



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

DÉPÔT

8438-4

3

Dépôt N°: 86 11 064

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

Objet	☐ 1ère convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 24028-02
Date	Signature 36-10-29	Reception 36-11-07	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Salariés du Vêtement Jeans de Beauce	☐ Déposant Coupe P.A.D. Inc. 1300, rue du Parc St-Georges Ouest, Qc G5Y 6Y5
☒ Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7L4 Att: M. Gérard Beaudoin	Région 03-05 Activité 2441-05 Affiliation 05 CSD

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
OBJET: Article 13.01 de la convention collective intitulé "semaine et heures de travail", modifié. Q 20 467-02 Vêtement de sport P.G.R. Inc. Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Thérèse Demers</i> Date: 36-11-14

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

3

LETTRE D'ENTENTE MODIFIANT L'ARTICLE 13.01 DE LA CONVENTION
COLLECTIVE, INTITULE "SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL"

13.01 1- La semaine normale de travail sera de trente-neuf (39) heures et la journée normale de travail sera de huit (8) heures du lundi au jeudi inclusivement, de sept (7) heures le vendredi.

2- 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.

Heure du dîner

De douze (12) heures à treize (13) heures ou toute autre période qui pourrait être convenue entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29 ième jour du mois de
OCTOBRE 1986.

LA COMPAGNIE:

COUPE P.A.D. INC.

LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT DES SALAIRES DES
VETEMENT JEANS DE BEAUCE (CSD)

[Signature: René Archibald]
[Signature: Lucie Hébert]
[Signature: Léonard Boudreau]

86 NOV -7 13:59

B.C.A.T.
QUÉBEC



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

08438-4'

8 4 0 4 1 7 5

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

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20467-02		
Date	Signature 84-04-11	Reception 84-04-19	Durée Du 84-04-11 Au 87-04-11	Nombre de salariés régis par la convention collective	25

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des Salariés du Vêtement Jeans de Beauce (CSD) 141, rue Beauchemin Cap de la Madeleine, Qc G8T 7L4 Att: M. Gérard Beaudoin	☐ Déposant Les Vêtements Sports R.G.R. Inc. 1300, rue du Parc Saint-Georges Ouest Ctée Beauce, Qc
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 03-05 Activité 2441 (5) Affiliation CSD (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

Le nom de l'employeur sur l'accréditation du 18 novembre 1983 est:
Vêtements de Sport R.G.R. Inc.
S.V.P. nous faire savoir s'il-y-a correction à y apporter.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

84-04-30

Pour renseignements

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

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

Q20467-02
8438-4
L

'84 AVR 19 -8 :42

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES VETEMENTS^{de} SPORTS R.G.R. INC.

ci-après appelée "L'Employeur"

ET

SYNDICAT DES SALARIES DU VETEMENT JEANS DE BEAUCE (C.S.D.)

ci-après appelée "Le Syndicat"

ARTICLE 1 - BUT, JURIDICTION ET RECONNAISSANCE.

La présente convention a pour but:

- de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés assujettis à cette convention;
- d'établir des conditions de travail favorisant la santé, la sécurité et le bien-être des salariés;
- de favoriser le règlement prompt et équitable de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les salariés, pendant la durée de la présente convention.

02 La présente convention régit tous les salariés de l'unité de négociation définie au certificat de reconnaissance émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en faveur du Syndicat des salariés du Vêtement Jeans de Beauce (C.S.D.).

03 Il est convenu que le personnel non régi par la convention collective n'accomplira pas de travail qui a pour but la mise à pied d'un salarié régulier permanent.

04 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés compris dans l'unité de négociation pour les fins du Code du Travail et de la présente convention.

Les mots "salariés" ou "salarié" où qu'ils se rencontrent dans cette convention désignent un ou tous les salariés de l'unité de négociation.

6 Quand le pronom masculin est employé dans cette convention, il stipulera et comprendra le pronom féminin quand le contexte s'y applique. Quand un nom est employé dans cette convention sous la forme masculine, il stipulera et comprendra la forme féminine quand le contexte s'y applique.

RTICLE 2 - DROIT DE LA DIRECTION

L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir.

.02

L'Employeur convient que l'exercice de ces fonctions ne sera pas incompatible avec les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL

3.01

Tout les salariés employés par l'Employeur au moment de la signature de la convention devront devenir membre du Syndicat et maintenir leur adhésion pour la durée de la convention et ce, comme une des conditions du maintien de leur emploi.

3.02

Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat à la fin de sa période de probation, comme une des conditions du maintien de son emploi.

3.03

Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.01, advenant que le Syndicat refuse d'admettre comme membre un salarié le suspend ou l'exclu de ses rangs, l'Employeur n'est pas tenu de congédier ce salarié le tout conformément aux dispositions du Code du Travail et dans ce cas, l'Employeur déduit quand-même sur la paye de cet employé, la cotisation syndicale tel que prévu à l'article 4.

ARTICLE 4 - DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

- 1 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié à chaque semaine la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

Pour les nouveaux salariés, dès leur embauchage, l'Employeur devra appliquer l'article 47 du Code du Travail.
- .02 L'Employeur remettra les montants ainsi perçus au trésorier du Syndicat par chèque, une fois par mois, dans les premiers quinze (15) jours qui suivent le mois pour le quel les déductions ont été faites.
- .03 En même temps que chaque remise, l'Employeur fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.
- .04 Dans le cas de retenue syndicale pour cotisations régulières ou spéciales, l'Employeur est dégagé de toute responsabilité quand à la légalité des prélèvements et de la remise de ceux-ci et le Syndicat s'engage à le tenir indemne de toute réclamation découlant de leur application.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

S.01

L'Employeur convient de recevoir sur rendez-vous, les représentants syndicaux que le Syndicat aura désignés à cette fin, pour discuter des problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, le tout sujet à la structure de dialogue prévue dans la convention.

S.02

Les délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'usine sans solde pour accomplir des fonctions syndicales, par exemple congrès, journées d'étude, bureau fédéral, négociation, convocations d'urgence, à condition que l'Employeur en soit averti une semaine à l'avance, sinon nous limitons le nombre à deux (2) personnes seulement. Si le temps de la demande est respecté, le maximum de délégués sera trois (3).

