

NOM

NO

04700-1

C.A.E.	2432	NO.CONV.	47001
AFFIL.	5	NB.EMPL.	60
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	3608 50
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M19048001

Recherches : 85-02-08

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	M-19048-01		
Date	Signature 82-05-19	Reception 82-05-26	Durée Du 82-04-01 Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	60

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des travailleurs du vêtement de Sherbrooke aff. CSD 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	☐ Déposant Confection Alpha Inc 1150 rue Deschaillons Sherbrooke, Qué J1G 1X7

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau et de tous ceux automatiquement exclus par la loi."

Région	05-00	Activité	2431 (5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques
La Fédération Nationale des travailleurs de l'Industrie du vêtement Inc - CSD Att.: M. Roger Rousseau 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3

Pour le commissaire général du travail	
Signature Ressette David	Date 82-06-04

Pour renseignements

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CONFECTION ALPHA INC.

1150, Deschailons

Sherbrooke, Québec

J1G 1X7

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU

VETEMENT DE SHERBROOKE

Affilié à la C.S.D.

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
ARTICLE 1 BUT, JURIDICTION ET RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 2 DROITS DE L'EMPLOYEUR	1-2
ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL	2
ARTICLE 4 DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES	3
ARTICLE 5 REPRESENTATION SYNDICALE	3-4
ARTICLE 6 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	4-5
ARTICLE 7 ARBITRAGE	6
ARTICLE 8 AFFICHAGE	6
ARTICLE 9 ANCIENNETE	6-14
ARTICLE 10 SYSTEME D'ENCOURAGEMENT	14-16
ARTICLE 11 CONGES CHOMES ET PAYES	16-18
ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES	18-19
ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	19-20
ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE	20
ARTICLE 15 CONGES SOCIAUX	21
ARTICLE 16 CONGEDIEMENT OU SUSPENSION	21-22
ARTICLE 17 SALAIRES	22-23
ARTICLE 18 GREVE ET LOCK-OUT	23
ARTICLE 19 ANNEXES ET ENTENTES	23
ARTICLE 20 SECURITE ET SANTE	23-24
ARTICLE 21 DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION	24-25
 ANNEXE "A"	 26
ANNEXE "B"	27
ANNEXE "C"	28
ANNEXE "D"	29-30-31

ARTICLE 1 BUT, JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 1.01- 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 ou de toute plainte relative à des conditions de travail prévues ou non prévues à la convention collective pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les salariés, pendant la durée de la présente convention.

1.02- Juridiction

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, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu en faveur du Syndicat des Travailleurs du Vêtement de Sherbrooke, le 22 octobre 1979.

- 1.03- Il ne se fera pas de travail de production ou d'échantillon par des salariés non-couverts par l'unité de négociation de façon à remplacer ou mettre à pied des salariés qui ont des droits d'ancienneté sauf pour les raisons suivantes:

- a) pour fin d'entraînement et que le salarié soit présent à l'opération impliquée;
- b) pour fin de contrôle ou essai d'un produit, étant entendu que ce travail d'essai ou de contrôle ne doit pas constituer un moyen indirect pour faire de la production.

- 1.04- 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.

ARTICLE 2 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01- Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

ARTICLE 2 DROITS DE L'EMPLOYEUR (suite)

2.01- (suite)

- b) passer et amender les règlements à être observés par les salariés;
- c) embaucher, promouvoir, congédier, classier, diriger, transférer, déchoir, mettre à pied et suspendre ou discipliner d'autre façon les salariés;
- d) en général, administrer l'entreprise industrielle dans laquelle l'Employeur est engagé et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'attribution des équipes, la sorte et l'emplacement des machines et de l'outillage, les procédés de fabrication, de technique et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des parties à être 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 l'Employeur et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.

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

L'Employeur convient de consulter le Syndicat via le Comité des relations industrielles avant de passer ou d'amender un règlement.

- 2.02- Aucun sous-contrat de distribution ou de travail à domicile ne sera accordé par l'Employeur au cours de la durée de cette convention.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL

- 3.01- Tous les salariés, employés par l'Employeur au moment de la signature de la convention devront devenir membres 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 dans les trente (30) jours de calendrier de son embauchage, comme une des conditions du maintien de son emploi.
- 3.03- Si pendant la durée de cette convention, un salarié cesse volontairement d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse de devenir membre une fois la période prévue à 3.02 terminée, l'Employeur le congédiera dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date de réception parelle d'un avis écrit du Syndicat à l'effet que ce salarié a cessé volontairement d'être membre du Syndicat ou refuse de le devenir.

ARTICLE 4 DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01- L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié, 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.
- 4.02- L'Employeur remettra les montants ainsi perçus au trésorier du Syndicat par chèque, une fois par mois, dans les premiers quinze (15) jours du mois qui suit le mois dans lequel les déductions ont été faites.
- 4.03- En même temps que chaque remise, l'Employeur fournira un état détaillé mentionnant les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

ARTICLE 5 REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01- L'Employeur convient de recevoir sur demande 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.
- 5.02- Les délégués du Syndicat, pas plus de six (6) à la fois, mais pas plus de deux (2) par département et un (1) seul par opération, peuvent assister aux activités syndicales telles sont à titre d'exemple: congrès, journée d'étude, convocation d'urgence; le tout à condition que l'Employeur ait été avisé au moins sept (7) jours à l'avance sauf en cas d'urgence. Le total des congés accordés pour l'ensemble des délégués sera de quarante (40) jours ouvrables par année de convention.
- L'Employeur continuera pendant ces absences à verser aux salariés concernés la rémunération à laquelle ils auraient eu droit s'ils étaient demeurés au travail. Il est entendu que l'Employeur sera remboursé pour les sommes d'argent ainsi avancées au Syndicat à même les cotisations syndicales qu'il pourra retenir jusqu'à concurrence du montant dû.
- Cependant, il devra inclure une facturation indiquant les dates et personnes impliquées ainsi que les montants payés.

ARTICLE 5 REPRESENTATION SYNDICALE (suite)

- 5.03- L'Employeur accepte de payer les pertes de salaires encourues par le Comité de négociation du Syndicat lors des rencontres de négociation directe avec l'Employeur et ceci, jusqu'à une demande de conciliation exclusivement. Du côté syndical, le Comité est composé de trois (3) salariés, membres du Syndicat.

L'Employeur paiera aussi, lors des rencontres avec celui-ci, les heures ouvrables perdues par les membres reconnus du Comité des Relations Industrielles. Ledit comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Ils pourront cependant s'adjoindre une personne-ressource au besoin.

Les membres salariés du Comité, sauf le conseiller technique, seront choisis parmi les membres du Syndicat. Un avis écrit donnant les noms des membres à l'Employeur devra être fourni dans les dix (10) jours de leur nomination, de même que le nom de tout remplaçant s'il y a lieu.

Ce Comité est autorisé à discuter et à régler toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention et généralement des relations entre l'Employeur et les salariés. Les décisions de ce Comité ne sont pas sujettes à la procédure de règlement de griefs, sauf ce qui est prévu à l'article de la procédure de règlement de griefs. Les réunions des membres du Comité auront lieu le 3e mercredi de chaque mois entre 15:30 et 16:30 heures sauf si les parties en conviennent autrement.

- 5.04- Il est convenu entre les parties que le représentant extérieur du Syndicat pourra assister aux réunions entre les deux parties.

La partie qui désire qu'un sujet soit discuté au Comité des Relations Industrielles doit en aviser l'autre partie au plus tard quarante-huit (48) heures avant la tenue de la réunion dudit Comité. Cet avis est remis au bureau du personnel ou au secrétaire du Syndicat, selon qu'il s'agit d'un avis émanant du Syndicat ou de l'Employeur.

Il est convenu que tout grief peut faire l'objet d'une discussion au Comité des Relations Industrielles même si l'on n'a pas donné à son sujet le préavis de quarante-huit (48) heures.

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.

ARTICLE 6 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

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 à son supérieur immédiat l'opportunité de régler sa plainte.
- b) Le salarié qui se croit lésé dans ses droits aux termes de la présente convention collective doit soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits donnant lieu au grief.
- c) Le salarié qui le désire peut se faire accompagner par un délégué de département ou son substitut.
- d) Si le salarié peut prouver qu'il n'a pas pu prendre connaissance des faits donnant lieu au grief dans les dix (10) jours de leur occurrence, il pourra présenter son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où il a pris connaissance de ces faits.
- e) Si une décision n'est pas rendue par le supérieur immédiat dans les deux (2) jours ouvrables ou si le salarié n'est pas satisfait de sa décision, il peut, après consultation avec le comité syndical de griefs, présenter son grief au responsable du personnel dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de deux (2) jours mentionné précédemment.
- f) Le responsable du personnel doit rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est remis. Copie de sa réponse est remise au Syndicat.
- g) Si le responsable du personnel ne répond pas ou si le Syndicat n'accepte pas la décision du responsable du personnel, le Syndicat ou le salarié pourra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de trois (3) jours prévu au paragraphe précédent, soumettre son cas à l'arbitrage.
- h) Il est entendu que le Syndicat peut présenter un grief. Dans ce cas, le grief est présenté directement à l'étape du responsable du personnel dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits donnant ouverture au grief. Si le Syndicat décide de présenter lui-même un grief individuel au nom d'un salarié, tel salarié doit être présent aux discussions qui interviennent à cette étape.

ARTICLE 7 ARBITRAGE

- 7.01- 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 d'un président 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- Le président 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.

- 7.03- Les étapes et délais prévus à la procédure de grief et arbitrage sont de rigueur.

- 7.04- Chacune des parties assume la moitié des frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE 8 AFFICHAGE

- 8.01- Le Syndicat pourra afficher au tableau fourni par l'Employeur les avis signés par le responsable du Syndicat pour convocation à ses assemblées ou autre avis du même genre. Tout autre affichage devra être approuvé par un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

- 9.01- Définition

L'ancienneté signifie la durée totale de service continu d'un salarié chez l'Employeur depuis sa dernière date d'embauchage.

- 9.02- Reconnaissance

L'ancienneté sera reconnue telle que ci-après prévu.

- 9.03- Divisions et départements

L'entreprise compte deux (2) divisions, soit la division du "Jean's" et la division du "Costume de bain" comprenant les culottes de jogging, robes de chambre, jackets (gilets).

ARTICLE 9 ANCIENNETE (suite)

9.03- (suite)

Advenant l'addition d'autres produits, les parties devront s'entendre pour les intégrer dans l'une des divisions prévues ci-haut.

Dans la division "Jean's", on a les départements suivants:

- Coupe
- Pièces
- Devant et dos
- Assemblage
- Finition
- Pressage.

