l'assignation permanente d'un employé à une opération et tant que cet employé occupe cette tâche ou cette opération.

20.02 S'il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, celui-ci acceptera de tenter, sans obligation, de trouver pour l'employé mis à pied une autre opération dans sa section de son département, si, à la discrétion de l'employeur, l'employé possède les qualifications, la compétence et l'habileté nécessaires pour accomplir les opérations disponibles.

20.03 L'intention des parties étant de maintenir le plein emploi, il est convenu que les opérations, sections et départements ne seront pas surchargés d'un plus grand nombre d'employés nécessaires au besoin de production de l'Employeur.

- 20.04 L'Employeur convient de donner un pré-avis raisonnable à l'employé concerné lorsque du temps supplémentaire est requis.
- 20.05 Tout employé demandé de se rapporter au travail et qui s'y rapporte, aura le garantie de quatre (4) heures de travail ou quatre (4) heures de paie équivalente. Toutefois, cette stipulation ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'ouvrage dû à des circonstances incontrôlables par la compagnie, telles que tempêtes de neige, pannes d'électricité, le bris de machinerie non susceptible d'être réparée en un laps de temps raisonnable ou l'absence d'autres employés qui ont fait défaut de se présenter au travail. L'employé ne pourra toutefois recourir au présent article s'il a été avisé dans un délai raisonnable avant le début des heures de travail que sa présence n'était pas requise.
- 20.06 Sujet à l'article 20.10, un employé payé au taux d'encouragement qui est obligé d'attendre de l'ouvrage à cause d'une panne de machinerie ou autres causes sera rémunéré au taux de salaire horaire moyen pour toute attente au-delà d'un total de trente (30) minutes par jour.
- 20.07 Un employé payé sur une base de taux d'encouragement qui est requis d'attendre du travail, devra se rapporter au contremaître pour que son temps d'arrêt soit enregistré. Un tel temps d'arrêt pour de tels employés sera payé à son taux moyen (average).

20.08 Lorsqu'un employé au taux d'encouragement le demande et qu'il n'y a pas de travail pour lui, l'Employeur devra, si possible, lui trouver du travail dans une autre classification au taux minimum de comité conjoint pour cette classification.

20.09 L'Employeur ne doit pas contraindre un employé à attendre dans l'usine pour une période non raisonnable de temps quand il n'y a pas de travail disponible.

20.10 Dans le cas d'un bris de machinerie dû à un cas fortuit ou à un cas de force majeure tel que pannes d'électricité, incendie, tempête, grève ou révolte civile, les employés devront attendre du travail sans salaire pour une période de trente (30) minutes. A la fin de cette période d'attente de trente (30) minutes, l'Employeur devra aviser les employés concernés s'il désire qu'ils demeurent à l'usine et si tel est le cas, les employés commenceront à accumuler du temps d'attente payé à leur taux moyen (average).

20.11 Il est entendu que dans le cas où un employé doit être renvoyé pour diminution de sa productivité, sur présentation de preuve par la Fraternité de déficience physique ou mentale de l'employé, causée par son âge ou la maladie, l'Employeur devra, si dans l'opinion de la Compagnie la productivité générale le permet, négocier avec la Fraternité toute méthode ou manière de garder cet employé à l'emploi de la Compagnie et d'obtenir les permis nécessaires à cette fin.

ARTICLE XXI - BÉNÉFICE D'ASSURANCE ET DE FONDS DE PENSION

21.01 Les plans d'assurance-vie, accident et santé incluant l'hospitalisation, le médical majeur, les bénéfices de médicaments et de maternité et au profit des employés ou de leurs dépendants seront modifiés en conformité avec les ententes intervenues entre la Fraternité et l'Employeur pour la durée de la présente convention collective. L'Employeur fera imprimer et distribuer aux employés un dépliant expliquant les bénéfices d'assurance et le nouveau système.

21.02 Le fonds de pension sera modifié en conformité avec les ententes intervenues avec la Fraternité et l'Employeur et ledit fonds de pension régit tous les employés dans l'unité de négociation. L'Employeur fera imprimer et distribuer à tous les employés un dépliant expliquant le nouveau plan de pension.

ARTICLE XXII - EXPÉDITION ET RÉCEPTION

22.01 Il est entendu que les heures de travail et les vacances annuelles et de Noël prévues dans la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés d'expédition, de réception ou de l'entreposage; ceux-ci ont comme horaire de travail du lundi au jeudi inclusivement, de huit (8) heures à cinq (5) heures avec une (1) heure de dîner et le vendredi de huit (8) heures à quatre (4) heures avec une (1) heure pour dîner. Quant aux vacances, le choix

se fait par ordre d'ancienneté durant la période d'été s'échelonnant du 1er juillet au 1er septembre.

ARTICLE XXIII - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective entrera en vigueur le 1er mars 1984 et se terminera le 28 février 1987.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT DÉCIDÉ QUE CETTE CONVENTION COLLECTIVE SERA EXÉCUTÉE PAR LES REPRÉSENTANTS DUMENT AUTORISÉS ET ONT SIGNÉ CE TROISIÈME JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 1984.

LA FRATERNITÉ DES TRAVAILLEURS
DU VÊTEMENT POUR HOMMES

LES VÊTEMENTS PEERLESS INC.


MARIETTE WYLIE


ALVIN SEGAL