S.03

L'Employeur ne s'engage d'aucune façon à payer, toutes activités et négociation syndicales qui seront faites durant les heures de travail.

S.04

Il est convenu entre les parties que le représentant extérieur du Syndicat pourra assister aux réunions entre les deux (2) parties.

S.05

Délégué d'atelier

Pour fins d'application de la convention collective, un (1) délégué par quarante (40) syndiqués au maximum huit (8) incluant la présidente du syndicat seront nommés. Les élus ou autrement nommés par les membres, discuteront des griefs avec les représentants autorisés de l'Employeur, conformément à la procédure des règlements de griefs.

S.06

Comité de négociation

(Le comité de négociation se composera de quatre (4) membres élus ou autrement nommés par le Syndicat.

S.07

Comité de griefs

- A) Le comité de grief se composera de trois (3) membres élus ou autrement nommés par le Syndicat, en plus du délégué départemental désigné. Il serait préférable que les membres du comité de griefs, soient les mêmes que ceux du comité de négociation de la convention collective.
- B) Il est entendu que les membres du comité de griefs ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur. Toutefois, les membres du comité de griefs auront accès dans les autres départements pour s'occuper de griefs (y inclus communications avec le représentant extérieur), après les heures de travail. Dans un cas d'urgence, la cause devra être discutée dans un délai maximum de quinze (15) minutes durant les heures de travail, à la condition que ces discussions soient faites avec les dirigeants de la compagnie.

08

Représentant extérieur

- 1) Si pendant la durée de cette convention collective un ou des griefs surviennent, un représentant extérieur du Syndicat aura accès à l'usine, pendant les heures de travail, aux fins de discuter le grief soumis avec les salariés en cause, pourvu toutefois, que ces entretiens ne constituent pas une entrave ou un obstacle à la marche normale des opérations de l'usine. Le temps de cette rencontre sera défini tel qu'à l'article 5.07 B.
- 2) Il est entendu que, de plus, le représentant extérieur du Syndicat visitera l'usine ou l'atelier à intervalles réguliers, suivant une pratique à être établie entre les parties. Il aura le droit de s'adresser à la présidente du syndicat pendant les heures de travail, après une rencontre avec un membre du bureau.
- 3) S'il désire une visite générale de l'usine ce dit représentant devra être accompagné par un membre de la direction attitré à cette fin.

09

Liste des représentants du Syndicat et de l'Employeur.

Le Syndicat fournira à l'Employeur et l'Employeur au Syndicat, de temps à autre une liste des personnes autorisées à remplir toute fonction ou tâche relative à la présente convention collective, et, à moins d'être ainsi avisées, les parties ne seront pas tenues de les reconnaître.

10

Permission du délégué

Il est entendu que chaque délégué doit effectuer son travail régulier pour l'Employeur. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief durant les heures de travail, il peut le faire selon l'article 5.07 B.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

6 01

C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux termes de cette convention et pouvant survenir au cours de la durée de cette convention collective.

6.02

- A) Il est aussi entendu, de façon générale, qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné au responsable autorisé par l'Employeur, l'opportunité de régler sa plainte.

Un salarié qui a un grief, le soumettra d'abord à son supérieur immédiat dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits donnant lieu au grief. S'il désire, il pourra se faire accompagner par un délégué de département, ou son substitut désigné par le Syndicat, ou un membre du comité de grief.

Si le salarié peut prouver qu'il n'a pas pu prendre connaissance des faits dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits, il pourra présenter son grief, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la connaissance de ces faits mais pas plus que vingt (20) jours après l'occurrence des faits.

- B) Si une décision n'est pas rendue par le responsable autorisé par l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le grief, ou, si le salarié n'est pas satisfait de la décision, le salarié devra, après consultation avec le comité syndical de griefs, présenter son grief par écrit au responsable désigné par l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. ①

- C) L'Employeur devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réception du grief. Copie de la décision sera remise au Syndicat. Si le salarié n'accepte pas cette décision ou si une décision n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables, le syndicat pour le salarié ou le salarié pourra dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, soumettre le cas en litige à l'arbitrage tel que prévu au Code du Travail de la province de Québec ou selon les modalités de l'article 7.

- D) Au cours de la période de vingt (20) jours ouvrables mentionnée au paragraphe C), les deux parties, dans un ultime effort, se rencontreront pour tenter de régler le grief. :

6 03

A n'importe quelle étape de la procédure de griefs, 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 salariés ci-haut mentionnés seront à la charge des parties qui les requièrent.

6 04

Toutes les décisions auxquelles en arrivent l'Employeur et les représentants du Syndicat seront finales et lieront les parties, soit l'Employeur, le Syndicat et le / ou les salariés en cause. Ce règlement devra être écrit et approuvé entre les parties.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

6.05

L'Employeur 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 même offense;
- 4) Congédiement du salarié.

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 deux cent cinquantes (250) premières heures effectivement travaillées de leur emploi au sujet de leur habilité et de leur compétence. Toutefois un salarié ne pourra être congédié pour une offense qu'il a commise plus de douze (12) mois après un avertissement écrit.

6.06

Au cas de vol, d'acte immoral, ivrognerie, narcomanie, assaut, sabotage, manque de respect grave envers l'autorité, l'Employeur peut congédier un salarié coupable. (Dans un tel cas la preuve imbombe à l'Employeur). Comme un de ces cas doit se régler rapidement, la présidente du syndicat assistera au congédiement du salarié.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

- 01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie à la présente convention.
- Dans les dix (10) jours ouvrables complets suivant l'avis, si les parties n'ont pu s'entendre sur le choix de l'arbitre pour l'arbitrage, celui-ci sera désigné par le Ministre du Travail de la province de Québec, sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 7.02 L'arbitre aura les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail mais, 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.
- Cependant, dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre pourra soit:
- 1) confirmer les mesures de l'Employeur;
 - 2) annuler les décisions de l'Employeur et réintégrer le salarié à son ouvrage en ordonnant le paiement total ou partiel du salaire perdu, déductions faites des sommes que le salarié aura pu gagner alors qu'il n'était pas à l'emploi de l'Employeur;
 - 3) rendre toutes autres décisions raisonnables dans les circonstances;
 - 4) la sentence est finale et lie les parties.
- 7.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties. Il en est de même des frais d'expertises demandées par l'arbitre ou acceptées conjointement par les parties. L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent l'entente du grief, sinon l'Employeur ne sera pas responsable du temps perdu par le salarié après ce délai.