Dans la division "Costume de bain", on a les départements suivants:

- Pièces, devant et dos
- Assemblage
- Finition
- Pressage.

9.04- Période d'essai

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de treize (13) semaines, soit soixante-cinq (65) jours de travail 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.

9.05- Conservation du droit d'ancienneté

- a) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou accident et ce, pour la durée correspondante à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. Cependant, dans un cas extrême et avec une preuve médicale à l'appui, les deux parties par accord mutuel peuvent extensionner la période.

ARTICLE 9 ANCIENNETE (suite)

9.05- (suite)

b) Un congé sans solde jusqu'à concurrence de six (6) mois maximum sans perte d'ancienneté, pourra être accordé à un salarié qui a au moins deux (2) ans d'ancienneté et 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 trois (3) semaines avant la date où le congé peut débiter, à moins de circonstances incontrôlables. Le congé doit être utilisé pour les fins demandées sinon il n'a aucune valeur.

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 trois (3) semaines avant que ne 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 d'un salarié, l'Employeur convient de lui accorder un congé sans solde d'une (1) semaine. Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à l'Employeur au moins six (6) semaines à l'avance.

9.06- Promotion

Par promotion, on entend le passage d'un salarié d'un groupe ou d'un grade donné à un autre groupe ou grade dont le salaire est plus élevé au maximum.

Transfert

Par transfert, on entend le passage d'un salarié d'un groupe ou grade donné à un autre groupe ou grade dont le salaire est identique au maximum.

ARTICLE 9 ANCIENNETE (suite)

9.06- (suite)

Rétrogradation

Par rétrogradation, on entend le passage d'un salarié d'un groupe ou grade donné à un autre groupe ou grade dont le salaire est moins élevé au maximum.

9.07- Critères de promotion, transfert et rétrogradation

Le poste vacant est comblé par le salarié ayant le plus d'ancienneté dans la division, à la condition qu'il se porte candidat et qu'il satisfasse aux exigences de la tâche.

9.08- Détermination du salaire suite à une promotion, un transfert ou une mise à pied

a) Promotion

Le salarié promu reçoit, dans son nouveau groupe ou grade, 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 son nouveau groupe ou grade.

b) Transfert

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

c) Rétrogradation

Le salarié rétrogradé reçoit dans son nouveau groupe ou grade, le salaire prévu pour le groupe ou grade, 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 le groupe ou grade où il est rétrogradé.

ARTICLE 9 ANCIENNETE (suite)

9.09- 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 promotion, de transfert, congédiement ou départ.

9.10- Affichage

Toute position nouvelle ou vacante devra être annoncée par un avis écrit sur le tableau d'affichage dans l'usine pour une période d'au moins soixante-douze (72) heures comprenant trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cet avis devra mentionner les exigences de la fonction ainsi que le taux horaire payé pour ce travail. Les salariés désirant telle position devront faire application par écrit au responsable du personnel sur la formule d'application à cet effet durant la période d'affichage.

Il est entendu que le poste est accordé à celui pour qui il constitue une promotion de préférence à celui pour qui il constitue un transfert ou une rétrogradation. De la même façon, on accordera une préférence à celui pour qui l'obtention d'un poste constitue un transfert plutôt qu'une rétrogradation. Il est entendu que le présent alinéa ne s'applique qu'après avoir suivi les règles relatives aux critères de promotion, transfert et de rétrogradation.

Un salarié qui obtient un poste suite à un affichage a droit de se porter candidat à un nouveau poste une fois par période de trois (3) mois.

Copie de l'affichage ainsi que le nom du candidat choisi doivent être affichés par l'Employeur et communiqués au Syndicat.

Le salarié qui ne satisfait pas aux exigences de la tâche peut, à sa demande ou à celle de l'Employeur, retourner à son ancienne fonction dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'obtention de son nouveau poste.

9.11- Mise à pied

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

ARTICLE 9 ANCIENNETE (suite)

9.11- (suite)

- b) Le salarié déplacé de son occupation peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans les autres occupations qu'il a déjà effectuées selon les exigences de la tâche dans son département à la condition que le salarié ainsi déplacé ait moins d'ancienneté que lui.
- c) Le salarié qui ne peut déplacer dans son département conformément aux dispositions qui précèdent peut déplacer dans sa division aux conditions suivantes. Tel salarié peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans les autres occupations qu'il a déjà effectuées selon les exigences de la tâche dans sa division à la condition que le salarié ainsi déplacé ait moins d'ancienneté que lui.
- d) Il est entendu qu'un salarié mis à pied ne peut déplacer un autre salarié si la mise à pied est de moins de trente-six (36) heures d'horloge. Si l'Employeur prévoit que la mise à pied est d'une durée de plus de trente-six (36) heures d'horloge, le salarié peut immédiatement déloger un salarié moins ancien que lui selon les paragraphes 9.11 b) et c).
Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut en aucun cas déplacer un autre salarié au cours d'une même journée régulière de travail (pour terminer la journée).
- e) Les salariés mis à pied dans une division et qui seraient intéressés à travailler dans une autre division peuvent inscrire leur nom à cet effet sur une liste de disponibilité indiquant les occupations qui les intéressent. Les salariés seront invités à faire connaître leur disponibilité au début de chaque mois.
- f) Le salarié qui désire se prévaloir des dispositions de l'article 9.11 doit en faire la demande à l'Employeur au moment où il est avisé de sa mise à pied.
- g) Il est entendu que les salariés en probation sont les premiers mis à pied.

9.12- Rappel au travail

a) critères:

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.

ARTICLE 9 ANCIENNETE (suite)

9.12- (suite)

b) Si l'Employeur crée un nouveau poste et si tel poste demeure vacant suite à l'affichage, l'Employeur devra l'offrir aux salariés les plus anciens mis à pied de la même division ~~qui ont déjà occupé ce poste en rencontrant les exigences de la tâche.~~

ys
ll.

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 suivi la procédure d'affichage et après avoir procédé conformément à ce qui est prévu aux paragraphes a) et b) des présentes pour combler les postes nouveaux ou vacants dans une division donnée, l'Employeur devra épuiser la liste des salariés mis à pied disponibles d'une autre division avant de recruter à l'extérieur. Il est entendu que l'Employeur choisit les salariés disponibles en fonction de ses propres critères et qu'en aucun cas 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.

9.13- Transfert temporaire

a) Définition

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

b) Critères

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 horaire ou le taux horaire moyen de la fonction qu'il occupe au moment de son transfert

OU

2) le taux de salaire prévu pour la fonction où il est transféré, le tout en fonction de son expérience.

ARTICLE 9 ANCIENNETE (suite)

9.13- (suite)

d) Ancienneté

Il est entendu qu'un salarié ne retient aucun droit d'ancienneté dans une autre division à moins qu'il ait été transféré après affichage ou après entente entre les parties.

9.14- Perte du droit d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'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 continue d'une durée correspondante à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;
4. Il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans préjudice à toutes autres mesures disciplinaires pour toute absence non motivée;
5. A la suite d'une mise à pied, il est rappelé sur son poste ou sur un poste pour lequel il s'est déclaré disponible et qu'il néglige de se présenter à l'ouvrage immédiatement ou au plus tard *45. h.b. les 48 heures qui suivent* ~~au début du premier jour de travail qui suit~~ le moment de son rappel et ce, sans raison valable;
6. A la suite d'une mise à pied, il est rappelé sur un autre poste que ceux prévus au paragraphe précédent et qu'il néglige de se présenter à l'ouvrage dans les sept (7) jours de son rappel et ce, sans raison valable.

9.15- S'il est impossible pour l'Employeur de communiquer avec le salarié, il lui fera parvenir une lettre recommandée à la dernière adresse inscrite au bureau du personnel. Copie de cette lettre recommandée sera remise au Syndicat.

Le salarié perdra son ancienneté s'il refuse de se présenter au travail dans les sept (7) jours de la réception de cette lettre dans les cas prévus au paragraphe 5 et dans les quinze (15) jours de la date de la mise à la poste de cette lettre dans les autres cas.

ARTICLE 9 ANCIENNETE (suite)

9.16- Taux horaire moyen

Par "taux horaire moyen", on entend la rémunération horaire moyenne reçue par un salarié sur une période de trois (3) mois. N'entrent pas dans ce calcul le temps supplémentaire ni les primes auxquelles un salarié peut avoir droit.

Commençant le premier lundi de janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois par la suite, l'Employeur calculera des taux horaires moyens à temps simple pour chaque salarié. L'Employeur se servira de ces taux moyens pour rémunérer ses salariés chaque fois où il 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 de la période de trois (3) mois qui précède immédiatement en y ajoutant toute augmentation à la date prévue à la convention. Cette liste des taux horaires moyens sera remise au Syndicat au plus tard le 15 du mois qui suit la fin de chacune des périodes et elle sera en vigueur à partir de cette date pour une période de trois (3) mois.

9.17- Liste d'ancienneté

L'Employeur s'engage à remettre une liste officielle d'ancienneté de tous les salariés à tous les trois (3) mois au président du Syndicat et, par la même occasion, en placer une copie sur le tableau d'affichage.

Après la signature de la convention, la liste d'ancienneté sera affichée et les salariés auront trente (30) jours pour la contester, selon la procédure de griefs, qui suit ledit affichage. Après cette date elle sera reconnue comme officielle.

ARTICLE 10 SYSTEME D'ENCOURAGEMENT AU TRAVAIL

- 10.01- a) L'Employeur établit des taux qui permettent au salarié entraîné moyen de gagner par son habileté et son effort 20% et plus que le taux de base de l'opération qui est de 100%.
- b) 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.

ARTICLE 10 SYSTEME D'ENCOURAGEMENT AU TRAVAIL (suite)

10.01- b) (suite)

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.

- c) 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.
- d) La charge de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard, le 100%, incluant un pourcentage de 15% généralement reconnu dans l'industrie pour la fatigue, période de repos, besoins personnels, délais extérieurs au cycle de travail.
- e) Le salaire horaire de base utilisé, pour l'établissement des taux à la pièce, est celui prévu aux annexes "A", "B" et "C".
- f) La réduction des taux de salaires à l'heure ou sur un système d'encouragement au travail est prohibée pour la durée de la présente convention, à moins que l'Employeur et le Syndicat en conviennent autrement.
- g) Quand l'Employeur introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production, ou dans les procédés et que ces changements nécessitent une détermination ou un ajustement des taux à la pièce pour une opération quelconque, c'est l'Employeur qui fera cette détermination ou cet ajustement.
- h) Les salariés concernés et les représentants du Syndicat seront avisés du changement au moment de son occurrence. A la requête du Syndicat, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements nécessaires pour comprendre le changement proposé, y compris les devoirs proposés et l'attribution de l'ouvrage, les taux de salaires et les gains éventuels. Dès qu'un taux est en vigueur, il peut faire l'objet d'un grief. Le Comité de Relations Industrielles sera convoqué pour l'étude du litige.
 Toutefois, l'Employeur permettra au responsable de la C.S.D. qualifié dans l'étude des temps de vérifier l'exactitude des taux à cet égard.
 Les taux acceptés par les parties ou décidés par arbitrage sont rétroactifs à la date du changement.

