

No.

1609-02

NOM

Gault et Fritaines Laurentides
Inc.

1609-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

GANTS ET MITAINES LAURENTIDES INC.

Ci-après appelée la "Compagnie"
partie de la première part.



ET

SYNDICAT NATIONAL DES GANTIERS DE ST-TITE INC.

Ci-après appelé le "Syndicat"
partie de seconde part.

DECLARATION

La Compagnie et le Syndicat déclarent que, comme suite à leurs négociations, ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant les deux parties, contractantes aux conditions définies et énumérées ci-après, à savoir:

83
MAY 18 10:01

B.C.G.T.
QUÉBEC

ARTICLE 1

DEFINITION

Chaque fois que les mots, termes et expressions qui suivent sont employés dans cette convention, ils sont interprétés en la manière ci-après indiquée, à moins que le contexte n'exige une interprétation différente:

- 1.01 Le mot "compagnie" désigne
- 1.02 Le mot "syndicat" désigne: le Syndicat National des Gantiers de
- 1.03 Le mot "ancienneté" signifie la durée des services continus d'un salarié pour la compagnie depuis son dernier embauchage.
- 1.04 Le mot "salarié" signifie une personne qui fait partie de l'unité de négociations.
- 1.05 Les mots "salarié en probation" signifient un salarié qui n'a pas complété à la Compagnie trois (3) mois de calendrier. Toutefois, en cas de vacances, maladie ou chômage de plus de cinq (5) jours consécutifs, la période de probation sera prolongée proportionnellement au temps de l'absence ou pour un maximum de trente (30) jours de calendrier.
- 1.06 Les mots "salarié régulier" signifient un salarié qui a terminé la période de probation.

- 1.07 Les mots "délégué d'usine" signifient un salarié qui, en autant que possible, a complété sa période de probation et qui a été désigné ou nommé comme tel par le Syndicat.
- 1.08 Le mot "grief" signifie toute mésentente ou désaccord entre la Compagnie, le Syndicat ou un ou des salariés.
- 1.09 Les mots "taux horaires réguliers" signifient les taux qui apparaissent à l'appendice "A" de la présente convention, en regard de chaque classification, à l'exception des montants prévus aux paragraphes 11.07 et 11.08, lesquels sont payés directement à la Caisse de Retraite et au Fonds Educationnel.
- 1.10 Les mots "taux de surtemps" signifient une fois et demie le taux horaire régulier dans le cas du salarié rémunéré à l'heure; et dans le cas du salarié rémunéré à la pièce, le taux à la pièce applicable plus cinquante pour cent 50% de ses gains horaires moyens.
- 1.11 Gains horaires moyens
- On détermine les gains horaires moyens en divisant le montant total des gains divers de chaque salarié à l'exception de:
- 1.- des montants prévus aux paragraphes 11.07, 11.08 et 11.11;
 - 2.- de la prime pour le temps supplémentaire, par son nombre d'heures totales travaillées (normal et supplémentaire) durant chaque période de trois (3) mois prévue au paragraphe 1.12 de la présente convention.

1.12 A compter du 1er janvier de chaque année et par la suite, chaque trois (3) mois, le Syndicat recevra une liste des gains horaires moyens à temps simple de chaque salarié. La Compagnie se servira de ces gains horaires moyens pour rémunérer ses salariés chaque fois où il est mentionné dans cette convention que les salariés seront payés à leurs gains horaires moyens. Les gains horaires moyens employés dans ces cas seront ceux de la période de trois (3) mois qui précède immédiatement.

1.13 Les mots "travail à la pièce" signifient tout mode de rémunération dont le salaire est influencé par la production.

2.03 Aucune tâche comprise dans l'unité de négociations ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociations si cela a pour effet de créer des mises à pied.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent exclusif aux fins de négocier collectivement pour tous les salariés couverts par la présente convention collective et pour qui le Syndicat a été accrédité conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 2.02 Quand le prénom masculin est employé dans cette convention, il stipulera et comprendra le prénom féminin quand le contexte s'y applique. Quand un nom est employé dans cette convention collective sous la forme masculine, il stipulera et comprendra la forme féminine quand le contexte s'y applique.
- 2.03 Aucune tâche comprise dans l'unité de négociations ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociations si cela a pour effet de créer des mises à pied.

ARTICLE 3

FONCTIONS RESERVEES A L'ADMINISTRATION

3.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Compagnie de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) passer amender les lois et règlements à être observés par les salariés à la condition que tel changement soit communiqué au Syndicat et affiché dans l'usine avant leur mise en vigueur. Le Syndicat pourra discuter desdits changements avec la Compagnie.
- c) embaucher, congédier, classer, diriger, permuter, promouvoir, déchoir, mettre à pied et suspendre ou discipliner d'autre façon les salariés.
- d) en général, administrer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'administration des équipes, la sorte et l'emplacement des machines et de l'outillage, les procédés de fabrication, de technique et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des parties à être incorporées dans ses produits, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations et toutes autres matières qui ont trait à l'opération des affaires de la Compagnie et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.

3.02

La Compagnie convient que l'exercice de ses fonctions ne sera pas incompatible avec les autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 4 ACTIVITES SYNDICALES

- 4.01 a) Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit des noms des délégués d'usine et des départements sur lesquels ils ont juridiction et de tout changement qui pourrait se produire. La Compagnie fera la même chose en fournissant au Syndicat les noms des personnes avec qui les délégués d'usine devront faire affaire.
- b) Les délégués et officiers du Syndicat pourront se rencontrer durant les heures de travail pour toute question relative à cette convention, après avis aux contremaîtres concernés, dans un endroit convenable à cet effet, s'il en existe.
- c) Un agent syndical aura le droit de recevoir à l'usine durant les heures de travail, dans un endroit approprié fourni par la Compagnie, des personnes de l'extérieur pour activité syndicale.
- 4.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun salarié en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses allégeances politiques.

4.03 La Compagnie convient de donner au Syndicat le privilège de se servir de tableaux d'affichage qui seront placés à des endroits convenables que la Compagnie désignera, à condition que l'emploi de ces tableaux d'affichage soit restreint aux seuls affichages d'avis qui auront été signés par le président ou un autre officier signataire autorisé du Syndicat. Ces avis ne concerneront que les activités syndicales ou parasyndicales.

4.04 a) Les représentants désignés par le Syndicat, sans dépasser deux (2) par département, et un (1) seul si l'absence d'un deuxième (2ième) délégué empêche la production normale, mais avec un maximum à la fois pour la Compagnie de trois (3) délégués au total peuvent assister aux conférences, conventions syndicales, sessions d'étude, cours d'éducation etc. Un congé d'absence sera alors accordé à la condition que la Compagnie ait été avisée par écrit au moins quinze (15) jours si possible avant ces conférences et conventions.

4.05 b) La Compagnie convient de continuer à verser le salaire des salariés absents pour activités syndicales conformément à la présente clause et le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur, sur production de sa réclamation, pour le salaire versé majoré de 20% pour couvrir les bénéfices marginaux.