ARTICLE 8 - GREVES ET CONTRE GREVES

1

A cause de la procédure méthodique établie pour le règlement des griefs l'Employeur convient de ne causer ni de diriger aucune contre-grève (lock-out) de ses salariés, 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 9 - TABLEAU D'AFFICHAGE

1

Le Syndicat pourra afficher au tableau fourni par l'Employeur les avis de convocation à ses assemblées ou autres avis du même genre. Ces avis devront toutefois être signés par le responsable du Syndicat, et copie remise à l'Employeur avant l'affichage.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

01

Définition

L'Ancienneté générale est la durée totale de service continu d'un salarié chez l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche.

L'Ancienneté opérationnelle est la durée totale de service continu d'un salarié chez l'Employeur dans une des opérations: tel que défini à 10.02.

10.02

Opération

L'ancienneté sera reconnue sur une base opérationnelle. Tel que la description des opérations, qui servent à la fabrication d'un jean présentement.

Advenant un changement d'orientation de l'Employeur, il devra y avoir entente entre les deux parties.

0.03

Période d'essai

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de deux cent cinquante (250) heures effectivement travaillées dans l'unité de négociation.

Lorsque la période d'essai a été complétée, l'ancienneté du salarié commencera à compter de la date de son embauchage.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, le transfert ou la mise à pied des salariés qui sont en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires, ces salariés jouissent des autres droits et privilèges prévus à la présente convention.

0.04

Conservation du droit d'ancienneté

A) L'ancienneté d'un Salarié continue de s'accumuler, durant une absence prévu par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou accident, ce jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois.

250 heures à un (1) an	six (6) mois d'ancienneté
un (1) an à deux (2) ans	douze (12) mois d'ancienneté
deux (2) ans à trois (3) ans	dix-huit (18) mois d'ancienneté
quatre (4) ans et plus	vingt-quatre (24) mois d'ancienneté

Advenant le cas où un salarié, en congé autorisé par l'Employeur, occasionnée soit par la maladie, grossesse, accident, demande un avis de cessation d'emploi, le salarié qui l'a remplacé pendant cette période dans son poste, le poste devra automatiquement appartenir à ce salarié.

B) Un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, pourra être accordé à un salarié, à la condition qu'il y ait entente écrite à ce sujet entre l'Employeur et le Syndicat. La demande doit parvenir à l'Employeur au moins deux (2) mois avant la date où le congé peut débiter, à moins de circonstances humanitaires. Le congé doit être utilisé pour les fins demandées sinon il n'a aucune valeur. Cependant aucune allocation de fête et de tous autres bénéfices marginaux, ne seront défrayés par l'Employeur pendant le congé de cette dite personne.

04

- C) La salariée enceinte, a droit à un congé sans solde pour maternité, sans perte d'ancienneté, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

A moins de circonstances particulières, la demande du congé doit parvenir à l'Employeur au moins un (1) mois avant que débute ledit congé. Si l'état de santé de la salariée devient incompatible avec les exigences de son travail, l'Employeur et le Syndicat examineront la meilleure solution pour régler la situation. De plus, la période d'absence autorisée est de dix-huit (18) semaines et au choix de la salariée, le tout en conformité avec la législation en vigueur*. Cependant, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de son retour au travail, le congé de maternité pourra être prolongé.

* Loi sur la maternité et la C.S.S.T.)

- D) A l'occasion du mariage civil ou religieux d'un salarié, l'Employeur convient de lui accorder un congé sans solde de deux (2) semaines. Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à l'Employeur au moins six (6) semaines à l'avance.

.05

Promotion

Par promotion, on entend le passage d'un salarié d'une opération ou d'un département donné à une autre opération ou département dont le salaire est plus élevé.

Transfert

Par transfert, on entend le passage d'un salarié d'une opération ou d'un département donné à une autre opération ou département dont le salaire est identique.

Rétrogradation

Par rétrogradation, on entend le passage d'un salarié d'une opération ou d'un département donné à une autre opération ou département dont le salaire est moins élevé.

.06

Critère de promotion, transfert et rétrogradation

Le poste vacant sera porté à l'attention de tous salariés mis à pied.

.07

Détermination du salaire suite à une promotion, un transfert ou une rétrogradation

A) Promotion

Le salarié promu reçoit, dans sa nouvelle opération ou département, le salaire de l'échelon équivalent ou immédiatement supérieur, s'il n'y a pas d'échelon équivalent.

Dans un tel cas, le salarié reçoit l'augmentation due à son expérience à la date prévue dans sa fonction originale, sauf s'il était rendu au maximum dans cette fonction, auquel cas son augmentation due à l'expérience lui sera versée à l'expiration de la période prévue à la convention collective, pour les augmentations dues à l'expérience dans sa nouvelle opération ou département.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

7 (suite) B) Transfert

Le salarié transféré conserve le salaire qu'il avait dans son ancienne opération ou département et la date prévue de son augmentation due à l'expérience demeure inchangée.

C) Rétrogradation

Le salarié rétrogradé reçoit dans sa nouvelle opération ou département, le salaire prévu pour l'opération ou département, compte tenu de l'expérience acquise.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'un salarié rétrogradé, qui compte douze (12) mois et plus d'ancienneté ne peut recevoir moins que le salaire prévu pour un salarié qui compte douze (12) mois d'expérience dans l'opération ou département où il est rétrogradé.

0.08 Une position nouvelle est une position qui n'existe pas lors de la signature de la convention.

Une position vacante est une position que le ou la titulaire cesse de remplir à cause de congédiement ou départ.