ARTICLE 10 SYSTEME D'ENCOURAGEMENT AU TRAVAIL (suite)

10.01- (suite)

i) Lorsqu'un salarié travaille sur plus d'une opération, l'Employeur convient de ne pas se servir des gains obtenus sur une opération pour combler le minimum du taux garanti de la classe sur toutes autres opérations. Par opération, on entend les opérations énumérées à l'Annexe "D".

De plus, les gains seront calculés sur une base journalière.

10.02- Un salarié sera payé à ses gains horaires moyens s'il travaille à la pièce, pour le temps que la machine qu'il opère est arrêtée pendant ses heures régulières de travail ainsi que le temps que le salarié doit travailler sur une autre machine sauf si cette autre machine est comparable (i.e. révolutions par minute et points au pouce) à la machine généralement utilisée.

Un salarié sera payé à ses gains horaires moyens s'il doit attendre sa production pour une période de plus de quinze (15) minutes durant la journée à condition que l'attente ne soit pas causée par le salarié concerné.

Le présent article ne s'applique pas dans les cas fortuits ou de force majeure.

10.03- Toute réparation attribuable à un salarié doit être reprise par ce salarié à son taux horaire.

Les autres réparations seront rémunérées aux gains horaires moyens du salarié chargé de les effectuer.

10.04- Dans les cas prévus à 10.02 et 10.03, le contremaître doit noter le temps.

ARTICLE 11 CONGES CHOMES ET PAYES

11.01- Dans une année contractuelle, les treize (13) jours suivants sont des jours de congés chômés dont dix (10) sont payés. Les jours payés sont les jours soulignés d'un trait:

Veille du Jour de l'An,

Jour de l'An,

Lendemain du Jour de l'An,

Vendredi Saint,

Lundi de Pâques,

ARTICLE 11 CONGES CHOMES ET PAYES (suite)

11.01- (suite)

Fête de la Reine,

St-Jean-Baptiste,

Confédération,

Fête du Travail,

Jour d'Action de Grâce,

La Veille de Noël,

Jour de Noël,

Lendemain de Noël.

N.B. A compter de la 3ième année de la présente convention, la Fête de Dollard (Fête de la Reine) sera un jour de congé chômé et payé.

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

- a) devra avoir complété sa période d'essai pour l'Employeur;
- b) devra avoir travaillé une journée au cours de la période de trente (30) jours précédant immédiatement le congé chômé et payé;
- c) devra être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à un accident sérieux et vérifié, au décès dans sa famille, à la mise à pied, ou à une permission applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé chômé et payé.

11.03- L'indemnité payable au salarié qui y a droit, pour chacun de ces dix (10) jours de congés chômés et payés, sera:

Pour les salariés à l'heure: sept fois et demie ($7\frac{1}{2}$) le taux horaire.

Le taux horaire signifie le taux horaire actuellement payé ou dû au salarié, plus tous les ajustements ou augmentations en vigueur pendant la semaine de congé.

Pour les salariés à la pièce: sept fois et demie ($7\frac{1}{2}$) le taux horaire moyen.

ARTICLE 11 CONGES CHOMES ET PAYES (suite)

- 11.04- Paiement du congé: le paiement du congé doit être donné aux salariés à la première paye régulière suivant le congé.
- 11.05- Tout congé chômé et payé tombant un samedi ou un dimanche sera reporté au lundi suivant ou vendredi précédent, après entente entre les parties.

ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES

- 12.01- Tout salarié a droit à des vacances annuelles d'une durée de trois (3) semaines payées de la façon ci-après prévue.
- 12.02- Le salarié au service de l'Employeur à la date des vacances payées qui, au 1er juillet de l'année dans laquelle se donnent les vacances a complété la période de service requise indiquée ci-après, aura droit à une indemnité dont le pourcentage est aussi indiqué ci-après, calculé sur le salaire gagné par ledit salarié dans la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paye antérieure au 30 avril de l'année dans laquelle se donnent lesdites vacances à savoir:

De 0 à moins de 3 ans:	4%
De 3 ans à moins de 5 ans:	5%
De 5 ans à moins de 10 ans:	6%
De 10 ans et plus:	7%

Tout salarié qui est congédié ou qui abandonne volontairement son emploi aura droit à son départ, à la proportion de son traitement de vacances équivalente à la proportion de l'année écoulée au moment de son départ.

- 12.03- La période des vacances sera les deux (2) dernière semaines complètes du mois de juillet de même que la première du mois d'août.
- 12.04- L'Employeur affichera la date des vacances au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le commencement des vacances.

ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES (suite)

- 12.05- La rémunération de vacances sera versée aux salariées avant leur départ pour vacances.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 13.01- a) La semaine normale de travail sera de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) et la journée normale de travail sera de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La cédule des heures normales de travail peut être modifiée après entente entre les parties.
- c) Du lundi au vendredi inclusivement: de 08:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 heures à 16:30 heures.
- Heure du dîner: de 12:00 heures à 13:00 heures ou toute autre période qui pourrait être convenue entre les parties.
- d) 1) Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et l'après-midi à être prise selon la pratique actuelle, sera accordée à tous les salariés. Ces périodes sont déterminées du consentement des parties.
- 2) Un salarié appelé à travailler deux (2) heures ou plus immédiatement à la suite de sa journée régulière a droit à une période de repos de quinze (15) minutes consécutives à la fin de sa journée régulière.
- 3) Lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire en dehors des jours de la semaine régulière de travail, les périodes seront les mêmes qu'aux paragraphes 13.01 d) 1).
- e) Tout salarié qui se présente au travail le matin, au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à deux (2) heures de travail ou à l'équivalent en paye rémunéré à son taux horaire régulier; tout salarié qui se présente au travail l'après-midi, au début de la deuxième moitié de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à deux (2) heures de travail ou à l'équivalent en paye rémunéré à son taux horaire régulier.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

13.01- e) (suite)

Ce privilège d'une telle indemnité s'applique dans le cours normal des opérations de l'atelier seulement; le privilège est automatiquement suspendu dans le cas d'un arrêt incontrôlable total ou partiel desdites opérations. De plus, tel salarié doit exécuter tout travail qui lui est assigné.

- f) En cas d'accident de travail, le transport du salarié à l'hôpital ou chez le médecin selon le cas, sera assumé par l'Employeur.

Si le salarié est incapable de terminer sa journée de travail, il sera payé pour toutes les heures régulières de cette journée à son taux horaire moyen ou à son taux horaire selon le cas; si le salarié a un congé de cinq (5) jours ou moins, l'Employeur devra payer ses jours immédiatement au salarié concerné le tout tel que le prévoit la Loi. Lorsque requis par l'Employeur, il devra produire un certificat médical. L'Employeur, s'il y a lieu, lui remboursera le coût du certificat médical.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01- Tout travail fait en plus des trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) régulières établies conformément aux dispositions précédentes est du travail supplémentaire et est rémunéré sur la base d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire moyen du salarié concerné.
- 14.02- Le travail le dimanche et les jours fériés est rémunéré au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié concerné.
- 14.03- Tout travail effectué à temps supplémentaire sera volontaire et offert au salarié qui effectue régulièrement ce travail. S'il y a lieu de procéder autrement, ce travail sera réparti aussi également que possible entre les salariés ordinairement assignés à ce travail selon les principes relatifs à l'utilisation de l'ancienneté.

ARTICLE 15 CONGES SOCIAUX

15.01- Congés de décès

Trois (3) jours de congé payés seront accordés au salarié qui a complété la période d'essai, à l'occasion du décès dans sa famille immédiate telle que son conjoint, père, mère, enfants, frères, soeurs et les beaux-parents du salarié. Ces jours de congé payés devront être des jours ouvrables de travail.

Au sens du présent article, on entend par conjoint la définition prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 3 de l'article 1 de la Loi sur les Normes du Travail.

15.02- Congé pour mariage

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage de même qu'une (1) journée, sans salaire, la veille de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 16 CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

16.01- L'Employeur pourra suspendre ou congédier un salarié qui se rendrait coupable d'offenses graves telles que: vol, sabotage et assaut. La preuve incombant à l'Employeur dans tous les cas.

16.02- Pour raisons autres que celles énumérées à l'item 16.01 qui précède, l'Employeur pourra suspendre de son occupation ou congédier un salarié, à la condition de se conformer à la procédure suivante:

a) Pour la première offense:

Avertir verbalement le salarié de l'acte qu'on lui reproche et ce, en présence d'un représentant syndical.

b) Pour la deuxième offense:

Dans le cas d'une deuxième offense, un avertissement écrit est requis. Pour ce faire, le représentant départemental de l'Employeur complètera une formule d'avertissement stipulant la nature de l'infraction. Cet avertissement sera présenté au salarié en présence d'un représentant du Syndicat. Cette formule sera signée par le salarié et le représentant du Syndicat pour signifier qu'ils en ont pris connaissance. La signature de l'avertissement ne constitue pas nécessairement une admission de culpabilité.

ARTICLE 16 CONGEDIEMENT OU SUSPENSION (suite)

16.02- (suite)

c) Pour la troisième offense:

Le processus établi au paragraphe b) qui précède s'applique dans le cas d'une troisième offense et l'Employeur pourra suspendre le salarié de son occupation pour une période variant d'une (1) journée à une (1) semaine. S'il est ainsi suspendu, le salarié devra se rapporter immédiatement au Syndicat et le Syndicat communiquera sans tarder avec le gérant de l'atelier pour règlement si possible du cas qui lui est soumis. Toutefois, si le salarié néglige de se rapporter au Syndicat pour l'étude de son cas tel qu'il est exigé, il perdra tous ses droits à l'arbitrage.

d) Pour toute offense subséquente:

Le salarié qui a été suspendu en vertu du paragraphe c) qui précède et qui, subséquemment commet une autre offense, pourra être congédié par le gérant de l'atelier, mais seulement après que ce salarié et le représentant du Syndicat auront eu l'occasion de soumettre leur cas à l'Employeur concernant l'acte reproché audit salarié, ceci immédiatement après l'avis de congédiement.

e) Tout avertissement de même nature apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulé.