4.05 La Compagnie convient de n'employer que des salariés membres en règle avec le Syndicat. S'il arrive que la Compagnie désire avoir des salariés additionnels, elle devra faire application au Syndicat en spécifiant le nombre et la compétence des salariés désirés. Si le Syndicat

est dans l'impossibilité de fournir les salariés demandés, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception d'une telle demande, la Compagnie pourra engager la main-d'oeuvre qu'elle désire, mais fournira au Syndicat sur demande les renseignements concernant l'expérience de un ou des salariés spécifiquement.

- 4.06 Advenant le cas où un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou refuse dans les trente (30) premiers jours de son engagement de le devenir, il devra être congédié par la Compagnie immédiatement après avoir reçu un avis écrit du Syndicat à cet effet. Sur demande du Syndicat, la Compagnie devra lui fournir une liste complète des noms et adresses de tous les salariés à son emploi.
- 4.07 La Compagnie devra retenir à même la paie de tout salarié un montant équivalent à sa cotisation syndicale.
- 4.08 Sur des formules acceptées à cette fin par le Syndicat, la Compagnie devra remettre avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant les montants ainsi perçus de même qu'un état détaillé desdits montants aux différents organismes de la façon suivante:
- a) la cotisation syndicale et du Fonds Educationnel remises au local du Syndicat;

4.08 (suite)

- b) la contribution à la Caisse de Retraite remise à La Caisse de Retraite de la Fédération du Vêtement Inc.
- c) les contributions d'assurance remises au Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.
- d) les contributions à la Fédération Nationale du Vêtement pour la promotion de l'industrie du Gant conformément à l'article 11.11
- e) après cette période de quinze (15) jours un intérêt de 1.5% par mois de retard sera chargé à la Compagnie sur le montant dû.

4.09

La Compagnie convient de transmettre mensuellement au Syndicat un rapport des salaires et heures de travail effectuées par les salariés et d'indiquer séparément les apprentis. Ce rapport doit être fourni au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.

Après avoir reçu le grief par écrit, le gérant de l'usine remettra sa décision écrite au délégué d'usine dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent. Si le grief n'est pas réglé, alors:

ARTICLE 5 PROCEDURE DES GRIEFS

5.01 Les parties aux présentes désirent que les plaintes des salariés soient réglées promptement. Il est convenu que, en autant que possible, un salarié tentera de régler sa plainte avec son contremaître avant de se servir de la procédure de grief ci-après établie, le tout dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui a suscité la plainte. S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner du délégué d'usine ou d'un officier du Syndicat qui travaille dans l'usine et qui a juridiction dans son département.

5.02 Si le salarié a une plainte qu'il n'a pu régler avec son contremaître, il peut soulever le cas comme grief dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent, de la manière et dans l'ordre ci-après établis:

ETAPE NO. 1

Entre le salarié lésé, son délégué d'usine et le gérant de l'usine.

Après avoir reçu le grief par écrit, le gérant de l'usine remettra sa décision écrite au délégué d'usine dans les trois (3) jours ouvrables complets qui suivent. Si le grief n'est pas réglé, alors:

ETAPE NO. 2

Entre le représentant extérieur du Syndicat et la
direction de la Compagnie

et/ou toute autre personne ou toutes autres personnes désignées par eux. Après avoir reçu le grief par écrit, le représentant extérieur du Syndicat pourra reformuler le grief s'il y a lieu et la Direction de la Compagnie rendra sa décision écrite audit représentant dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

- 5.03 Tout grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat sera soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties à la direction de la Compagnie ou au représentant extérieur du Syndicat.
- 5.04 A n'importe quelle étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties aux présentés peuvent être assistées du salarié ou des salariés concernés et de tout témoin nécessaire et le coût de leur présence sera assumé par la partie qui en requiert les services.
- 5.05 Toutes les décisions auxquelles en arrivent la Compagnie et les représentants du Syndicat seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et le salarié ou les salariés en cause.

5.06

Pour le maintien de la discipline à l'intérieur de l'usine, la Compagnie convient d'employer la méthode suivante:

- 1.- Réprimande verbale, privément de préférence, en présence d'un officier du Syndicat, en cas d'offenses légères et dans le but d'éviter des récidives.
- 2.- Avertissement écrit en cas de répétition d'une même offense, dont copie sera remise au Syndicat.
- 3.- Suspension sans solde de un (1) à cinq (5) jours ouvrables, dans le cas de récidive dans les six (6) mois qui suivent un avertissement écrit.
- 4.- Congédiement.

Les dispositions qui précèdent ne limitent en aucune façon le droit de la Compagnie en cas d'offenses graves, comme vol, immoralité, assaut, sabotage ou cas de celui qui se présente au travail en état d'ivresse, etc... de suspendre ou de congédier un salarié sans suivre la procédure ci-haut. Il est entendu, de plus, qu'aucun congédiement sommaire n'aura lieu et que, dans tous les cas, il y aura suspension au préalable. Tout congédiement sera par écrit et copie en sera remise au Syndicat.

5.11

- 5.07 Le Syndicat ne contestera pas le congédiement d'un salarié en probation et un congédiement de cette nature ne pourra non plus faire l'objet d'un grief.
- 5.08 Sujet aux limitations prévues au paragraphe 5.07 ci-haut, la prétention d'un salarié à l'effet qu'il a été injustement suspendu ou congédié sera traitée comme grief. Dans le cas de suspension ou congédiement, le grief devra être soumis à la direction de la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la suspension ou le congédiement.
- 5.09 Au cas de suspension ou de congédiement, ces griefs peuvent être réglés en vertu de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, en:
- a) confirmant la décision de la Compagnie;
 - b) réinstallant le salarié avec pleine compensation pour temps perdu;
 - c) tout autre arrangement juste et équitable.
- 5.10 De plus, en autant que la Compagnie en soit avertie, le représentant extérieur du Syndicat dûment autorisé ou son substitut, aura le droit d'entrer dans l'atelier de la Compagnie durant les heures de travail. Aucune rémunération n'est versée à cette occasion.
- 5.11 Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, celle-ci doit en même temps en aviser l'autre partie.

ARTICLE 6

ARBITRAGE

6.01 Quand l'une ou l'autre des parties demandent qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle en donnera avis par écrit à l'autre partie à cette convention, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision à l'étape no. 2 ci-haut, et en tel cas, le grief sera soumis à un arbitre unique choisi par les parties dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique il sera choisi par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

Cependant, du consentement des parties, les griefs seront soumis à un Conseil d'arbitrage de trois (3) membres, composé d'un arbitre désigné par la Compagnie, d'un arbitre désigné par le Syndicat et d'un Président choisi par les deux (2) arbitres ainsi nommés. Si ceux-ci ne peuvent pas s'entendre, le Président sera alors nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

6.02 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a dûment passé par toutes les étapes stipulées en la procédure de griefs.

6.03 L'arbitre ou le Conseil d'arbitrage, s'il y a lieu 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.

- 6.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision, donnée en autant que possible dans les quinze (15) jours qui suivent les plaidoyers, sera finale et liera les parties en cause, le salarié ou les salariés concernés.
- 6.05 Les dépenses et compensations de l'arbitre ou du président selon le cas, seront défrayées à parts égales par les parties, le tout au taux fixé par l'Arrêté en Conseil No. 2412 ou celui en tenant lieu.