0.09 Préférence d'emploi

A) L'Employeur s'engage à donner préférence à tout salarié ayant été mis à pied, avant d'engager de l'extérieur, quand un nouveau poste s'ouvrira. Le salarié devra répondre aux exigences de la tâche.

B) Le salarié ayant fait pression au bureau de l'Employeur et au Syndicat pour un nouveau poste, s'il obtient, il ne pourra revenir à son ancien poste, s'il ne remplit pas l'exigence de la tâche.

0.10 Mise à pied

A) Lorsqu'il y a plus d'un salarié sur une même opération, le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier à être déplacé de son occupation.

B) Le salarié ainsi déplacé de son occupation peut demander à l'Employeur l'ouvrage qui est disponible ou être mis à pied.

C) Les salariés mis à pied, dans un département, et qui seraient intéressés à travailler dans un autre département, peuvent le faire savoir à leur contre-maître de section ou à la gérante.

0.11 Rappel au travail

A) Critère

Les postes réouverts sont offerts aux salariés qui les occupaient avant d'être mis à pied, ces derniers étant rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

B) Si l'Employeur crée un nouveau poste, l'Employeur devra l'offrir aux salariés les plus anciens mis à pied dans le même département.

- 11 (suite) C) Un salarié ayant plus d'ancienneté n'est pas tenu d'accepter un rappel pour une autre occupation que la sienne lorsqu'un salarié qui a moins d'ancienneté peut accomplir cette occupation en rencontrant les exigences de la tâche.
- D) Après avoir procédé conformément à ce qui est prévu au paragraphe A) et B) des présentes, pour combler les postes nouveaux ou vacants dans un département donné, l'Employeur devra épuiser la liste des salariés mis à pied, en fonction de ses propres critères, et il ne peut être contraint d'utiliser un salarié qui ne satisfait pas aux exigences de la tâche. L'Employeur assume le fardeau de la preuve s'il refuse un salarié sous prétexte qu'il ne satisfait pas aux exigences de la tâche.

.12

Transfert temporaire

A) Définition

Tout mouvement de personnel effectué à la demande de l'Employeur.

B) Critère

Tels mouvements sont faits en fonction des besoins du service.

C) Salaire

Le salarié reçoit dans ce cas la plus avantageuse de l'une ou l'autre des formules suivantes:

- 1) Le taux de salaire de base.

OU

- 2) Le taux à la pièce de la nouvelle opération s'il est plus avantageux au salarié.

OU

- 3) Le taux horaire moyen si ce transfert est occasionné par l'Employeur pour renforcer une opération.

D) Ancienneté

Il est entendu qu'un salarié ne retient aucun droit d'ancienneté dans un autre département ou autre opération à moins qu'il ait été transféré. Son ancienneté recommence à compter sur la nouvelle opération ou département.

.13

Exigences de la tâche.

Les mots "Exigence de la tâche" employés dans cette convention, signifient que le salarié concerné, doit 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 90%, la deuxième semaine normale complète d'essai à 100%, et après deux (2) semaines normales complètes ouvrables à 100/100 de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée au moment de la promotion, transferts, mis à pied et rétrogradation.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

0.14 Perte du droit d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté quand:

- 1- Il quitte volontairement son emploi;
- 2- Il est congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- 3- Il est mis à pied pour une période déterminée: voir tableau article 10.04;
- 4- Il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs.
- 5- A la suite d'une mise à pied, lorsqu' il est rappelé sur son poste, il doit se présenter à son travail dès le lendemain matin.

0.15 S'il est impossible pour l'Employeur de communiquer avec le salarié mis à pied, l'Employeur fera rapport à la présidente du syndicat verbalement. Après entente avec la présidente du syndicat, il nous sera permis d'embaucher un autre salarié selon les règles de l'article 10.09.

0.16 Taux horaire moyen

Par " taux horaire moyen " on entend la rémunération horaire moyenne reçue par un salarié sur une période de un (1) mois. N'entre pas dans ce calcul le temps supplémentaire.

Commençant le premier jeudi de janvier de chaque année et à tous les mois par la suite, l'Employeur calculera les taux horaires moyen à temps simple pour chaque salarié. L'Employeur se servira de ces taux moyens partout où c'est mentionné dans cette convention que les salariés seront payés à leurs " taux horaires moyens ". Les taux horaires moyens employés dans ces cas-là seront ceux du mois qui précède immédiatement en y ajoutant toute augmentation, à la date prévu à la convention. Cette liste des taux horaires moyens sera remise au Syndicat au plus tard le quinze (15) du mois qui suit, et elle sera en vigueur à partir de cette date.

.17 Liste d'ancienneté

Lorsque le salarié change ou obtient un nouveau poste, l'Employeur s'engage à changer son numéro de poinçon afin de maintenir le système actuel.

ARTICLE 11 - DIMINUTION DE PRODUCTION

11.01

Quand l'Employeur 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 par opération selon les dispositions de l'article 10.10.

Le salarié qui a le plus d'ancienneté aura le choix d'être mis à pied, en autant que le salarié qui le remplace, répond aux exigences de la tâche.

Il est entendu aussi que les salariés qui doivent être mis à pied, en seront avisés selon les moyens mis à notre disposition par nos clients, sauf dans le cas d'une mise à pied occasionnelle ou temporaire.

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

ARTICLE 12 - SALAIRE

- 01 A) L'Employeur 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 " le tout sujet aux dispositions du paragraphe 10.06.
- B) L'Employeur convient de fournir au Syndicat dans les six (6) mois de la signature de la convention, la liste des taux à la pièce qui seront déterminés de façon scientifique.