ARTICLE 17 SALAIRES

17.01- L'Employeur convient d'accepter pour la durée de la présente convention la cédule des salaires annexée à ladite convention et faisant partie intégrante et intitulée "Annexes A, B et C".

17.02- Les salaires seront payés par chèque le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le mercredi de la même semaine. Les détails suivant apparaîtront sur l'état de salaire:

1. le nom de l'Employeur;
2. les nom et prénom du salarié;
3. l'identification de l'emploi du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux normal;

ARTICLE 17 SALAIRES (suite)

17.02- (suite)

6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commission versées;
8. le taux du salaire;
9. le montant du salaire brut;
10. la nature et le montant des déductions opérées;
11. le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 18 GREVE ET LOCK-OUT

- 18.01- La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la présente convention collective et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'aura pas été acquis conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 18.02- Le Syndicat ni aucune personne agissant dans l'intérêt du Syndicat ou d'un groupe de salariées n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 19 ANNEXES ET ENTENTES

- 19.01- Toutes les annexes à la présente convention de même que les ententes que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention en feront partie intégrante comme si elles étaient récitées au long.

ARTICLE 20 SECURITE ET SANTE

- 20.01- L'Employeur convient de continuer de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariées durant les heures d'emploi et de maintenir dans l'usine dans des endroits appropriés, des postes de premiers secours et de se conformer à la Loi et aux Règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et le Syndicat convient de collaborer dans l'application de ce paragraphe.

ARTICLE 20 SECURITE ET SANTE (suite)

- 20.02- L'Employeur convient de payer 2.75% de sa liste de paye comme contribution au plan du Fonds d'assurance de la Fédération du Vêtement Inc. pour le bénéfice de tous les salariés couverts par l'unité de négociation.
- 20.03- L'Employeur déduira de la paye hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification. L'Employeur remettra les montants ainsi perçus de la paye hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution au Fonds d'assurance de la Fédération du Vêtement Inc., une (1) fois par mois par chèque, dans les quinze (15) jours suivant le mois dans lequel les dites déductions ont été faites. L'Employeur fournira en même temps un état détaillé des montants déduits de la paye de chaque salarié.

ARTICLE 21 DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

- 21.01- La présente convention prendra effet à compter de son dépôt. Les salaires prévus à l'Annexe "A" s'appliquent rétroactivement au 1er avril 1982. La convention couvre une période de trois (3) ans qui va du 1er avril 1982 au 31 mars 1985.
- 21.02- a) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention, l'une des parties pourra donner à l'autre un avis de son intention de modifier ladite convention ou d'y mettre fin. Dans le premier cas, la partie demandant des modifications devra, avec son avis, en donner les détails.
- b) Les parties contractantes à la présente convention, d'un commun accord, acceptent que toutes et chacune des stipulations de ladite convention continueront d'être appliquées pour la durée de la négociation d'un nouveau contrat et la durée de la période stipulée à l'article 59 du Code du Travail à moins que les parties signent une nouvelle entente au cours des négociations.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A SHERBROOKE, CE 19 IEME JOUR

DU MOIS DE mai 1982.

CONFECTION ALPHA INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
VETEMENT DE SHERBROOKE (C.S.D.)

Gyane Fubert
Gravelle
Jacques Talbot

Lise Carpentier
Suzanne Berger
Laquerelle Hagnie
Alphonse C.T.

ANNEXE "A"

Taux horaire minimum à compter du 1er avril 1982

GROUPE	DEBUT	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS
Faire les ganses	Sal.min.	\$4.64	\$4.76	\$5.12			
Emballage	"	4.64	4.76	5.12			
Presseuse	"	4.70	4.99	5.42			
Réparation	"	4.70	4.99	5.42			
Responsable de l'expédition	"	4.70	4.99	5.42			
Travail d'ordre général	"	4.76	5.06	5.48			
Séparatrice	"	4.70	4.99	5.42			
Etendeur	"	4.82	5.24	5.72			
Magasinier	"	5.42	6.03	6.62	\$7.23		
Coupeur	"	5.72	6.33	6.93	7.65		
Marqueur	"	5.72	6.33	6.93	7.65	\$8.44	
Mécanicien	"	5.72	6.33	6.93	7.65	8.25	\$8.86

GRADE	DEBUT	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS
I	Sal.min.	\$4.58	\$4.70	
II	"	4.58	4.70	\$4.82
III	"	4.58	4.76	4.87
IV	"	4.58	4.76	4.94
V	"	4.58	4.82	4.99
VI	"	4.58	4.82	5.06

ANNEXE "B"

Taux horaire minimum à compter du 1er avril 1983

GROUPE	DEBUT	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS
Faire les ganses	Sal.min.	\$5.06	\$5.19	\$5.58			
Emballage	"	5.06	5.19	5.58			
Presseuse	"	5.12	5.44	5.91			
Réparation	"	5.12	5.44	5.91			
Responsable de l'expédition	"	5.12	5.44	5.91			
Travail d'ordre général	"	5.19	5.52	5.97			
Séparatrice	"	5.12	5.44	5.91			
Etendeur	"	5.25	5.71	6.23			
Magasinier	"	5.91	6.57	7.22	\$7.88		
Coupeur	"	6.23	6.90	7.55	8.34		
Marqueur	"	6.23	6.90	7.55	8.34	\$9.20	
Mécanicien	"	6.23	6.90	7.55	8.34	8.99	\$9.66

GRADE	DEBUT	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS
I	Sal.min.	\$4.99	\$5.12	
II	"	4.99	5.12	\$5.25
III	"	4.99	5.19	5.31
IV	"	4.99	5.19	5.38
V	"	4.99	5.25	5.44
VI	"	4.99	5.25	5.52

ANNEXE "C"

Taux horaire minimum à compter du 1er avril 1984

GROUPE	DEBUT	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS
Faire les ganses	Sal.min.	\$5.46	\$5.61	\$6.03			
Emballage	"	5.46	5.61	6.03			
Presseuse	"	5.53	5.88	6.38			
Réparation	"	5.53	5.88	6.38			
Responsable de l'expédition	"	5.53	5.88	6.38			
Travail d'ordre général	"	5.61	5.96	6.45			
Séparatrice	"	5.53	5.88	6.38			
Etendeur	"	5.67	6.17	6.73			
Magasinier	"	6.38	7.10	7.80	\$8.51		
Coupeur	"	6.73	7.45	8.15	9.01		
Marqueur	"	6.73	7.45	8.15	9.01	\$9.94	
Mécanicien	"	6.73	7.45	8.15	9.01	9.71	\$10.43

GRADE	DEBUT	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS
I	Sal.min.	\$5.39	\$5.53	
II	"	5.39	5.53	\$5.67
III	"	5.39	5.61	5.73
IV	"	5.39	5.61	5.81
V	"	5.39	5.67	5.88
VI	"	5.39	5.67	5.96

ANNEXE "D"

Division "Jean's"

GRADE I	Couper poche arrière
	Dessiner poche arrière
	Tourner flap
	Tourner tab
	Tourner cuff
GRADE II	Ourler poche arrière
	Broder poche arrière
	Presser poche
	Surjeter braguette gauche
	Surjeter haut de poche
	Surjeter ceinture
	Surjeter morceaux
	Surjeter ouverture
	Poser fermeture-éclair
	Couper, enfiler et taquer fermeture-éclair
	Fermer poche coton et passe-poil
	Fermer bout ceinture
	Poser bouton, rivet, snap
	Faire boutonnière
	Poser ticket-libelle au tacker ou memory stitcher
GRADE III	Poser libelle machine ordinaire
	Poser libelle
	Opérer machine à fuser les ceintures
	Opérer machine à broder poches
	Poser parement sur poche de coton
	Poser et piquer braguette gauche
	Assembler ceinture (2 morceaux)
	Bartack ganses et poches
GRADE IV	Examen
	Plis devant
	Surjeter bas
	Taquer poche machine ordinaire
	Assembler yoke
	Assembler (safety) au point de couture et surjet simultané, entre-jambes et côtés et sièges
	Assembler flap

ANNEXE "D" (suite)Division "Jean's" (suite)

GRADE IV (suite)	Assembler tab
	Fermer devant
	Manoeuvrer la machine automatique à faire poches 2 bordures
	Piquer braguette gauche aux 2 aiguilles
	Piquer flap
	Piquer tab
	Piquer côtés
	Piquer dos
	Surjeter braguette droite
	Taquer côtés poche avant
	Piquer yoke
GRADE V	Assembler siège à la machine 2 aiguilles
	Faire ouverture
	Poser poche arrière
	Poser poche avant
	Poser cuff machine ordinaire
	Poser ceinture machine ordinaire
	Plis bas
	Fermer bas de jambe
GRADE VI	Piquer bas
	Poser poche reece (corde)
	Assembler côtés et entre-jambes à la machine à bras déporté (feed off the arm)
	Poser ceinture machine spéciale
	Poser cuff machine à ceinture

Division "Costume de bain"

GRADE I	Couper fil
	Passer corde
	Couper élastique
GRADE II	Bouton-boutonnière
	Coller emblème
GRADE III	Bartack, ganses et côtés
	Examen
	Assembler élastique
	Faire doublure nylon
	Surjeter dessus et poche, robe et jacket

ANNEXE "D" (suite)Division "Costume de bain" (suite)

- GRADE IV Poser élastique sur doublure nylon
Poser emblème à la machine zigzag
- GRADE V Préparer et poser poche arrière
Préparer et poser poche avant
Piquer bas et manche, ruban
Piquer et poser ruban, biais, côté
Assembler (safety) point de couture et surjet simultané
Faire braguette et poser ceinture
Piquer ceinture
Préparer jacket, bas, revers et collet
Faire jacket et piquer
Préparer gilet, bas, revers et collet
Poser doublure nylon
- GRADE VI Piquer élastique
Piquer coverstitch

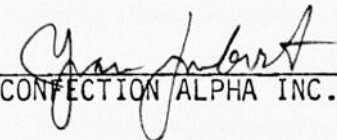
Sherbrooke, le 19 mai. 1982

Monsieur Roger Rousseau
Conseiller Technique
Fédération Nationale des Travailleurs
de l'Industrie du Vêtement Inc., C.S.D.
1027, Pacifique
SHERBROOKE, Québec
J1H 2G3

OBJET: Liste des contremaîtres

Monsieur,

Recevez avec la présente la liste des contremaîtres travaillant pour Confection Alpha Inc. en date du avril 1982.


CONFECTION ALPHA INC.