ARTICLE 7 GREVES ET LOCK-OUT

7.01 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, et la Compagnie convient de ne causer ni de diriger aucun lock-out de ses salariés.

- 2.- pressage et tournage
- 4.- Examen, emballage, travaux généraux et autres.

8.02 Un salarié en probation sera placé sur une liste d'ancienneté, après avoir complété sa probation et son ancienneté commencera à la date de son embauchage.

8.03 Des listes d'ancienneté indiquent le statut ainsi que l'opération régulière ou principale de chaque salarié seront affichées par la Compagnie sur des tableaux d'affichage des départements concernés pendant un minimum de quinze (15) jours durant le mois qui suit l'exécution de cette convention, une copie sera transmise au Syndicat ainsi qu'aux délégués de départements.

Après cela, la date d'ancienneté de chaque salarié sera considérée correcte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure des griefs, dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'affichage. Des listes d'ancienneté devront être remises au Syndicat et aux délégués de départements à tous les six mois à compter de la signature de la convention.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté sera reconnue sur une base départementale, excepté si autrement prévu ci-après, sauf dans les cas d'inventaire ou l'ancienneté générale prévaudra parmi les salariés aptes à accomplir le travail requis. Les départements seront les suivants:

- 1.- taillage
- 2.- fabrication
- 3.- pressage et tournage
- 4.- Examen, emballage, travaux généraux et autres.

8.02 Un salarié en probation sera placé sur une liste d'ancienneté, après avoir complété sa probation et son ancienneté commencera à la date de son embauchage.

8.03 Des listes d'ancienneté indiquant le statut ainsi que l'opération régulière ou principale de chaque salarié seront affichées par la Compagnie sur des tableaux d'affichage des départements concernés pendant un minimum de quinze (15) jours durant le mois qui suit l'exécution de cette convention, une copie sera transmise au Syndicat ainsi qu'aux délégués de départements.

Après cela, la date d'ancienneté de chaque salarié sera considérée correcte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure des griefs, dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'affichage. Des listes d'ancienneté devront être remises au Syndicat et aux délégués de départements à tous les six mois à compter de la signature de la convention.

8.04 Affichage de poste

Tout poste vacant ou nouvellement créé dans un département sera affiché dans tous les départements pour une période de trois (3) jours ouvrables.

8.05 La Compagnie accordera la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté dans le département concerné.

Si aucun des salariés du département concerné ne fait application, la Compagnie accordera la préférence au salarié d'un autre département ayant le plus d'ancienneté; il est entendu qu'une promotion de cette nature sera permanente après quarante-cinq (45) jours d'essai et que le taux auquel le salarié commencera sera celui qui apparaît à l'appendice "A", selon la longueur de service du salarié concerné et selon sa nouvelle classification. Cependant, le poste peut-être comblé temporairement pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

8.06 Les promotions à des postes hors de l'unité de négociations ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention.

8.07 Mutation

Dans le cas d'un salarié qui est muté d'un poste à l'intérieur de l'unité contractuelle, à un poste en dehors de l'unité contractuelle, ou qui est appelé à remplir d'une façon permanente une fonction de contremaître ou une fonction syndicale pour la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc., ou pour la C.S.D., l'an-

cienneté qu'il avait accumulée au moment où il a été muté en dehors de l'unité contractuelle lui sera portée à son crédit s'il revient à son emploi dans les deux (2) années suivant sa mutation en autant qu'il respecte les dispositions de la présente convention.

8.08 Dans le cas de mutation temporaire pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours, le salarié conservera son ancienneté dans le département d'où il a été muté.

8.09 Dans le cas où un salarié est muté de façon permanente d'un département à l'autre, son ancienneté sera aussi mutée.

8.10 Dans le cas de promotions, de baisses en grade et de mutations, la Compagnie appliquera les facteurs suivants:

- a) longueur de service continu du salarié;
- b) habileté et compétence;
- c) la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à condition que ce salarié puisse accomplir de façon satisfaisante le travail demandé.

8.11 Equipe de travail

Lorsqu'il y a plus d'une équipe en opération dans un département, l'ancienneté prévaudra pour le choix des équipes.

8.12 La création d'une deuxième (2ième) et/ou d'une troisième (3ième) équipe sur une opération ne se fera que si la première (1ière) équipe ou la deuxième (2ième) selon le cas, travaille une semaine normale.

Il est entendu, toutefois, que le maintien de cette deuxième (2ième) et/ou troisième (3ième) équipe est conditionné par les dispositions applicables du paragraphe 8.15.

8.13 Mises à pied et rappels

L'ancienneté des salariés s'appliquera aux mises à pied, aux rappels, comme suit:

a) Mises à pied:

Pourvu que le salarié qui demeure à l'emploi de la Compagnie à cause d'une plus grande ancienneté soit compétent pour accomplir de façon satisfaisante tout travail alors disponible, les salariés en probation seront mis à pied les premiers et par la suite, les autres salariés seront mis à pied dans l'ordre inverse de celui dans lequel leur nom apparaît sur la liste d'ancienneté.

b) Rappels

Les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre dans lequel leur nom apparaît sur la liste d'ancienneté, pourvu qu'ils soient compétents pour accomplir de façon satisfaisante l'ouvrage qui est alors disponible.

c) Nonobstant toute autre disposition dans la présente convention et à condition qu'il ait au moins un (1) an d'ancienneté, un officier du Syndicat jouira d'une ancienneté préférentielle lui permettant de continuer au cas de mise à pied, à travailler aussi longtemps que dans un département, il y ait une position qu'il puisse remplir de façon satisfaisante. Cette ancienneté préférentielle prévaut uniquement durant le mandat de l'officier. Cette ancienneté préférentielle vaut pour un seul officier à la fois dans le but de permettre la représentation syndicale des membres du Syndicat dans l'usine. Cependant, en tout temps, le Syndicat pourra suspendre l'application des dispositions du présent paragraphe.

8.14

Fermeture d'un département

Si un département cesse de façon permanente d'opérer, les salariés qui doivent être mis à pied peuvent faire application pour des positions vacantes dans les autres départements. Si la Compagnie doit embaucher des nouveaux salariés, la préférence sera accordée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté, sujet à la condition prévue au paragraphe 8.09 et leur rémunération sera celle prévue au paragraphe 8.05.

8.15

Quand les circonstances nécessitent une diminution de production, il est convenu que la procédure suivante s'appliquera:

a) Les salariés dans le département concerné seront mis à pied selon les dispositions du paragraphe 8.13 de façon à ce que pour le travail qu'il y a à faire, les salariés demeurant à l'emploi, travaillent au moins cinq (5) jours normaux par semaine.

Il est entendu que les salariés qui doivent être mis à pied, en seront avisés trois (3) jours ouvrables à l'avance, dans le cas de chaque mise à pied.