2.02

Allocation de présence

Tout salarié qui se rapporte à l'ouvrage au commencement de son équipe régulière, sans avoir été avisé par l'Employeur à l'avance de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux horaire régulier, à la condition que s'il en est requis par l'Employeur, 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, vapeur, feu, inondation, ou autre cas de force majeure (acte of God); mais dans ce cas-là le salarié demeure à la disposition de l'Employeur durant les trente (30) premières minutes. Si la décision de l'Employeur s'avère plus que trente (30) minutes, le salarié sera payé à partir de la trente et unième (31) minutes à son taux régulier, par contre en cas de panne d'électricité, vapeur, feu, inondation, ou de tout autre cas de force majeure (acte of God), se produise entre onze (11) heures et douze (12) heures ou entre quinze (15) heures et seize (16) heures le salarié ne sera pas tenu de rester plus de dix (10) minutes à la disposition de l'Employeur.

2.03

Tout salarié qui est requis temporairement de laisser son ouvrage régulier pour faire un autre ouvrage, à la demande de l'Employeur, 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.

2.04

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.

- 1) Nom et prénom du salarié
- 2) date et période de paie
- 3) nombre d'heure régulières et supplémentaires
- 4) bonus
- 5) taux horaire régulier
- 6) salaire brut
- 7) déduction faites
- 8) salaire net
- 9) montant net payé

L'Employeur devra indiquer sur le T-4, le montant de la cotisation syndicale déduit.

ARTICLE 12 - SALAIRE

Arrêt de machine

05

Tout salarié ayant un bris sur sa machine, de plus de quinze (15) minutes, devra travailler sur une autre opération en fournissant un travail loyal et honnête. Le salarié sera payé à ses gains horaires réguliers ou à la pièce, si ce dernier est le plus avantageux.

Le bris de la machine devra être rapporté à son supérieur immédiatement.

2.06

Sujet aux autres dispositions applicables de cette convention, il n'y a rien dans le paragraphe 12.05 ci-haut qui doit être interprété comme empêchant l'Employeur de transférer temporairement le salarié à une position où il y a de l'ouvrage.

2.07

Etablissement des prix pour le travail à la pièce

A) L'Employeur convient de maintenir le système à la pièce. Afin d'être plus équitable pour le salarié, une étude scientifique pour l'établissement de nouveaux taux, devra être faite d'ici six (6) mois. Pour les salariés déjà accrédités, le taux à la pièce déjà établi, sera respecté, à la condition que le nouveau taux ne leur soit pas défavorable.

Pour les salariés à être embauchés avant l'application des nouveaux taux, une entente devra être établie avec le Syndicat.

B) Quand l'Employeur introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production ou dans les procédés que ces changements nécessitent, une détermination ou un ajustement des taux à la pièce pour une opération quelconque, ces taux à la pièce devront être réétudiés scientifiquement.

C) L'Employeur s'engage à fournir aux spécialistes du Syndicat, les taux à la pièce qui sont en désaccord avec les salariés, pour étude.

D) Tous les taux à la pièce, une fois établis devront être uniformes pour une justice plus équitable.

E) En cas de désaccord, sur les taux à la pièce révéfier par les spécialistes du Syndicat ou mis en application par l'Employeur, il peut faire l'objet d'un grief tel que prévu à l'article 6 procédure de règlement des griefs.

F) Si le cas va à l'arbitrage, les dispositions de l'article 6.02, paragraphe C) et de l'article 7 de cette convention s'appliqueront.

G) Dans ces cas-là, la décision de l'arbitre sera rétroactive et prendra effet au moment où la période d'essai a commencée.

H) 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 leurs sont supérieurs.

I) Echantillons

Aucun salarié ne peut refuser de travailler sur les échantillons, lorsque la demande lui est faite par l'Employeur, dans ces cas-là, les salariés seront payés à leurs gains horaires réguliers ou taux à la pièce et demi.

ARTICLE 13 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 1) La semaine normale de travail sera de trente-cinq (35) heures et la journée normale de travail sera de sept (7) heures du lundi au vendredi inclusivement.
- 2) Du lundi au vendredi inclusivement de huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à seize (16) heures.

Heure du diner:

De douze (12) heures à treize (13) heures ou toute autre période qui pourrait être convenue entre les parties.

3.02 Heures supplémentaires

Le travail supplémentaire est volontaire, selon les besoins de la production. Le Syndicat coopère avec l'Employeur pour persuader les salariés à accomplir le surtemps requis. Le salarié qui désire faire du temps supplémentaire doit avertir son contremaître de section ou la gérante. 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. Dans le cas d'un salarié à la pièce il sera rénuméré au taux à la pièce applicable plus le boni plus cinquante pour cent (50%) de ses gains horaires moyens de la semaine.

3.03 Période de repos

Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée dans la journée.

- 3.04 En aucun cas il ne sera permis de travailler le dimanche. Les jours de fêtes et le samedi seront travaillés sur une base volontaire et rénuméré à temps et demi ou à la pièce et demi.

- 3.05 L'Employeur n'aura pas le droit de couper du temps pour les salariés en retard, sauf pour le temps perdu. Le salarié devra être le seul à poinçonner sa carte de temps.

- 1.1.1. Sujet aux autres dispositions applicables de cet article, les congés statutaires et religieux suivants seront accordés à tous les salariés, avec rémunération quel que soit le jour de la semaine où ces congés tombent.

1. Jour de l'An
2. Le lendemain du jour de l'An
3. Vendredi Saint
4. Lundi de Pâques (1985)
5. Fête de la Reine ou de Dollard
6. St-Jean-Baptiste (Fête Nationale)
7. Confédération
8. Fête du Travail
9. Action de Grâces
10. Jour de Noël

Après entente avec le Syndicat et l'Employeur, un congé payé qui tombe un samedi, un dimanche, un mardi, un mercredi ou un jeudi, sera chômé soit le lundi précédent, ou le vendredi suivant de la même semaine, sauf pour le congé payé de la St-Jean Baptiste qui sera pris en conformité avec la loi sur la Fête Nationale.

- 4.02. Pour avoir droit au congé chômé et payé, il est entendu qu'un salarié:

- A) doit avoir complété sa période d'essai pour l'Employeur;
- B) doit avoir travaillé au cours de la période de six (6) mois précédant immédiatement le congé statutaire payé, en autant qu'il n'y a aucune indemnité perçu par le salarié, tel que l'assurance chômage, C.S.S.T. etc. au moment du congé.
- C) doit être au travail le jour ouvrable précédant et suivant un congé statutaire payé, à moins que son absence ne soit le résultat de maladie, accident sérieux et vérifié, décès dans la famille, ou tous autres congés autorisés 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 14.01 et qui ne remplit pas les conditions énumérées à l'article 14.02 C) sera pénalisé pour le même nombre de jours que la durée de son absence.