Sherbrooke, le 19 mai, 1982

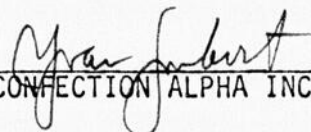
Monsieur Roger Rousseau
Conseiller Technique
Fédération Nationale des Travailleurs
de l'Industrie du Vêtement Inc., C.S.D.
1027, Pacifique
SHERBROOKE, Québec
J1H 2G3

OBJET: Congés de quarante (40) jours
accordés à l'ensemble des délégués

Monsieur,

Tel que convenu, il me fait plaisir de préciser que le nombre de congés autorisés à l'ensemble des délégués sera majoré de dix (10) jours, si le Syndicat décide d'envoyer un de ses membres salariés de l'entreprise suivre des cours de technicien en étude du temps.

*Y.S.
h.b.* ~~Il est entendu que le Syndicat ne peut utiliser ce dix (10) jours complémentaire qu'une seule fois au cours de la convention collective.~~


CONFECTION ALPHA INC.

Sherbrooke, le 19 mai. 1982

Monsieur Roger Rousseau
Conseiller Technique
Fédération Nationale des Travailleurs
de l'Industrie du Vêtement Inc., C.S.D.
1027, Pacifique
SHERBROOKE, Québec
J1H 2G3

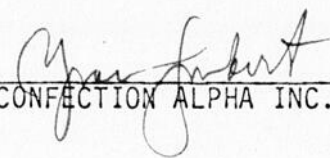
OBJET: Taux au rendement

Monsieur,

Il me fait plaisir de vous confirmer les points suivants à
savoir:

1. Les taux seront établis au plus tard cinq jours après le début d'une opération si à ce moment il se trouve au moins un travailleur dont le rendement se situe à 85% de l'allure normale.
2. Dès qu'un taux est fait, il s'applique rétroactivement à la date où le salarié a commencé à travailler sur l'opération.
3. Si un taux qui aurait pu être fait ne l'a pas été et qu'il ne peut plus l'être parce que la production a cessé, dans ce cas le salarié a droit à son taux horaire moyen pour la période comprise entre la date où le taux aurait pu être fait et la date de la cessation des opérations sans dépasser toutefois la date d'entrée en vigueur de la présente lettre.

La présente entente vaut pour trente (30) mois et elle entre en vigueur le 1er octobre 1982.


CONFECTION ALPHA INC.

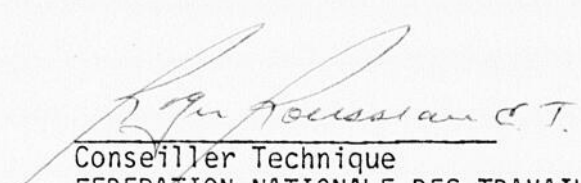
Sherbrooke, 1e 19 mai. 1982

Monsieur Yvan Joubert
Président
Confection Alpha Inc.
1150, Deschaillons
SHERBROOKE, Québec
J1G 1X7

OBJET: Plaintes, griefs et arbitrages
en suspens à la date de signature de la convention

Monsieur,

Par la présente, il me fait plaisir de vous confirmer que je suis autorisé par le Syndicat et les salariés concernés pour déclarer comme définitivement réglés toutes les plaintes et tous les griefs et cas devant être soumis à l'arbitrage et encore pendants à la date de la signature de la convention.


Conseiller Technique
FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS
DE L'INDUSTRIE DU VETEMENT INC.

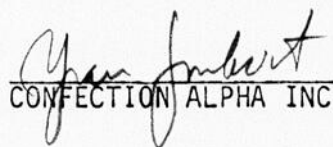
Sherbrooke, le 19 mai. 1982

Monsieur Roger Rousseau
Conseiller Technique
Fédération Nationale des Travailleurs
de l'Industrie du Vêtement Inc., C.S.D.
1027, Pacifique
SHERBROOKE, Québec
J1H 2G3

OBJET: Montants retenus par l'Employeur
en application de l'article 5.02

Monsieur,

En vue de se rembourser des sommes à payer au titre de l'Assurance-maladie, du Régime des Rentes du Québec, de l'Assurance-chômage, des assurances et vacances, nous vous avisons que l'Employeur retiendra un montant équivalent à 113% du salaire des gens pour qui une avance devra être faite aux termes de l'article 5.02.


CONFECTION ALPHA INC.

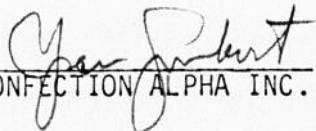
Sherbrooke, le 19 mai. 1982

Monsieur Roger Rousseau
Conseiller Technique
Fédération Nationale des Travailleurs
de l'Industrie du Vêtement Inc., C.S.D.
1027, Pacifique
SHERBROOKE, Québec
J1H 2G3

OBJET: Disponibilité des gens du "Jean's"
travaillant au "Costume de bain" à
la date de la signature

Monsieur,

Afin de ne pas compromettre la production au "Costume de bain",
nous vous demandons de bien vouloir accepter que les gens mentionnés sous
rubrique continuent d'être considérés comme disponible jusqu'à la fin de
la présente période de production au "Costume de bain".


CONFECTION ALPHA INC.

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent ce qui suit:

- 1- A l'occasion de la période des fêtes 1982-1983, les salariés termineront leur journée régulière de travail le 23 décembre à midi pour reprendre le lundi 3 janvier à 8:00 heures.
- 2- Il est entendu qu'il ne se consommera aucune boisson alcoolique sur les lieux du travail durant les jours de travail qui précèdent ou suivent les congés prévus au paragraphe précédant.
- 3- Le paiement des six (6) jours de congé prévus à la convention collective est subordonné à la présence des salariés jusqu'à midi le 23 décembre et à partir de 8:00 heures le 3 janvier aux conditions prévus au paragraphe 2.
- 4- Le paiement des six (6) jours se fera comme suit:
Trois (3) jours seront payés sur la paie précédant Noël et
trois (3) jours seront payés sur la paie suivant le jour de l'An.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sherbrooke

Le 19^e jour de mai 1982

Syndicat des Travailleurs
du Vêtement de Sherbrooke (CSD)

Lise L. Carpentier

Confection Alpha Inc.

Yvan Joubert

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent ce qui suit:

- 1- A l'occasion de la période des fêtes 1983-1984, les salariés termineront leur journée régulière de travail le 23 décembre à midi pour reprendre le mardi 3 janvier à 8:00 heures.
- 2- Il est entendu qu'il ne se consommera aucune boisson alcoolique sur les lieux du travail durant les jours de travail qui précèdent ou suivent les congés prévus au paragraphe précédant.
- 3- Le paiement des six (6) jours de congé prévus à la convention collective est subordonné à la présence des salariés jusqu'à midi le 23 décembre et à partir de 8:00 heures le 3 janvier aux conditions prévus au paragraphe 2.
- 4- Le paiement des six (6) jours se fera comme suit:
Trois (3) jours seront payés sur la paie précédant Noël et
trois (3) jours seront payés sur la paie suivant le Jour de l'An.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sherbrooke

Le 19^e jour de mai 1982

Syndicat des Travailleurs
du Vêtement de Sherbrooke (CSD)

Lise Corpentier

Confection Alpha Inc.

Yvan Joubert

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent ce qui suit:

- 1- A l'occasion de la période des fêtes 1984-1985, les salariés termineront leur journée régulière de travail le 21 décembre à midi pour reprendre le jeudi 3 janvier à 8:00 heures
- 2- Il est entendu qu'il ne se consommera aucune boisson alcoolique sur les lieux du travail durant les jours de travail qui précèdent ou suivent les congés prévus au paragraphe précédant.
- 3- Le paiement des six (6) jours de congé prévus à la convention collective est subordonné à la présence des salariés jusqu'à midi le 23 décembre et à partir de 8:00 heures le 3 janvier aux conditions prévus au paragraphe 2.
- 4- Le paiement des six (6) jours se fera comme suit:
Trois (3) jours seront payés sur la paie précédant Noël et
trois (3) jours seront payés sur la paie suivant le Jour de l'An.

En foi de quoi, les parties on signé à Sherbrooke

Le 19^e jour de mai 1982

Syndicat des Travailleurs
du Vêtement de Sherbrooke (CSD)

Lise Carpentier

Confection Alpha Inc.

Guy Joubert

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent ce qui suit:

- 1- A l'occasion de la période des fêtes 1983-1984, les salariés termineront leur journée régulière de travail le 23 décembre à midi pour reprendre le mardi 3 janvier à 8:00 heures.
- 2- Il est entendu qu'il ne se consommera aucune boisson alcoolique sur les lieux du travail durant les jours de travail qui précèdent ou suivent les congés prévus au paragraphe précédent.
- 3- Le paiement des six (6) jours de congé prévus à la convention collective est subordonné à la présence des salariés jusqu'à midi le 23 décembre et à partir de 8:00 heures le 3 janvier aux conditions prévus au paragraphe 2.
- 4- Le paiement des six (6) jours se fera comme suit:
Trois (3) jours seront payés sur la paie précédant Noël et
trois (3) jours seront payés sur la paie suivant le Jour de l'An.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sherbrooke

Le 19^e jour de mai 1982

Syndicat des Travailleurs
du Vêtement de Sherbrooke (CSD)

Lise L'Arpentier

Confection Alpha Inc.

Graham Joubert

DÉPÔT

Dépôt N°: 04700-1
80 07 963

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 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		M-19048-01
Date	Signature 80-05-07	Réception 80-05-22	Durée	Du 80-03-31	Au 82-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	100

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des travailleurs du vêtement de Sherbrooke, aff. (OSD) Att.: M. Florent Boisvert 1027 rue Pacifique Sherbrooke J1H 2G3	☐ Déposant Confection Alpha Inc 1150 rue Deschailions Sherbrooke J1G 1X7

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau et de tous ceux automatiquement exclus par la loi."

Région	05-00	Activité	2431 (5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques				
<i>SG</i> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Signature <i>André P. David</i></td> <td>Date 80-07-10</td> </tr> </tbody> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature <i>André P. David</i>	Date 80-07-10
Pour le commissaire général du travail				
Signature <i>André P. David</i>	Date 80-07-10			

Pour renseignements

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

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

R05-00
2431 (5)

19048-01
100 Sal.
04700-1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CONFECTION ALPHA INC.
1150 DESCHAILLONS
SHERBROOKE
J1G 1X7

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
VETEMENT DE SHERBROOKE
Affilié à la C.S.D.

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

* * * * *

R05-00
2431 (5)
1.-

19048-01
100 Sal.

ARTICLE 1.- BUT, JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

1.01

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 toute plainte ou grief pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les salariés, pendant la durée de la présente convention.

1.02

Juridiction

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 Travailleurs du Vêtement de Sherbrooke, le 22 octobre 1979.