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

8.16

Les mots "accomplir de façon satisfaisante" employés dans l'article 8, signifient que le salarié peut accomplir tout travail 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 60% de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée, la deuxième semaine à 70% et la troisième semaine et par la suite à 80%.

Toutefois, pour les opérations où un nouveau taux standard existe selon l'annexe "B" c'est ce nouveau standard qui est pris en considération au lieu de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée, et ce, dans les mêmes proportions.

ARTICLE 9

PERTE D'ANCIENNETE

9.01

Un salarié perdra toute son ancienneté si:

- a) il quitte volontairement son emploi de la Compagnie;
- b) il est congédié pour juste cause;

10.02

c) à la suite d'une mise à pied, il néglige de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours après avoir été avisé par la Compagnie par lettre recommandée ou certifiée; ou néglige d'aviser la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables complets après réception de l'avis de se rapporter à l'ouvrage, de son intention de revenir;

d) il a été mis à pied pendant une période équivalente à la durée de la convention;

10.03

e) il a retiré ses montants de la Caisse de Retraite. Copie de la demande de remboursement sera fournie à la Compagnie et au secrétaire du Syndicat.

Copie de tous les avis prévus au présent article 9.01 doit être fournie au Syndicat dès que l'évènement est connu.

9.02

Les salariés ont la responsabilité d'aviser immédiatement la Compagnie lorsqu'ils changent d'adresse. A défaut de ce faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un salarié n'aurait pas reçu un avis.

ARTICLE 10

CONGES D'ABSENCE

DURÉE DU CONGE D'ABSENCE

10.01 Le salarié conserve son ancienneté à cause d'une absence due à la maladie, un accident ou à toute autre raison inévitable à condition que cette absence n'excède pas la durée de la convention et que les motifs en soient vérifiés si nécessaire. La Compagnie toutefois pourra exiger un examen médical à ses frais.

Six (6) mois

10.02 Absence au travail

Sujet aux dispositions applicables des paragraphes qui suivent, la Compagnie reconnaît qu'il peut y avoir des raisons valables qui nécessitent qu'un salarié soit absent de l'ouvrage, mais il est entendu, de façon générale, qu'un salarié absent sans permission peut être discipliné. De plus, un salarié doit, si possible, avertir la Compagnie avant le commencement de son équipe s'il est incapable de se rapporter à l'ouvrage.

son emploi pour la Compagnie, mais ce congé pourra être pris

10.03 La Compagnie peut à sa discrétion, accorder un congé d'absence, sans paie, à un salarié pour des raisons personnelles, avec entente que cette discrétion ne s'appliquera qu'aux salariés qui ont dix (10) ans ou moins de service. Dans le cas des salariés qui ont au-dessus de dix (10) ans d'ancienneté, ils recevront sur demande faite par écrit au moins un (1) mois avant qu'ils ne s'absentent, les congés d'absences suivants:

écrite, ne sera pas considérée comme mise à pied, mais son ancienneté ne s'accumulera pas pendant son absence; toute personne qui travaille avec un concurrent alors qu'elle est en congé d'absence, perdra son ancienneté, à moins d'avoir une permission écrite.

ANCIENNETE

DUREE DU CONGE D'ABSENCE

Au dessus de dix (10)
ans jusqu'à quinze (15)
ans: Trois (3) mois

Au dessus de quinze (15)
ans jusqu'à vingt (20)
ans: Six (6) mois

Au dessus de vingt (20)
ans jusqu'à vingt-cinq
(25) ans Neuf (9) mois

Au dessus de vingt-cinq
(25) ans Douze (12) mois

Le salarié aura droit à un congé global d'absence ci-dessus mentionné pendant la durée de son emploi pour la Compagnie, mais ce congé pourra être pris séparément en trois (3) périodes différentes ou plus, s'il n'a pas complété douze (12) mois de congé d'absence. Il est entendu que de plus, à moins qu'il y ait entente contraire entre la Compagnie et le Syndicat, au plus deux (2) salariés par département qui ont au-dessus de dix (10) ans d'ancienneté, seront absents en même temps, selon les dispositions de ce paragraphe. Toute personne qui est absente avec permission écrite, ne sera pas considérée comme mis à pied, mais son ancienneté ne s'accumulera pas pendant son absence; toute personne qui travaille pour un concurrent alors qu'elle est en congé d'absence, perdra son ancienneté, à moins d'avoir une permission écrite à ce sujet.

10.04

Congé de maternité

Dans le cas de maternité et sur production d'un certificat médical, la Compagnie accordera au salarié féminin concernée un congé sans solde de six (6) mois sans perte d'ancienneté pourvu qu'une demande écrite soit faite; cependant dans le cas où le médecin traitant prescrit une absence plus longue, ce congé sans perte d'ancienneté peut être étendu jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

Une formule appropriée sera fournie par la Compagnie et copie de chaque demande de congé sera remise au Syndicat. Il est entendu que ladite salariée donnera un avis de son retour au moins quinze (15) jours à l'avance.

10.05

Congé de mariage

La Compagnie accordera un congé sans solde allant jusqu'à vingt et un (21) jours, sans perte d'ancienneté à un salarié à l'occasion de son mariage, exclusion faite du temps alloué pour vacances, à condition que ledit salarié ait donné un avis écrit de soixante (60) jours à son contremaître.

10.06

Congé de décès

1. Tout salarié aura droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congé se terminant le jour des funérailles, au cas du décès de son époux, épouse, fils, fille, père, mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère, beau-frère, belle-sœur et parents adoptifs.

2.- Tout salarié qui aura complété trois (3) mois de service continu et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de son époux, épouse, fils, fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère et parents adoptifs sera payé pour les jours ouvrables de congé auxquels il a droit suivant l'article (10.06-1), comme s'il avait travaillé.

3.- Tout salarié qui aura complété trois (3) mois de service continu et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de son beau-frère et de sa belle-soeur sera payé pour le jour des funérailles, si celui-ci tombe un jour ouvrable.

Ces congés seront payés aux gains horaires moyens de chaque salarié.

Dans le cas d'ambiguïté sur l'interprétation du lien de parenté pour l'application de cet article, la loi sur les normes du travail (loi 126) s'appliquera.

10.07

Taux à la pièce

1. Taux en vigueur au moment de la signature

Ces taux à la pièce devront être déterminés de façon à ce que pour chaque période de trois (3) mois de travail commençant le 1er janvier de chaque année, la moyenne des gains horaires du groupe des salariés de l'opération concernée qui ont un an et plus d'expérience dans cette opération, soit d'au moins 10% de plus que le taux horaire minimum prévu pour ces salariés. A défaut pour le groupe de gagner le 10% prévu ci-haut, la Compagnie devra ajuster le ou les taux à la pièce concernés pour que la clause ci-dessus soit respectée, à moins qu'elle prouve que le taux appliqué respecte l'annexe "B".

2. Nouveau taux

Tous les nouveaux taux à la pièce établis en application de l'article 12.01, doivent respecter les critères indiqués à l'annexe "B".