- 4.03. Dans tous les cas, aucun salarié n'aura le droit au paiement de ces congés payés après une absence de six (6) mois continus.

- 4.04. La rémunération pour les congés statutaires mentionnés à l'article 14.01 sera la suivante:

- A) Pour un salarié à l'heure, une journée régulière de sept (7) heures multipliées par sept (7) fois son taux horaire régulier incluant toutes les augmentations contractuelles.
- B) Pour un salarié à la pièce, une journée régulière de sept (7) heures multipliées par sept (7) fois son taux horaire moyen incluant toutes les augmentations contractuelles dans la mesure où ces augmentations ne sont pas incluses dans la moyenne de salaire tel que défini à l'article 10.16.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES

1..05

L'Employeur convient de fermer ses portes du vingt-quatre (24) décembre au deux (2) janvier inclusivement.

ARTICLE 15 - CONGE DE DEUIL

01

- A) Tout salarié qui aura complété sa période d'essai pour l'Employeur et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de son époux, épouse, son enfant, aura droit à un maximum de cinq (5) jours ouvrables de congé payé.
- B) Tout salarié qui aura complété sa période d'essai pour l'Employeur et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur aura droit à un maximum de deux (2) jours ouvrables de congé payé et une autre journée sans solde en autant que ces trois jours se termine le jour des funérailles si ceux-ci tombent un jour ouvrable.
- C) Tout salarié qui aura complété sa période d'essai pour l'Employeur et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de sa belle-mère, de son beau-père, de son beau-frère, sa belle-soeur aura droit à un maximum de un (1) jour ouvrable de congé payé, se terminant le jour des funérailles si celui-ci tombe un jour ouvrable.

Ces congés seront payés au taux horaire moyen de chaque salarié.

11

Quand un salarié est appelé pour un service temporaire dans les forces de Réserves Canadiennes, l'Employeur devra accorder à ce salarié un congé sans solde pour ce service temporaire dans les Forces de Réserves Canadiennes. Le salarié conserve tous ses droits et privilèges prévus par cette convention collective pour la durée de ce congé.

ARTICLE 17 - CONGES ANNUELS OU VACANCES

- 11 L'Employeur convient d'accorder à tous les salariés deux (2) semaines consécutives de vacances, soit les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet de chaque année, à moins que les parties ne s'entendent autrement. (trois (3) semaines à compter de 1984)
consécutives
- 12.02 Tout salarié ayant de zéro (0) à un (1) an de service continue pour l'Employeur recevra quatre pour-cent (4 %) en été et zéro pour-cent (0 %) en hiver.
- Tout salarié ayant de un (1) à deux (2) ans de service continue pour l'Employeur recevra quatre pour cent (4 %) en été et un pour cent (1 %) en hiver.
- Tout salarié ayant de deux (2) à trois (3) ans de service continue pour l'Employeur recevra quatre pourcent (4 %) en été et deux pourcent (2 %) en hiver.
- Tout salarié ayant de trois (3) à quatre (4) ans de service continue pour l'Employeur recevra cinq pourcent (5 %) en été et deux pourcent (2%) en hiver.
- Tout salarié ayant quatre (4) ans et plus de service continue pour l'Employeur recevra six pour cent (6 %) en été et deux pourcent (2 %) en hiver.
- L'Employeur devra tenir compte dans les déductions pour fins d'impôt du nombre de semaines de vacances prévues à l'article 17.01 et à l'article 17.02 pour tous les salariés concernés.
- 13.03 La longueur de service continu des salariés sera calculée à compter du premier (1^{er}) juin précédant la date de vacances.
- 14.04 La paie de vacances due à chaque salarié lui sera payée la dernière journée de paie qui précède immédiatement le commencement de la période des vacances.
- 15.05 Un salarié qui quitte son emploi durant l'année, aura droit au paiement de ses vacances au pourcentage établi suivant ses années de service continu pour l'Employeur.
- 16.06 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.
- 17.07 A la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances à l'Employeur.
- 18.08 Les actionnaires s'engagent conjointement et solidairement à garantir pour un montant n'excédant pas cinquante milles dollars (\$50,000.00), pour les vacances dus advenant l'insolvabilité de l'Employeur.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE

- 1 L'Employeur convient de continuer de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures d'emploi et de maintenir dans l'usine dans des endroits appropriés des postes de premiers secours et se conformer à la loi et aux règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et selon la loi sur la santé et la sécurité au travail, et le Syndicat convient de collaborer dans l'application de cet article. 01-03 02 04

De plus, l'Employeur s'engage à reconnaître, suivant les dispositions de cette loi, les représentants du Syndicat sur la Santé et Sécurité au Travail, et de leur reconnaître tous les pouvoirs découlant de leurs fonctions.

8.02 Accident de travail

Dans les cas de personnes accidentées au travail relevant de la loi des accidents de travail, l'Employeur convient de payer au taux horaire moyen, le temps au cours de la journée où s'est produit l'accident.

8.03 Assurance collective.

- 1- L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre en vigueur le plan d'Assurance-Groupe de la Trans-América Occidental commençant le douze (12) janvier 1984.

- 2- L'Employeur convient de payer un et demi (1 ½ %) pourcent de sa masse salariale assujetti à cette convention comme contribution au plan d'assurance.

Ledit plan sujet aux dispositions de la police-maîtresse en vigueur et administrée par le Comité d'assurance du Syndicat des salariés du Vêtement Jeans de Beauce (C.S.D.).

- 3- Comme condition d'emploi, l'Employeur déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié la contribution de \$0.35 sous pour les salariés célibataires et de \$0.75 sous pour les salariés ayant le statut de marié; L'Employeur remettra les montants ainsi perçus de la paie hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution au Fonds D'Assurance du Syndicat des salariés du Vêtement Jeans de Beauce (C.S.D.), par chèque une fois par mois dans les quinze (15) jours suivant le mois dans lequel lesdites déductions ont été faites.