1.03

Il est convenu que le personnel non régi par la convention collective n'accomplira pas de travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf pour fins d'entraînement ou en cas d'urgence.

1.04

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.

ARTICLE 2.- DROITS DE L'EMPLOYEUR

2.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- b) passer et amender les lois et règlements à être observés par les salariés.
- c) embaucher, promouvoir, congédier, classier, diriger, transférer, déchoir, mettre à pied et suspendre ou discipliner d'autre façon les salariés.
- d) en général, administrer l'entreprise industrielle

2.-

2.01 ...

d) ...

dans laquelle l'Employeur est engagée et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'attribution des équipes, la sorte et l'emplacement des machines et de l'outillage, les procédés de fabrication, de technique et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des parties à être incorporés dans ses produits, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations et toutes autres matières qui ont trait à l'opération des affaires de l'Employeur et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.

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

2.02

Aucun sous-contrat de distribution ou de travail à domicile ne sera accordé par l'Employeur au cours de la durée de cette convention.

ARTICLE 3.- REGIME SYNDICAL

3.01

Tous les salariés, employés par l'Employeur au moment de la signature de la convention devront devenir membres 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 dans les trente (30) jours de calendrier de son embauchage, comme une des conditions du maintien de son emploi.

3.03

Si pendant la durée de cette convention, un salarié cesse volontairement d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'en devenir membre une fois la période prévue à 3.02 terminée, l'Employeur le congédiera dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date de réception par elle d'un avis écrit du Syndicat à l'effet que ce salarié a cessé volontairement d'être membre du Syndicat ou refuse de le devenir.

ARTICLE 4.- DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01

L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Pour les nouveaux salariés, dès leur embauchage, l'Employeur devra appliquer l'article 38 du Code du Travail.

3.-

4.02 L'Employeur remettra les montants ainsi perçus au trésorier du Syndicat par chèque, une fois par mois, dans les premiers quinze (15) jours du mois qui suit le mois dans lequel les déductions ont été faites.

4.03 En même temps que chaque remise, l'Employeur fournira un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

ARTICLE 5.- REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 L'Employeur convient de recevoir sur demande 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.

5.02 Les délégués du Syndicat, pas plus de six (6) à la fois, mais pas plus de deux (2) par département et un (1) seul par opération, peuvent assister aux activités syndicales telles sont à titre d'exemple: congrès, journée d'étude, convocation d'urgence; à cette fin, ils recevront un congé d'absence sans paie, le tout à condition que l'Employeur ait été avisé au moins trois (3) jours à l'avance sauf en cas d'urgence. Le total des congés accordés pour l'ensemble des délégués sera de quarante (40) jours ouvrables par année de convention.

5.03 L'Employeur accepte de payer les pertes de salaire encourues par le comité de négociation du Syndicat lors des rencontres de négociation directe avec l'Employeur et, ceci jusqu'à une demande de conciliation exclusivement.

L'Employeur paiera aussi, lors des rencontres avec celui-ci, les heures ouvrables perdues par les membres reconnus du Comité des Relations Industrielles. Ledit comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants de l'Union. Ils pourront cependant s'adjoindre une personne ressource au besoin.

Les membres salariés du Comité sauf, le conseiller technique seront choisis parmi les membres de l'Union. Un avis écrit donnant le nom des membres à l'Employeur devra être fourni dans les dix (10) jours de leur nomination, de même que le nom de tout remplaçant s'il y a lieu.

Ce Comité est autorisé à discuter et à régler toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention et généralement des relations entre l'Employeur et les salariés. Les décisions de ce Comité ne sont pas sujettes à la procédure de règlement de griefs, sauf ce qui est prévu à l'article de la procédure de règlement

4.-

5.03 ...

de griefs. Les réunions des membres du Comité auront lieu le 3e mercredi de chaque mois entre 3:30 et 4:30 heures excepté dans le cas où l'Employeur en conviendrait autrement.

5.04

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

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, toute plainte ou 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 gérant de production l'opportunité de régler sa plainte.

Un salarié qui a une plainte, la soumettra par écrit à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits donnant lieu à la plainte. S'il le désire, il pourra se faire accompagner par un délégué de département ou son substitut désigné par le Syndicat.

Si le salarié peut prouver qu'il n'a pas pu prendre connaissance des faits dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence des faits, il pourra présenter sa plainte dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la connaissance de ces faits.

b) Si une décision n'est pas rendue par le gérant de production dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la plainte 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 représentant désigné par l'Employeur.

c) L'Employeur devra rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de réception du grief. Copie de la décision sera remise au Syndicat. Si le salarié n'accepte pas cette décision, le Syndicat pour le salarié, ou le salarié pourra, dans les dix (10) 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.

ARTICLE 7.-

ARBITRAGE

7.01

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas

5.-

7.01 ... 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 d'un président 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 Le président 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.

ARTICLE 8.- AFFICHAGE

8.01 Le Syndicat pourra afficher au tableau fourni par l'Employeur les avis signés par le responsable du Syndicat pour convocation à ses assemblées ou autre avis du même genre. Tout autre affichage devra être approuvé par un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 9.- ANCIENNETE

- 9.01
- a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté signifie la durée totale du service continu par un salarié conformément aux conditions suivantes:
 - b) L'ancienneté sera reconnue sur une base départementale, tel que défini ci-après:
 - coupe
 - fabrication de costume de bain
 - fabrication de jeans
- dans ces deux (2) sections, les parties reconnaissent les départements suivants:
- devant et dos
 - pièces
 - assemblage
 - finition
 - pressage

9.02 Période d'essai

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de treize (13) semaines de calendrier 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.

6.-

9.03

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.

9.04

Perte du droit d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'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 continue d'une durée correspondante à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- 4- A 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. Cependant, s'il est dans l'impossibilité de reprendre le travail pour des raisons de maladie ou accident ou autre raison qui peut le justifier, il doit quand même aviser la Compagnie, dans un délai de deux (2) jours, de son intention d'y revenir;

S'il est impossible pour la Compagnie de communiquer avec le salarié, elle lui fera parvenir une lettre recommandée à la dernière adresse inscrite au bureau du personnel. Copie de cette lettre recommandée sera remise au Syndicat. Si aucune réponse n'est reçue après quinze (15) jours de la date de la mise à la poste, toute ancienneté sera annulée;

- 5- Il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans préjudice à toutes autres mesures disciplinaires pour toute absence non-motivée.

9.05

Conservation du droit d'ancienneté

- a) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par la Compagnie ou occasionnée par la maladie ou accident et ce, pour la durée correspondante à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois. Cependant, dans un cas extrême et avec une preuve médicale à l'appui, les deux parties par accord mutuel peuvent extensionner la période.

7.-

9.05 ...

- b) Un congé sans solde jusqu'à concurrence de six (6) mois maximum sans perte d'ancienneté, pourra être accordé à un salarié qui a au moins deux (2) ans d'ancienneté et à la condition qu'il y ait entente écrite à ce sujet entre la Compagnie et le Syndicat. La demande doit parvenir à la Compagnie au moins trois (3) semaines avant la date où le congé peut débuter, à moins de circonstances incontrôlables. Le congé doit être utilisé pour les fins demandées sinon il n'a aucune valeur.
- 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 la Compagnie au moins trois (3) semaines avant que ne débute ledit congé. Si l'état de santé de la salariée devient incompatible avec les exigences de son travail, la Compagnie 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.

- d) A l'occasion du mariage d'un salarié, la Compagnie convient de lui accorder un congé sans solde d'une (1) semaine. Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à la Compagnie au moins six (6) semaines à l'avance.

9.06

Utilisation de l'ancienneté

Dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre tels que promotions, transferts, rétrogradations, ouvertures et les rappels au travail, les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté selon 9.01 b), qui est qualifié pour rencontrer les exigences normales de la tâche concernée.

De plus, l'Employeur s'engage à utiliser les salariés mis à pied dans les autres départements avant d'embaucher de nouveaux salariés.

Cependant, dans le cas d'un transfert temporaire, l'Employeur pourra prendre un salarié de l'un ou l'autre département pour combler le travail à être exécuté à la condition qu'il n'y ait pas de mise à pied et/ou perte de salaire et qu'il reçoive son taux horaire moyen de salaire.

8.-

9.07

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 promotion, de transfert, congédiement ou départ.

9.08

Affichage

Toute position nouvelle ou vacante devra être annoncée par un avis écrit sur le tableau d'affichage dans l'usine pour une période d'au moins quarante-huit (48) heures comprenant deux (2) jours ouvrables consécutifs. Cet avis devra mentionner les exigences de la fonction ainsi que le taux horaire payé pour ce travail. Les salariés désirant telle position devront faire application par écrit au gérant de l'usine sur la formule d'application à cet effet durant la période d'affichage.

9.09

Toute divergence de vue sur l'une ou l'autre des dispositions de cet article, y compris la détermination des exigences normales d'une tâche ou, les qualifications d'un candidat est soumise au Comité de Relations Industrielles pour étude et entente mutuelle des parties. En cas de divergence, le litige est sujet à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention.

9.10

L'Employeur s'engage à remettre une liste officielle d'ancienneté de tous les salariés à tous les trois (3) mois au président du Syndicat.

Après la signature de la convention, la liste d'ancienneté sera affichée et les salariés auront trente (30) jours pour la contester, selon la procédure de griefs, qui suit ledit affichage. Après cette date elle sera reconnue comme officielle.

ARTICLE 10.- SYSTEME D'ENCOURAGEMENT AU TRAVAIL

10.01

- a) L'Employeur établit des taux qui permettent au salarié entraîné moyen de gagner par son habileté et son effort 20% et plus que le taux de base de l'opération.
- b) La réduction des taux de salaires à l'heure ou sur un système d'encouragement au travail est prohibée pour la durée de la présente convention, à moins que l'Employeur et le Syndicat en conviennent autrement.
- c) Quand l'Employeur introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production, ou dans les procédés et que ces changements nécessitent une détermination ou un ajustement des taux à la pièce pour une opération quelconque, c'est l'Employeur qui fera cette détermination ou cet ajustement.

9.-

10.01 ...

- d) Les salariés concernés et les représentants du Syndicat seront avisés du changement au moment de son occurrence. A la requête du Syndicat, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements nécessaires pour comprendre le changement proposé, y compris les devoirs proposés et l'attribution de l'ouvrage, les taux de salaires et les gains éventuels. Si après un essai de vingt (20) jours ouvrables, le salarié n'est pas satisfait du taux proposé, il pourra recourir à la procédure des griefs, dans les dix (10) jours qui suivent la période d'essai. Le Comité de Relations Industrielles sera convoqué pour l'étude du litige.