ARTICLE 11 SALAIRES

- 11.01 Les classifications et les taux horaires minima garantis pour le travail exécuté durant la semaine sont ceux mentionnés à l'appendice "A" de cette convention et qui en font partie intégrante.
- 11.02 Tout salarié qui est assigné temporairement à la demande de la Compagnie à une classification autre que sa classification régulière recevra le taux horaire minimum pour la classification à laquelle il est permuté, ou son taux régulier de salaire, le plus élevé des deux. Il est entendu, cependant, qu'un salarié qui accepte temporairement un poste moins rémunéré parce qu'il n'y a plus d'ouvrage sur son opération régulière sera payé au taux de l'emploi moins rémunéré à compter de la fin de la journée durant laquelle il a été ainsi rétrogradé. Il est entendu que, dans le cas de permutation résultant d'une mise à pied, les salariés qui sont gardés à l'emploi de la Compagnie à cause des dispositions d'ancienneté de cette convention recevront le taux du poste auquel ils sont assignés.
- 11.03 a) Un salarié (apprenti) travaillant sur une opération pour laquelle un système au rendement a été établi, sera rémunéré à la pièce, dès que ses gains dépasseront le taux prévu à l'appendice "A" pour l'opération concernée.

11.03 b) Tous les salariés à la pièce qui exécutent la même opération doivent être payés au même taux de pièce ainsi que le même taux minutes.

11.04 a) Allocation de présence

Tout salarié qui se présente au travail au commencement de son équipe régulière et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage pour le premier appel et un minimum de deux (2) heures d'ouvrage pour le deuxième (2ième) appel, à ses gains horaires moyens, pourvu que, s'il en est requis par la Compagnie, le salarié s'acquitte du travail disponible qui pourra lui être assigné et pourvu aussi que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliqueront pas dans les cas de pannes d'électricité dues à l'Hydro-Québec, de feu, d'inondations ou autre condition similaire totalement en dehors du contrôle de l'Employeur, dans ces cas le salarié demeure à la disposition de la Compagnie trente (30) minutes par jour. Si l'attente excède trente (30) minutes par jour, il recevra ses gains horaires moyens à compter du début et pour la durée de l'attente.

b) Arrêt de machine

Un salarié rémunéré à la pièce sera payé à ses gains horaires moyens à compter du moment où la machine est arrêtée, pourvu que l'arrêt dépasse quinze (15) minutes dans une journée de travail.

L'arrêt de la machine sera rapporté par le salarié à son contremaître immédiat qui gardera une carte record du temps auquel l'arrêt commence et finit.

Le tailleur sera payé une (1) heure, quatre (4) fois par année au maximum à ses gains horaires moyens, pour le temps perdu pour sabler, décoller ou coller sa "plate de taillage".

Toutefois ceci ne doit pas être interprété comme empêchant la Compagnie de transférer temporairement le salarié sur une autre machine ou de le mettre à pied, le tout selon les dispositions de la présente convention, mais dans le cas de transfert, les salariés seront payés à leurs gains horaires moyens, le tout selon les autres dispositions applicables de la présente convention.

11.05

La Compagnie a le droit de changer sa méthode de rémunération en convertissant une opération à l'heure en une opération à la pièce et vice versa, à condition que ceci n'occasionne pas une réduction des gains horaires moyens des salariés concernés, et à condition de plus, que dans le cas d'un changement d'une opération à l'heure en une opération à la pièce, le salarié qui a un an et plus d'expérience reçoive au moins dix pour cent (10%) de plus que le taux minimal prévu pour sa classification.

11.08

FONDS EDUCATIONNEL

La Compagnie s'engage à payer mensuellement au trésorier du local du Syndicat, une somme d'argent équivalant à la somme (4) de un pour-cent (1%) de la liste de paie pour les

11.06 Les salariés seront payés toutes les semaines au plus tard le jeudi. Si le jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le jour précédent de la même semaine.

Les détails suivants apparaitront sur chaque enveloppe de paie:

- le nom de la Compagnie;
- date de la période de paie et le montant brut;
- nombre d'heures régulières de travail et le nombre d'heures supplémentaires;
- déductions faites;
- montant net de la paie

La Compagnie devra indiquer sur le T-4 et le TP-4 de chaque salarié la déduction de sa cotisation syndicale.

11.07 CAISSE DE RETRAITE

La Compagnie s'engage à payer mensuellement à la Caisse de Retraite de la Fédération du Vêtement Inc., au nom de chaque salarié, une somme d'argent équivalant à \$0.10 par heure travaillée ainsi que pour les heures payées, des jours fériés et des jours de vacances, à chaque salarié pour les fins de Caisse de Retraite. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas aux heures faites par les apprentis au cours de leur première période de trois (3) mois de calendrier d'apprentissage dans l'industrie.

11.08 FONDS EDUCATIONNEL

La Compagnie s'engage à payer mensuellement au trésorier du local du Syndicat, une somme d'argent équivalant à la demie ($\frac{1}{2}$) de un pour-cent (1%) de sa liste de paie pour les fins du Fonds Educationnel du Syndicat.

11.09

TRAVAIL D'EQUIPE

Les salariés qui travaillent régulièrement sur une équipe entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures recevront une prime de \$0.15 l'heure en plus de leur salaire régulier. Les salariés qui travaillent régulièrement la nuit entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures recevront une prime de \$0.18 l'heure en plus de leur salaire régulier.

11.10

ECHANTILLONS

Un salarié travaillant à la fabrication des échantillons devra être rémunéré à ses gains horaires moyens.

11.11

FEDERATION DU VETEMENT

La Compagnie s'engage à payer mensuellement à la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc., une somme équivalant à une demie cent (\$0.005) l'heure travaillée pour chaque salarié, et ce, pour les fins exclusives de la préparation de mémoires aux divers gouvernements ou autres organismes, dans le but de protéger l'industrie du gant au Québec.

11.12

TECHNICIENS SYNDICAUX

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

ARTICLE 12 CHANGEMENTS CONCERNANT LES METHODES DE PRODUCTION

- 12.01 Quand la Compagnie introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production, de style ou de matériel qui nécessitent une détermination ou ajustement des taux à la pièce, pour n'importe quelle opération la Compagnie fera cette détermination ou ajustement.
- 12.02 Le Syndicat sera avisé par écrit en autant que possible une semaine à l'avance, de la date du changement et la Compagnie fournira tous les renseignements proposés ainsi que les taux de salaire et les gains éventuels.
- Le Syndicat pourra envoyer le technicien de son choix pour vérifier, après rendez-vous avec l'employeur, que l'établissement de tels nouveaux taux à la pièce ou taux minutes respecte les dispositions de la présente convention collective.
- 12.03 a) La Compagnie devra se servir des salariés dans l'opération concernée pour faire des tests ou pour exécuter les nouveaux styles.
- b) Le taux nouveau modifié ainsi que la tâche nouvelle ou modifiée seront appliqués pendant une période d'essai minimale de cinq (5) jours ouvrables et maximale de vingt (20) jours ouvrables, à moins d'entente contraire entre les parties.
- Si dans les dix jours ouvrables complets qui suivent immédiatement cette période d'essai un salarié soumet une plainte à la Compagnie, sa plainte peut faire l'objet d'un grief.