L'Employeur fournira en même temps un état détaillé des montants ainsi perçus de la paie de chaque salarié.

8.04 Caisse de retraite

- A) L'Employeur convient de mettre sur pied un système dûment enregistré dont le coût en sera défrayé comme suit:
Un pourcent (1 %) de ses gains par l'Employeur et un pourcent (1%) par le salarié. Le salarié sera libre d'y adérer ou non, si le salarié refuse, l'Employeur ne versera pas le un pourcent (1%) pour ce dit salarié.
- B) Le salarié pour y avoir droit devra avoir complété un service continu de cinq (5) ans pour l'Employeur.
- C) Toutes sommes ainsi accumulées lors du départ de ce salarié, le montant ainsi épargné sera la propriété entière de ce salarié.

De plus, l'Employeur sera obligé d'indiquer sur le T-4 et le TP-4 le montant versé par le salarié à ce dit plan.

ARTICLE 19 - GENERAL

- 01 Tous les accessoires tel que ciseaux excédant une valeur de \$20.00 seront fournis par l'Employeur aux salariés.
- 9.02 Ne s'applique pas.
- 9.03 L'Employeur après négociations et ententes avec le syndicat pourra établir une deuxième équipe.

31

ARTICLE 21 - DUREE ET MODIFICATION

: 21

21.02

21.03

EN FOI DE QUOI. chacune des parties aux présentes a signé cette convention par ses représentants dûment autorisés, le tout en date du.....11.....ième jour du mois de.....A.V.R.I.L..... 19.84..

EMPLOYEUR

LE SYNDICAT

TEMOINS

Herard Bando
Doyle Paper

Annexe " A "

Augmentation générale des salaires

- 1- Les taux horaires minimaux pour le travail exécuté pendant la journée ou la semaine régulière sont ceux mentionnés à la présente annexe " A ".
- 2- L'Employeur convient de continuer à payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de l'Employeur, rémunérés à la pièce, le boni actuellement en vigueur prévu à la présente annexe " A ".

De plus, l'Employeur convient de garantir aux salariés travaillant sur un système à la pièce, que le boni leur soit payé à la semaine, en tenant compte du taux de l'occupation prévue à la présente annexe " A ".

- 3- 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.

- 4- Il est entendu que les échelles de taux minimaux horaires ne signifient pas de réduction de taux pour aucun salarié qui pourrait gagner plus que les taux minimaux
- 5- 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 (loi sur les normes de travail) 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 agé 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 de ses modifications ou par toute autre ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer."

- 6- A compter de la signature, l'Employeur convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de l'Employeur, une augmentation générale de vingt deux sous (\$0.22) l'heure sur leur salaire de base garantie, après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.

A compter de un (1) an de la signature du contrat soit en 1985, l'Employeur convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de l'Employeur, une augmentation générale de vingt sous (\$0.20) l'heure sur leur salaire de base garantie, après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.

Annexe " A " (suite)

Augmentation générale des salaires

- A compter de deux (2) ans de la signature du contrat soit en 1986, l'Employeur convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de l'Employeur, une augmentation générale de vingt sous (\$0.20) l'heure sur leur salaire de base garantie, après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.

- Expérience reconnue dans l'industrie

Tout salarié embauché par l'Employeur avec une (1) année ou plus d'expérience dans l'industrie du Jeans sera rémunéré selon le taux de sa qualification ou le taux d'engagement et progression s'il n'a pas encore atteint sa qualification. En autant que ces derniers répondent aux exigences de la tâche.

ANNEXE "A"

Echelle de minima (après apprentissage)

<u>Métier</u>	<u>1 ère année</u>	<u>2 ième année</u>	<u>3 ième année</u>
Marker	\$8.00	\$8.20	\$8.40
Tailleur	\$8.00	\$8.20	\$8.40
Etendeur	\$7.00	\$7.20	\$7.40
Diviseur	\$5.47	\$5.67	\$5.87
Opérateur à section	\$6.00	\$6.20	\$6.40
Opérateur machine spéciale	\$5.75	\$5.95	\$6.15
Aide presseur	\$6.40	\$6.60	\$6.80
Presseur	\$7.40	\$7.60	\$7.80
Employés généraux	\$5.47	\$5.67	\$5.87

La première année les prix à la pièce seront déterminés de façon scientifique en tenant compte des taux horaire minima majoré de dix pourcent (10 %) pour un employé de cent pour cent (100 %) de rendement. Voir annexe des projets de prix à la pièce "A" "B" "C" "D".

<u>Métier</u>	<u>Boni actuel</u>	<u>1 ère année</u>	<u>2 ième année</u>	<u>3 ième année</u>
Presseur	(412+100) 512%	(1) (412+100) 512%	(412+100) 512%	(412+100) 512%
Opérateur à section	(602+100) 702%	(1) (602+100) 702%	(602+100) 702%	(602+100) 702%
Opérateur machine spéciale	(602+100) 702%	(1) (602+100) 702%	(602+100) 702%	(602+100) 702%
Employé généraux	(641+100) 741%	(2) (602+100) 702%	(602+100) 702%	(602+100) 702%

(1) Le prix à la pièce sera augmenté à la place du boni.

(2) Le prix à la pièce sera augmenter pour compenser la différence de boni.

N.B. Le boni doit se lire comme suit: Boni = 602% plus 100% pour le prix à la pièce ce qui donne 702% pour l'opération complète.