Toutefois, l'Employeur permettra au responsable de la C.S.D. qualifié dans l'étude des temps de vérifier l'exactitude des taux à cet égard.

Les taux à la pièce qui seront acceptés par les parties seront rétroactifs à la date du changement.

- e) Tout salarié, travaillant sur un système d'encouragement, requis par l'Employeur de laisser son ouvrage régulier pour faire un autre travail, recevra son taux horaire moyen pour tout le temps effectivement travaillé sur cet ouvrage. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas s'il n'y a pas d'ouvrage sur l'opération régulière du salarié.
- f) Tout salarié, suivant son ancienneté, requis par l'Employeur pour faire le travail d'échantillonnage sera rémunéré à son gain horaire moyen.

10.02

Arrêt de machine

Un salarié travaillant sur un système d'encouragement au travail, sera payé à son taux horaire moyen pour le temps que la machine qu'il opère est arrêtée pendant ses heures régulières de travail pourvu que:

- 1) l'arrêt de la machine soit occasionné par une condition hors du contrôle du salarié;
- 2) la durée totale de cet ou ces arrêts atteint quinze (15) minutes dans une journée d'ouvrage.

ARTICLE 11.- CONGES CHOMES ET PAYES

11.01

Dans une année contractuelle, les douze (12) jours suivants sont des jours de congés chômés dont neuf (9) sont payés. Les jours payés sont les jours soulignés d'un trait:

10.-

11.01 ...

Veille du Jour de l'An,
Jour de l'An,
Lendemain du Jour de l'An,
Vendredi-Saint,
Fête de la Reine,
St-Jean-Baptiste,
Confédération,
Fête du Travail,
Jour d'Action de Grâce,
La Veille de Noël,
Jour de Noël,
Lendemain de Noël.

11.02

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

- a) devra avoir complété sa période d'essai pour l'Employeur;
- b) devra avoir travaillé une journée au cours de la période de trente (30) jours précédant immédiatement le congé chômé et payé;
- c) devra être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à un accident sérieux et vérifié, au décès dans sa famille, à la mise à pied, ou à une permission applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé chômé et payé.

11.03

L'indemnité payable au salarié qui y a droit, pour chacun de ces neuf (9) jours de congés chômés et payés, sera:

Pour les salariés à l'heure: sept fois et demie ($7\frac{1}{2}$) le taux horaire.

Le taux horaire signifie le taux horaire actuellement payé ou dû au salarié, plus tous les ajustements ou augmentations en vigueur pendant la semaine de congé.

Pour les salariés à la pièce: sept fois et demie ($7\frac{1}{2}$) la moyenne des gages par heure.

La moyenne des gages par heure est déterminée pour chaque salarié en divisant ses gages actuels durant les quatre (4) semaines de travail précédant immédiatement la semaine durant laquelle le congé survient, par le nombre actuel d'heures de travail (régulières et supplémentaires). Les gages actuels comprennent toutes les augmentations en vigueur mais excluent les primes pour temps supplémentaire.

11.04

Païement du congé: le paiement du congé doit être donné aux salariés à la première paye régulière suivant le congé.

11.-

- 11.05 Tout congé chômé et payé tombant un samedi ou un dimanche sera reporté au lundi suivant ou vendredi précédent, après entente entre les parties.

ARTICLE 12.- VACANCES ANNUELLES

- 12.01 Tout salarié aura droit à des vacances annuelles payées d'une durée de deux (2) semaines consécutives.
- 12.02 Le salarié au service de l'Employeur à la date des vacances payées qui, au 1er juillet de l'année dans laquelle se donnent les vacances a complété la période de service requise indiquée ci-après, aura droit à une indemnité dont le pourcentage est aussi indiqué ci-après, calculé sur le salaire gagné par ledit salarié dans la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paye antérieure au 30 avril de l'année dans laquelle se donnent lesdites vacances à savoir:

De 0 à 5 ans: 4%, deux (2) semaines de vacances payées.

De cinq ans et plus: 6%, trois (3) semaines de vacances payées.

Tout salarié qui est congédié ou qui abandonne volontairement son emploi aura droit à son départ, à la proportion de son traitement de vacances équivalente à la proportion de l'année écoulée au moment de son départ.

Les salariées éligibles à trois (3) semaines de vacances payées qui ne désirent pas prendre leurs vacances la semaine précédant ou suivant la fermeture de l'usine devront s'entendre avec leur Employeur pour la prise de leurs vacances avant le 1er juin de chaque année.

- 12.03 La période des vacances sera les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.
- 12.04 L'Employeur affichera la date des vacances au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le commencement des vacances.
- 12.05 La rémunération de vacances sera versée aux salariés avant leur départ pour vacances.

ARTICLE 13.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) La semaine normale de travail sera de trente-sept heures et demie (37½) et la journée normale de tra-

12.-

13.01 ...

- a) ...
vail sera de sept heures et demie (7½) du lundi
au vendredi inclusivement.
- b) La cédule des heures normales de travail peut être
modifiée après entente entre les parties.
- c) Du lundi au vendredi inclusivement: de 8:00 heures
à 12:00 heures et de 13:00 heures à 16:30 heures.

Heure du dîner: de 12:00 heures à 13:00 heures ou
toute autre période qui pourrait être convenue en-
tre les parties.
- d) 1) Une période de repos de dix (10) minutes dans
l'avant-midi et l'après-midi à être prise selon
la pratique actuelle, sera accordée à tous les
salariés. Ces périodes sont déterminées du con-
sentement des parties.

2) Un salarié appelé à travailler deux (2) heures
ou plus immédiatement à la suite de sa journée
régulière a droit à une période de repos de quin-
ze (15) minutes consécutives à la fin de sa jour-
née régulière.
- e) Lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire en de-
hors des jours de la semaine régulière de travail,
les périodes seront les mêmes qu'aux paragraphes
13.01 d) 1).

- e) Tout salarié qui se présente au travail le matin,
au début de son équipe régulière, sans avoir été
prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à
deux (2) heures de travail ou à l'équivalent en paye
rémunéré à son taux horaire régulier; tout salarié
qui se présente au travail l'après-midi, au début
de la deuxième moitié de son équipe régulière, sans
avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a
droit à deux (2) heures de travail ou à l'équivalent
en paye rémunéré à son taux horaire régulier.

Ce privilège d'une telle indemnité s'applique dans
le cours normal des opérations de l'atelier seule-
ment; le privilège est automatiquement suspendu
dans le cas d'un arrêt incontrôlable total ou par-
tiel desdites opérations. De plus, tel salarié doit
exécuter tout travail qui lui est assigné.

- f) En cas d'accident de travail, le transport de l'em-
ployé à l'hôpital ou chez le médecin selon le cas,
sera assumé par l'Employeur.

13.-

13.01 ... f) ...

Si l'employé est incapable de terminer sa journée de travail, il sera payé pour toutes les heures régulières de cette journée à son taux horaire régulier; lorsque requis par la Compagnie, il devra produire un certificat médical. La Compagnie, s'il y a lieu, lui remboursera le coût du certificat médical.

ARTICLE 14.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail fait en plus des quarante (40) heures régulières établies conformément aux dispositions précédentes est du travail supplémentaire et est rémunéré sur la base d'une fois et demie (1½) le taux horaire moyen du salarié concerné.
- 14.02 Le travail le dimanche et les jours fériés est rémunéré au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié concerné.
- 14.03 Tout travail effectué à temps supplémentaire sera volontaire et offert au salarié qui effectue régulièrement ce travail. S'il y a lieu de procéder autrement, ce travail sera réparti aussi également que possible entre les salariés ordinairement assignés à ce travail selon le paragraphe 9.06 "utilisation de l'ancienneté".

ARTICLE 15.- CONGES SOCIAUX

15.01 Congés décès

Trois (3) jours de congé payés seront accordés au salarié qui a complété la période d'essai de 13 semaines de calendrier, à l'occasion du décès dans sa famille immédiate telle que son conjoint, père, mère, enfants, frères, soeurs et les beaux-parents du salarié. Ces jours de congé payés devront être des jours ouvrables de travail.

15.02 Congé pour mariage

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

ARTICLE 16.- CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

16.01 L'Employeur pourra suspendre ou congédier un salarié qui se rendrait coupable d'offenses graves telles que: vol, sabotage et assaut. La preuve incombant à l'Employeur dans tous les cas.

Pour raisons autres que celles énumérées à l'item 16.01 qui précède, l'Employeur pourra suspendre de son occupation ou congédié un salarié, à la condition de se conformer à la procédure suivante:

a) Pour la première offense:

Avertir verbalement le salarié de l'acte qu'on lui reproche et ce, en présence d'un représentant syndical.

b) Pour la deuxième offense:

Dans le cas d'une deuxième offense, un avertissement écrit est requis. Pour ce faire, le représentant départemental de l'Employeur complètera une formule d'avertissement stipulant la nature de l'infraction. Cet avertissement sera présenté au salarié en présence d'un représentant du Syndicat. Cette formule sera signée par le salarié et le représentant du Syndicat pour signifier qu'ils en ont pris connaissance. La signature de l'avertissement ne constitue pas nécessairement une admission de culpabilité.

c) Pour la troisième offense:

Le processus établi au paragraphe b) qui précède s'applique dans le cas d'une troisième offense et l'Employeur pourra suspendre le salarié de son occupation pour une période variant d'une (1) journée à une (1) semaine. S'il est ainsi suspendu, le salarié devra se rapporter immédiatement au Syndicat et le Syndicat communiquera sans tarder avec le gérant de l'atelier pour règlement si possible du cas qui lui est soumis. Toutefois, si le salarié néglige de se rapporter au Syndicat pour l'étude de son cas tel qu'il est ici exigé, il perdre tous ses droits à l'arbitrage.

d) Pour toute offense subséquente:

Le salarié qui a été suspendu en vertu du paragraphe c) qui précède et qui, subséquentement commet une autre offense, pourra être congédié par le gérant de l'atelier, mais seulement après que ce salarié et le représentant du Syndicat auront eu l'occasion de soumettre leur cas à l'Employeur concernant l'acte reproché audit salarié, ceci immédiatement après l'avis de congédiement.

e) Tout avertissement de même nature apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulé.

ARTICLE 17.- SALAIRES

- 17.01 L'Employeur convient d'accepter pour la durée de la présente convention la cédule des salaires annexée à ladite convention et faisant partie intégrante et intitulée "Annexe A".
- 17.02 Les salaires seront payés par chèque le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le vendredi de la même semaine. Les détails suivants apparaîtront sur l'état de salaire:
1. le nom et le prénom du salarié
 2. la date de la période de la paie
 3. le nombre d'heures régulières et supplémentaires
 4. le montant net (temps régulier)
 5. le montant additionnel (temps supplémentaire)
 6. le montant des gains à la pièce
 7. le salaire brut
 8. les déductions faites
 9. le salaire net.