- 12.04 Pendant la période d'essai et jusqu'à ce que le grief soit réglé de façon définitive, les salariés seront payés les taux déterminés par la Compagnie avec entente que leur rémunération ne sera pas inférieure à quatre-vingt-dix pour-cent (90%) de leurs gains horaires moyens.
- 12.05 Dans le cas où il y aurait lieu à l'arbitrage, la décision arbitrale sera rétroactive et prendra effet au moment de l'inauguration de la période d'essai.
- 12.06 a) Sujet aux dispositions du paragraphe 12.01 ci-haut, il n'y aura pas de réduction de taux à la pièce, à l'heure ou de tout autre taux présentement plus élevé que ceux prévus dans la présente convention.
- b) Cependant, les taux en vigueur au moment de la signature peuvent être diminués pourvu qu'ils répondent aux critères de l'annexe "B", sous réserve toutefois du droit pour les salariés qui font ces opérations de maintenir les mêmes gains pour le temps où ils continuent d'être affectés à la même opération pourvu que le rendement soit le même.
- 12.04 En cas de surtemps, le Syndicat coopérera avec la Compagnie pour persuader les salariés à accomplir le surtemps requis. Tout travail accompli par un salarié au-delà de sa semaine normale de travail ou de ses heures de travail normales quotidiennes sera payé au taux de surtemps.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

13.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, et la journée normale de travail sera de huit (8) heures réparties de la façon suivante sur l'équipe de jour:

13.05 Du lundi au vendredi inclusivement: de 8:00 heures a.m. à 5:00 heures p.m.. Un intervalle de une (1) heure pour le repas sera accordé à la fin de la première moitié de chaque équipe.

13.02 Le Syndicat et la Compagnie pourront s'entendre pour changer les heures de travail établies dans la présente convention, de façon à permettre aux salariés de commencer et terminer une (1) heure plus tôt chaque jour.

13.03 Il est entendu qu'il n'y a aucun travail de nuit. Bien que le paragraphe précédent établisse des heures normales de travail pour fins de surtemps, il ne sera pas interprété comme une garantie de la part de la Compagnie de fournir un montant spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

13.04 En cas de surtemps, le Syndicat coopèrera avec la Compagnie pour persuader les salariés à accomplir le surtemps requis. Tout travail accompli par un salarié au-delà de sa semaine normale de travail ou de ses heures de travail normales quotidiennes sera payé au taux de surtemps.

13.05 Tout travail accompli l'un ou l'autre des jours de congé mentionnés à l'article 14 qui suit ou accompli le samedi et le dimanche sera rémunéré au taux de sur-temps excepté pour les salariés dont la programmation régulière comprend le travail à l'occasion des fêtes statutaires, des samedis et dimanches.

13.06 Une période de dix (10) minutes de repos dans l'avant-midi et de dix (10) minutes de repos dans l'après-midi sera accordée à tous les salariés.

Cette période de repos étant comprise dans les heures régulières de travail de la semaine, il ne doit y avoir aucune déduction de salaire pour les salariés travaillant sur une base horaire.

13.07 Il est entendu qu'il n'y a aucun travail de fait durant les périodes de repos ainsi qu'avant et après l'horaire de travail prévu à l'article 13.01.

b) La Compagnie convient de fermer ses portes et de payer le 24 décembre et tous les jours, sauf les samedis et dimanches, jusqu'au 2 janvier inclusivement de chaque année.

14.02 Pour avoir droit au paiement de jours de fêtes, il est entendu qu'un salarié:

a) doit avoir complété sa période de probation;

ARTICLE 14

CONGES STATUTAIRES

14.01

a) Sujet aux dispositions des paragraphes 14.02 et 14.03 les congés statutaires ci-après mentionnés seront accordés aux salariés avec rémunération quel que soit le jour de la semaine où ces congés tombent.

- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce

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

b) La Compagnie convient de fermer ses portes et de payer le 24 décembre et tous les jours, sauf les samedis et dimanches, jusqu'au 2 janvier inclusivement de chaque année.

14.02

Pour avoir droit au paiement de jours de fêtes, il est entendu qu'un salarié:

a) doit avoir complété sa période de probation;

- b) devra avoir travaillé pendant la période de trois (3) mois précédent immédiatement le congé statutaire payé;
- c) devra être au travail le jour cédulé précédant et suivant un congé statutaire payé à moins que son absence ne soit le résultat de maladie ou accident sérieux et vérifiable par la Compagnie, décès dans sa famille, mariage, maternité, mise à pied ou permission applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé. Cependant, cette disposition ne s'applique pas aux congés qui tombent entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement.

14.03

La rémunération pour les congés statutaires payés mentionnés au paragraphe 14.01 sera la suivante:

- huit (8) fois les gains horaires moyens de chaque salarié.

Toutefois, tout salarié qui travaille volontairement moins de sept (7) heures par jour en moyenne durant les trois (3) mois précédant le congé statutaire, sera rémunéré selon ses gains horaires moyens multipliés par la moyenne des heures qu'il a travaillées durant la période précédente.

	A COMPTER DE 1980	A COMPTER DE 1981	A COMPTER DE 1982
De un ans moins de cinq (5) ans.	54	6.52	81
Cinq ans moins de dix (10) ans.	63	6.58	75
Dix ans moins de quinze (15) ans.	75	7.52	85
Quinze (15) ans et plus	81	8.52	92
Plus de vingt (20) ans	87	8.52	100

ARTICLE 15 VACANCES

15.01 La Compagnie convient d'accorder à tous les salariés trois (3) semaines consécutives de vacances, soit les trois dernières semaines complètes du mois de juillet de chaque année à moins que les parties ne s'entendent autrement. De plus, les salariés ayant droit à 8% de paiement pour les vacances auront droit à une 4^{ème} semaine prise à une période déterminée après entente entre la Compagnie et le salarié.

15.02 Le montant de paie de vacances dû à chaque salarié sera établi conformément au tableau suivant et selon les dispositions du paragraphe 15.03.

DUREE DE SERVICE CONTINU

TAUX DE PAIE DE VACANCES

Moins d'un (1) an

Quatre pour cent (4%) des gains du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant la période de douze (12) mois finissant avec et incluant la dernière période de paie dans le mois de mai.

VACANCES FACULTATIVES

Tout salarié ayant cinq (5) ans de service continu aura droit une fois durant la durée de la présente convention collective, à deux (2) semaines de vacances facultatives, à soixante (60) jours de congé, pourvu que:

	<u>A COMPTER DE 1980</u>	<u>A COMPTER DE 1981</u>	<u>A COMPTER DE 1982</u>
Un an mais moins de cinq (5) ans.	5%	5.5%	6%
Cinq ans mais moins de dix (10) ans.	6%	6.5%	7%
Dix ans mais moins de quinze (15) ans.	7%	7.5%	8%
Quinze (15) ans et plus	8%	8.5%	9%
Vingt-cinq (25) ans et plus	8%	8.5%	10%

15.03 Dans le cas des salariés ayant dix ans ou plus de service continu, si la paie de vacances prévue au paragraphe 15.02 représente pour le salarié moins que ses gains horaires moyens, multipliés par trois (3) fois le nombre d'heures de la semaine régulière de travail, celui-ci recevra le montant le plus élevé des deux.