ANNEXE "A"

Echelle d'apprentissage (1 ère année)

<u>Métier</u>	<u>1 er trims.</u>	<u>2 ième trims.</u>	<u>3 ième trims.</u>	<u>4 ième trims.</u>	<u>5 ième trims.</u>	<u>6 ième trims.</u>	<u>7^e</u>
Marker	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$6.00	\$6.70	\$7.35	\$8
Tailleur	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$6.00	\$6.70	\$7.35	\$8
Etendeur	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$6.00	\$6.55	\$7.00	
Diviseur	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$5.47			
Opérateur à section	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$5.50	\$6.00		
Opérateur machine spéciale	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$5.50	\$5.75		
Aide presseur	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$5.50	\$6.40		
Presseur	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$6.20	\$7.40		
Employés généraux	\$4.00	\$4.40	\$5.00	\$5.47			

Echelle d'apprentissage (2 ième année)

Marker	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$6.05	\$6.90	\$7.55	\$8.
Tailleur	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$6.05	\$6.90	\$7.55	\$8.
Etendeur	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$6.05	\$6.80	\$7.20	
Diviseur	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$5.67			
Opérateur à section	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$5.75	\$6.20		
Opérateur machine spéciale	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$5.75	\$5.95		
Aide presseur	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$5.75	\$6.60		
Presseur	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$6.40	\$7.60		
Employés généraux	\$4.00	\$4.45	\$5.15	\$5.67			

Echelle d'apprentissage (3 ième année)

Marker	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$6.15	\$7.00	\$7.65	\$8.
Tailleur	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$6.15	\$7.00	\$7.65	\$8.
Etendeur	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$6.15	\$6.90	\$7.40	
Diviseur	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$5.87			
Opérateur à section	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$5.90	\$6.40		
Opérateur machine spéciale	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$5.90	\$6.15		
Aide presseur	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$5.90	\$6.80		
Presseur	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$6.50	\$7.80		
Employés généraux	\$4.00	\$4.50	\$5.25	\$5.87			

* Si le salaire minimum augmente, le salarié en apprentissage devra recevoir à son deuxième trimestre 0.15 de l'heure supé au salaire minimum.

Annexe " A "

Définition des métiers

- marker: Salarié qui fait le tracer des patrons sur papier ou tissus avant la coupe.
- tailleur: Salarié qui effectue la coupe à l'aide d'un couteau électrique ou de ciseau.
- tendeur: Salarié qui étend la matière première pour le tailleur lorsque cette matière est destinée à la confection de vêtement.
- diviseur: Salarié qui pose les étiquettes ou sépare ou empaquette les différentes parties d'un vêtement après la coupe.
- pérateur de section: Salarié qui assemble au moyen d'une machine à coudre une ou quelques opérations spécifiques après le vêtement.
- pérateur de machine spéciale: Salarié qui exécute les tâches suivantes: Les points d'arrêts et ou ourlage et ou plissage et ou bouton et ou boutonnière et ou machine automatique à poser les étiquettes et ou préparer les ganses et ou la préparation des hauts de poches.
- ide presseur: Salarié qui fait le pressage de pièce ou tout autre pressage accessoire ou nécessaire, pour l'assemblage du vêtement avec un fer manuel à vapeur ou électrique.
- asseur: Salarié qui exécute le pressage des jambes ou le haut du pantalon ou du vêtement entièrement confectionner à l'aide d'une presse à vapeur.
- employés généraux: Salarié qui effectue des travaux d'ordre générale soit: Examiner, poser des rivets ou les boutons de pression, couper les fils, nettoyer ou effectuer toute autre opération dans laquelle aucune classe n'a été prévue.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE LE 15 AVRIL 1985

ENTRE: VETEMENT DE SPORT R.G.R. INC.



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

DÉPÔT

8438-4

Dépôt N°:

8 5 0 5 1 4 4

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20467-02
Date	Signature 85-04-22	Réception 85-05-01	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant SYNDICAT DES SALAIRES DU VETEMENT JEANS DE BEAUCE (CSD) 11720, 1^{ère} Avenue Saint-Georges de Beauce	☐ Déposant VETEMENTS DE SPORT R.G.R. INC. 1300, rue du Parc Saint-Georges ouest Beauce
☒ Déposant, si autre que les parties CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine, Québec 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine, Québec GST 7L4 Att.: M. Gérard Beaudoin	Région <u>03-05</u> Activité <u>2441-05</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

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

OBJET: Modifier l'article 2 de l'annexe "A"	Remarques
VETEMENT DE SPORT R.G.R. INC.	
Pour le commissaire général du travail	
Signature 	Date 85-05-15

Pour renseignements

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

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

Durée 1000

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE LE 15 AVRIL 1985

ENTRE: VETEMENT DE SPORT R.G.R. INC.
1300, rue du Parc
St-Georges Ouest

ET : SYNDICAT DES SALARIES DU VETEMENT JEANS
DE BEAUCE (C.S.D.)
11720, 1re Avenue
St-Georges de Beauce

L'Employeur et le Syndicat conviennent de modifier
l'Article 2 de l'Annexe "A" de la façon suivante:

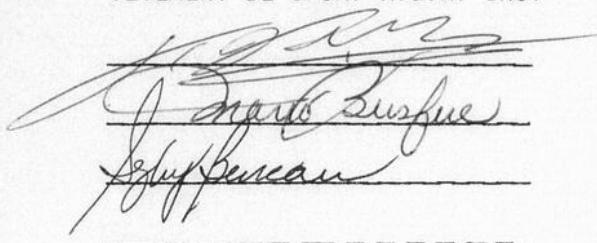
L'Employeur convient de garantir aux salariés tra-
vaillant sur un système à la pièce, que le boni leur soit
payé à la semaine en tenant compte du taux de l'occupation
prévu à la présente Annexe "A".

Pour demeurer dans les styles réguliers, l'Employeur
aura le droit de modifier les taux à la pièce actuels et les
nouveaux taux à la pièce seront basés sur l'échelle de quali-
fication de la 3ième année plus dix pourcent (10%) pour un
rendement de cent pourcent (100%), qui sera appliqué immédia-
tement lors du changement des taux à la pièce actuels.

Exemple pour un opérateur: $(6,40\$ \pm 10\% = 7,04\$$ pour
100% de rendement)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 22 ième
jour du mois d'avril 1985.

VETEMENT DE SPORT R.G.R. INC.



SYNDICAT DES SALARIES DE
VETEMENT JEANS DE BEAUCE
(C.S.D.)