ARTICLE 18.- GREVE ET LOCK-OUT

- 18.01 La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la présente convention collective et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'aura pas été acquis conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 18.02 Le Syndicat ni aucune personne agissant dans l'intérêt du Syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 19.- ANNEXES ET ENTENTES

- 19.01 Toutes les annexes à la présente convention de même que les ententes que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention en feront partie intégrante comme si elles étaient récitées au long.

ARTICLE 20.- SECURITE ET SANTE

- 20.01 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 de se conformer à la Loi et aux Règlements concernant les établissements industriels et commerciaux et le Syndicat convient de collaborer dans l'application de ce paragraphe.

- 20.02 L'Employeur convient de payer 2.75% de sa liste de paye comme contribution au plan du Fonds d'assurance de la Fédération du Vêtement Inc. pour le bénéfice de tous les salariés couverts par l'unité de négociation.
- 20.03 L'Employeur déduira de la paye hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification. L'Employeur remettra les montants ainsi perçus de la paye hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution au Fonds d'assurance de la Fédération du Vêtement Inc., une (1) fois par mois par chèque, 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 déduits de la paye de chaque salarié.

ARTICLE 21.- DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

- 21.01 La présente convention prendra effet à compter du 31 mars 1980 et sera d'une durée de deux ans. Elle aura une portée rétroactive à compter du 1er décembre 1979 sur les salaires seulement et selon l'entente convenue entre les parties.
- 21.02 a) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention, l'une des parties pourra donner à l'autre un avis de son intention de modifier ladite convention ou d'y mettre fin. Dans le premier cas, la partie demandant des modifications devra, avec son avis, en donner les détails.
- b) Les parties contractantes à la présente convention, d'un commun accord, acceptent que toutes et chacune des stipulations de ladite convention continueront d'être appliquées pour la durée de la négociation d'un nouveau contrat et la durée de la période stipulée à l'article 47 du Code du Travail de la Province de Québec (S.R.Q. 1964, Chapitre 141 et amendements) à moins que les parties signent une nouvelle entente au cours des négociations.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention à SHERBROOKE, le 7 mai 1980, par leurs représentants dûment autorisés.

CONFECTION ALPHA INC.

Yvan Joubert
Paul Joubert
Marqueline Joubert
Jacques F. Jean
F. Hebert

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
 DU VETEMENT DE SHERBROOKE
 Affilié à la C.S.D.

Yves J. Joubert
Yves J. Joubert
Florent Bousquet

ANNEXE "A"COSTUME DE BAIN - FABRICATION

GRADE I	Couper fil Passer corde Couper élastique
GRADE II	Bouton-boutonnière Coller emblème
GRADE III	Bartack gances et côtés Examinatrice Assembler élastique Faire doublure nylon Surjeter dessus et poche, robe et jacket
GRADE IV	Poser élastique sur doublure nylon Poser emblème à la machine zigzag
GRADE V	Préparer et poser poche arrière Préparer et poser poche avant Piquer bas et manche, ruban Piquer et poser ruban, biais, côté Assemblage (Safety) point de couture et surjet simultané Faire braguette et poser ceinture Piquer ceinture Préparer jacket, bas, revers et collet Faire jacket et piquer Préparer gilet, bas, revers et collet Poser doublure nylon
GRADE VI	Piquer élastique Piquer coverstitch

JEANS - FABRICATION

GRADE I	Couper poche arrière Dessiner poche arrière
GRADE II	Ourler poche arrière Broder poche arrière Presser poche arrière Surjeter braguette gauche Poser fermeture éclair Couper, enfiler et taquer fermeture éclair Fermer poche coton et passe-poil Fermer bout ceinture Poser bouton-rivert-snap Faire boutonnière Poser ticket-libelle au tacker ou memory stitcher Opérer machine à fuser les ceintures Poser libelle machine ordinaire

ANNEXE "A" (suite ...)JEANS - FABRICATION ...

- GRADE III Poser parement sur poche de coton
Poser et piquer braguette gauche
Bartack gances et poches
Examinatrice
Assembler ceinture (2 morceaux)
- GRADE IV Assembler yoke
Surjeter braguette droite
Taquer côtés poche avant
Assembler (Safety) au point de couture et surjet
simultané, entre-jambe et côtés et siège
Fermer devant
Piquer braguette gauche aux 2 aiguilles
Manoeuvrer la machine automatique à faire poches 2 bordures
- GRADE V Poser poche arrière
Poser poche avant
Assembler siège à la machine 2 aiguilles
Piquer bas
- GRADE VI Assembler côtés et entre-jambe à la machine à bras
déporté (feed off the arm)
Poser ceinture

ANNEXE "A" (suite...

TAUX HORAIRE MINIMUM POUR LES SALARIES SPECIALISES
 Basé sur l'expérience acquise ou qu'ils acquièrent
 dans l'industrie suivant le tableau ci-dessous

<u>GROUPE</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>9 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>
FAIRE LES GANCES	\$3.65	3.85	3.95	4.25			
EMBALLAGE	3.65	3.85	3.95	4.25			
PRESSEUSE	3.65	3.90	4.15	4.50			
REPARATION	3.65	3.90	4.15	4.50			
RESPONSABLE DE L'EXPEDITION	3.65	3.90	4.15	4.50			
TRAVAIL D'ORDRE GENERAL	3.65	3.95	4.20	4.55			
SEPARATRICE	3.65	3.90	4.15	4.50			
ETENDEUR	3.65	4.00	4.35	4.75			
MAGASINIER	4.00	4.50	5.00	5.50	6.00		
COUPEUR	4.25	4.75	5.25	5.75	6.35		
MARQUEUR	4.25	4.75	5.25	5.75	6.35	7.00	
MECANICIEN	4.25	4.75	5.25	5.75	6.35	6.85	7.35

TAUX HORAIRE MINIMUM D'EMBAUCHAGE (A LA PIECE)

<u>GRADE</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>9 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
I	\$3.65	3.80	3.90	
II	3.65	3.80	3.90	4.00
III	3.65	3.80	3.95	4.05
IV	3.65	3.80	3.95	4.10
V	3.65	3.80	4.00	4.15
VI	3.65	3.80	4.00	4.20

A COMPTER DU 31 MARS 1981:

TAUX HORAIRE MINIMUM POUR LES SALARIES SPECIALISES
Basé sur l'expérience acquise ou qu'ils acquièrent
dans l'industrie suivant le tableau ci-dessous

<u>GROUPE</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>9 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>
FAIRE LES GANCES	\$3.65	4.22	4.33	4.65			
EMBALLAGE	3.65	4.22	4.33	4.65			
PRESSEUSE	3.65	4.27	4.54	4.93			
REPARATION	3.65	4.27	4.54	4.93			
RESPONSABLE DE L'EXPEDITION	3.65	4.27	4.54	4.93			
TRAVAIL D'ORDRE GENERAL	3.65	4.33	4.60	4.98			
SEPARATRICE	3.65	4.27	4.54	4.93			
ETENDEUR	3.65	4.38	4.76	5.20			
MAGASINIER	4.38	4.93	5.48	6.02	6.57		
COUPEUR	4.65	5.20	5.75	6.30	6.95		
MARQUEUR	4.65	5.20	5.75	6.30	6.95	7.67	
MECANICIEN	4.65	5.20	5.75	6.30	6.95	7.50	8.05

ANNEXE "B" - TAUX HORAIRE MINIMUM D'EMBAUCHAGE (A LA PIECE)

<u>GRADE</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>9 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
I	\$3.65	4.16	4.27	
II	3.65	4.16	4.27	4.38
III	3.65	4.16	4.33	4.43
IV	3.65	4.16	4.33	4.49
V	3.65	4.16	4.38	4.54
VI	3.65	4.16	4.38	4.60

Les salariés hors classe reçoivent 9.5% d'augmentation sur leur taux effectivement payé selon la lettre d'entente à cet effet.

lettre #1

Sherbrooke, le 9 mai 1980

Au 31 mars 1981, tous les taux à la pièce seront
augmentés de neuf et demi pourcent ($9\frac{1}{2}\%$).

Syndicat des Travailleurs du
Vêtement de Sherbrooke

Flourent Boissert

Confection Alpha Inc.

G. Joubert

ANNEXE "A" (suite...

- 1) Tous les salariés à l'emploi de la Compagnie avant le 31 mars 1980 reçoivent une augmentation de dix pourcent (10%) de leur taux horaire effectivement payé et de dix pourcent (10%) sur tous les taux à la pièce.

Toutefois, l'augmentation à l'heure ne doit pas dépasser le taux maximum prévu pour la fonction à moins d'entente contraire à cet effet.
- 2) Pour les salariés qui ont complété 12 mois de service, leur taux sera établi comme suit:

Exemple

Taux actuel: \$3.50 plus augmentation de 10%: \$3.85

Dans le cas où il n'existe pas de taux à \$3.85, le taux sera celui qui est établi à l'échelon supérieur de sa classe soit \$3.90, 3.95 ou 4.00.

Par la suite, ils recevront leur prochaine augmentation trois (3) mois après et ainsi de suite.
- 3) Tous les salariés qui n'ont pas complété les mois requis de travail selon l'Annexe "A" auront droit à dix pourcent (10%) d'augmentation mais devront compléter la période requise pour atteindre l'échelon suivant.

Exemple: Un salarié avec sept (7) mois de service et un taux de \$3.50 l'heure. Il aura droit à 10% d'augmentation donc à \$3.85 et devra compléter la période requise pour atteindre l'échelon suivant.
- 4) Les salariés hors classe reçoivent 10% d'augmentation sur leur taux effectivement payé. A cet effet, une lettre d'entente comprenant la liste des salariés concernés sera signée par les parties.
- 5) Tous les salariés de moins de 18 ans sont considérés comme des salariés de plus de 18 ans pour les fins de cette convention.
- 6) Rétroactivité

Pour tous les salariés engagés avant le 1er octobre 1979: 10% de tous les gains réalisés depuis le 1er décembre 1979 au 31 mars 1980, payable en deux (2) parties.



AMENDEMENTS
OU
VALEURS DIFFÉRÉES
OU
MODIFICATIONS

1 – Éliminer	3 – Remplacer
2 – Rendre inactif	4 – Ajouter

[illegible]

Codificateur 71 Maudie Rochette Date 8/2/07/20 Vérificateur 01713 René Clément

999 (121)

Signature du responsable

Date _____