15.04 b) Le montant versé par la Compagnie pour vacances est réputé salaire gagné et doit être payé au salarié avant son départ en vacances.

15.05 Tout travail de production accompli par un salarié durant les vacances devra être payé au taux de surtemps.

15.06 La période de vacances sera affichée sur le tableau d'affichage au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date des vacances.

15.07 VACANCES FACULTATIVES

Tout salarié ayant cinq (5) ans et plus de service continu, aura droit une fois durant la durée de la présente convention collective, à deux (2) semaines consécutives de vacances sans solde, pourvu que:

a) Il en fasse la demande au moins un (1) mois à l'avance;

b) Il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois par département qui en fasse la demande; dans le cas où il y aurait plus d'une demande dans le même département, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 16 SECURITE ET SANTE

- 16.01 a) La Compagnie prendra les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés pendant les heures de travail en conformité avec les lois du travail du Québec et du Canada.
- b) Dans les cas de personnes accidentées au travail, la Compagnie convient de payer aux gains horaires moyens, le temps perdu au cours de la journée où s'est produit l'accident dans les cas sérieux et vérifiés.
- 16.02 Sujet aux dispositions d'une police-maitresse qui sera souscrite par une Compagnie d'assurance reconnue et administrée par le Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc., la Compagnie convient de payer 2.75% de ses salaires comme contribution au paiement de la prime. La Compagnie convient, de plus, de déduire de la paie hebdomadaire de ses salariés leur contribution qui est déterminée par leur classification. La Compagnie remettra sa part et les contributions perçues à même le salaire des salariés selon les dispositions du paragraphe 4.08.
- 16.03 Une fois l'an, la Compagnie fournira au Fonds d'Assurance une liste couvrant les salaires annuels de ses salariés.

ARTICLE 17

TRAVAIL A DOMICILE

17.01

Tout travail à domicile est prohibé pendant toute la durée de cette convention, excepté comme ci-après prévu.

17.02

a) La couture des gants "cousus à la main" (hand sewn) est permise à domicile en tout temps, nonobstant les dispositions du paragraphe 17.01 mais dans ces cas-là, la Compagnie devra fournir au Syndicat la liste des salariés qui exécutent ces travaux.

b) De plus, la Compagnie aura droit de faire travailler à domicile des opératrices à la condition qu'il n'y ait pas de salariés alors en chômage et à la condition également que la rémunération totale de ces opératrices, exception faite de la couture des gants "cousus à la main" ne dépasse pas:

1. après le 1er mars 1983:

8% de la masse salariale des salariés de l'unité de négociations, calculé sur la période du 1er mars 1982 au 29 février 1983.

17.03

Les parties conviennent que dans le plus bref délai possible, elles demanderont au Ministre du Travail de sanctionner toutes et chacune des dispositions de la présente convention collective pour qu'elles fassent partie de l'extension juridique et de se porter requérante à cet effet.

ARTICLE 18 ENREGISTREMENT DES CONTRACTEURS

18.01 La Compagnie s'engage à ne donner aucun sous-con-
 trat à forfait qui a pour objet de créer des mises
 à pied chez les employés syndiqués. De plus la
 Compagnie s'engage à donner avis au Syndicat de
 tout sous-contrat.

LE SYNDICAT: SYNDICAT NATIONAL DES GANTIERS DE ST-LAURENT INC.

Claude Hamelin

Lucille Durocher

LA COMPAGNIE: SAUNIER ET METAINES LAURENTIENS INC.

Proven

ARTICLE 19 DUREE DE LA CONVENTION

19.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er mars 1983 jusqu'au 28 février 1984.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants dûment autorisés, le.....//.....ième jour du mois de1983.

LE SYNDICAT: SYNDICAT NATIONAL DES GANTIERIS DE ST-TITE INC.

PAR:

Claude Germain

PAR:

PAR:

Leon Beaudou

LA COMPAGNIE: GANTS ET MITAINES LAURENTIDES INC.

PAR:

Arvoisau

PAR:

PAR:

ANNEXE "A"

AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

ARTICLE 1

- a) Les taux horaires minimaux pour le travail exécuté par un salarié doivent être ceux indiqués aux tableaux du présent appendice pour les salariés qui exercent les emplois énumérés auxdits tableaux, dans leur zone respective à compter de la date indiquée dans chaque tableau. Ces taux horaires minimaux ne comprennent pas les montants attribués à la Caisse de Retraite et au Fonds Educationnel.
- b) Les taux horaires minimaux devront être garantis à chaque salarié pour chaque semaine de travail et devront être ajustés en conséquence selon les classifications et les échelles de qualifications, ces ajustements ou remboursements devront être payés chaque semaine.

ARTICLE 2

- a) Le salarié cesse d'être assujéti à l'échelle des taux de qualification dès le moment où il atteint le taux horaire minimal pour son emploi dans les catégories établies sous la rubrique "Classifications" du présent Annexe "A".
- b) Toutefois, si un salarié est promu à un emploi supérieur, il est de nouveau assujéti à l'échelle de qualification pour la durée nécessaire à l'acquisition du salaire du nouvel emploi à compter de la date où il commence à remplir son nouvel emploi.

- c) Cependant, dans aucun cas, un salarié ne doit recommencer une échelle de qualification, il ne peut que continuer vers des taux supérieurs.
- d) Tout salarié qui est rétrogradé à une fonction dont le taux de rémunération est inférieur, doit être rémunéré selon le taux de cette nouvelle fonction, sauf si autrement prévu dans cette convention.

ARTICLE 3

Le salarié doit être payé pour faire des réparations dont il n'est pas responsable.

Cette même clause s'appliquera lorsque la quantité des lots de production sera en dehors d'un minimum raisonnable à être déterminé entre le Syndicat et la Compagnie.

Dans ces cas-là, le salarié sera payé à ses gains horaires moyens.

ARTICLE 4

4.01

METHODES D'INTEGRATION

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

a) Formule d'intégration pour un système minute:

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

4.01
(suite)

- b) Formule d'intégration pour un système à la pièce:
1. convertir en pourcentage le montant de l'augmentation par rapport au taux minimum horaire garanti pour l'emploi;
2. augmenter tous les taux à la pièce existants du montant de pourcentage obtenu selon le paragraphe 1.
- c) Autre formule de prime au rendement:
La formule d'intégration pour tout autre système de prime au rendement devra toujours payer à tout salarié au moins le montant d'augmentation générale de salaire prévu dans la convention.
- d) Formule d'intégration pour tout salarié à l'heure:
Le salaire horaire payé au salarié au moment de l'intégration, plus l'augmentation générale.
- e) La Compagnie doit remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les opérations mathématiques nécessaires, à chaque fois qu'elle fera une incorporation ou intégration des augmentations générales.

4.02

L'expression "taux de l'ordonnance" désigne le taux applicable à l'époque, fixé pour un salarié de dix-huit ans (18) et plus, durant les heures de la semaine normale, selon la Loi sur les normes de travail et ses modifications ultérieures. "En aucun cas, cependant, les taux minima ne doivent être inférieurs à ceux payés à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, ni à ceux de l'ordonnance".

ARTICLE 5

Zone 1:

L'Ile de Montréal et le territoire compris dans un rayon de cinq (5) milles autour de l'île ainsi que tous les territoires non compris dans la Zone 11.

Zone 11: Les cités et villes de la Province de Québec ayant une population de moins de 15,000 âmes au dernier recensement du Gouvernement Fédéral et les territoires actuels des municipalités de St-Raymond, St-Tite, Loretteville et Ancienne-Lorette.

ARTICLE 6 EXPERIENCE RECONNUE DANS L'INDUSTRIE

Tout salarié embauché par la Compagnie avec une (1) année ou plus d'expérience dans l'industrie du Gant sera rémunéré après six (6) mois selon le taux de sa qualification ou le taux d'engagement et progression s'il n'a pas encore atteint sa qualification. Cependant l'expérience doit avoir été acquise dans les cinq (5) dernières années à défaut de quoi l'expérience ne sera pas reconnue.

ANNEXE "A"

TAUX HORAIRES MINIMAUX GARANTIS DE QUALIFICATIONS ET TAUX
DE BASE MINIMAUX POUR DETERMINER LA PRIME AU RENDEMENT

ZONE 1

QUALIFICATIONS

A COMPTER DU
01/03/83

1. Salariés féminins non spécialisées Examineurs - Opérateurs	\$6.87 de l'heure
2. Salariés masculins non spécialisés	7.42 "
3. Emballeurs - Gants - Mitaines - Travail - Jeux - Sport - Expédition - Tailleurs de doublure	7.57 "
4. Tourneurs - Gants - Mitaines	7.72 "
5. Bloqueurs	7.77 "
6. Tailleurs	7.82 "
7. Mécaniciens	

ANNEXE "A"

TAUX HORAIRES MINIMAUX GARANTIS DE QUALIFICATIONS ET TAUX
DE BASE MINIMAUX POUR DETERMINER LA PRIME AU RENDEMENT

ZONE 11

QUALIFICATIONS

A COMPTER DU
01/03/83

- | | |
|--|-------------------|
| 1. Salariés féminins non spécialisées
Examineurs - Opérateurs | \$6.67 de l'heure |
| 2. Salariés masculins non spécialisés | 7.22 " |
| 3. Emballeurs - Gants - Mitaines - Travail -
Jeux - Sport - Expédition - Tailleurs
de doublure | 7.37 " |
| 4. Tourneurs - Gants - Mitaines | 7.47 " |
| 5. Bloqueurs | 7.52 " |
| 6. Tailleurs | 7.57 " |
| 7. Mécaniciens | |

ANNEXE "A"

TAUX D'ENGAGEMENT ET PROGRESSION

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

<u>ZONE 1</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/03/83</u>
1er trimestre	Salaire minimum +\$0.00
2e trimestre	" " +\$0.00
3e trimestre	" " +\$0.80
4e trimestre	" " +\$1.20
5e trimestre	" " +\$3.22
6e trimestre	" " +\$3.45
7e trimestre	" " +\$3.55
8e trimestre	" " +\$3.75
9e trimestre	" " +\$3.95
10e trimestre	" " +\$4.17

ANNEXE "A"

TAUX D'ENGAGEMENT ET PROGRESSION

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

<u>ZONE 11</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/03/83</u>
1er trimestre	Salaire minimum + \$0.00
2e trimestre	" " + \$0.00
3e trimestre	" " + \$0.70
4e trimestre	" " + \$1.10
5e trimestre	" " + \$3.02
6e trimestre	" " + \$3.20
7e trimestre	" " + \$3.40
8e trimestre	" " + \$3.60
9e trimestre	" " + \$3.80
10e trimestre	" " + \$3.92

ANNEXE "A"

DIVISION DU: PLASTIC - CAOUTCHOUC - SYNTHETIQUE

TAUX HORAIRES MINIMAUX GARANTIS POUR LES DIFFERENTS EMPLOIS

ZONE 1

<u>Catégories - Emplois</u>	<u>A compter du</u> <u>01/03/83</u>
1. Salariés féminins non spécialisées Examineurs Estampeurs Préposés aux formes	\$6.87
2. Salariés masculins non spécialisés Examineurs Emballeurs Estampeurs Préposés aux formes	\$7.67
3. Sauceurs Mixeurs Ajusteurs	\$7.92

Dans le cas où les salariés masculins seraient transférés dans une catégorie inférieure, ceux-ci ne subiront aucune diminution de salaire.

Advenant le cas où la Compagnie introduit un changement dans la méthode de production, dans la charge de travail, dans la machinerie ou tout changement pouvant affecter le salarié, celle-ci devra en discuter avec le Syndicat afin de s'entendre sur les conditions dudit changement. Au cas de grief, le tout sera réglé selon la procédure de griefs prévue dans la présente convention.

ANNEXE "B"

STANDARD DE PRODUCTION

CHARGE STANDARD DE TRAVAIL

1. Compte tenu du coût et de la difficulté d'implantation d'un système de standard de production les parties s'entendent pour qu'en cas de grief sur un nouveau taux à la pièce déterminé par la Compagnie ou tout changement sur un ancien taux, la méthode utilisée pour déterminer le standard de production ou la charge de travail sera celle ci-après décrite.

2.
 - a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale 100% est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen et expérimenté, familier avec l'opération, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique, ni mentale. Comme point de repère à l'allure normale on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes.

 - b) La prime au rendement débute à une efficacité de 100% et est directement proportionnelle au rendement pour toute efficacité supérieure à 100%, sur le taux de base de tout salarié.

 - c) La charge de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard, le 100%, incluant un pourcentage de 15% généralement reconnue dans l'industrie pour la fatigue, période de repos, besoins personnels, délais extérieurs au cycle de travail.

 - d) Le salaire horaire de base utilisé, pour l'établissement des taux à la pièce, est celui prévu à l'annexe "A".

ANNEXE "B" (suite)

e) Tout standard de production devrait donner une opportunité de 30% de prime au rendement (130%) pour un effort additionnel de 30% à l'allure normale de 100%.

f) Tout salarié travaillant à la pièce aura droit à l'équivalent du taux horaire minimum de son occupation tel que stipulé à l'annexe "A" des salaires.

3. Procédure de règlements de griefs pour les standards de production:

En cas de grief ou de plainte du salarié, concernant un standard de production ou de charge standard de travail, l'arbitre pour les fins du présent article doit être un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties, à défaut ce dernier est nommé par le Ministère du Travail. L'arbitre doit rendre sa sentence conformément aux dispositions de cette convention dans un délai de trente (30) jours ouvrables et sa décision est finale et lie les parties.

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

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

4. TECHNICIENS EXTERIEURS

Le Syndicat peut, après avoir déposé un grief, demander les services d'un technicien extérieur qui aura le droit de prendre des études de temps, faire des vérifications ou tout autre travail connexe dans l'usine, le tout aux frais du Syndicat.