

NO

NOM

1804-01

Vêtements Louis Garneau Inc

'82 JAN 15 10 34

1804-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE



ENTRE:

LES VETEMENTS RAOUL GARNEAU INC,
Ci-après appelés:

" LA COMPAGNIE "

partie de la première part.

ET:

SYNDICAT DU VETEMENT DE QUEBEC INC,
(C.S.D.),
Ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

partie de la seconde part.

INDEX

	<u>PAGE</u>
Article 1.- Déclaration d'objectifs.....	1
Article 2.- Représentation syndicale.....	2
Article 3.- L'atelier fermé.....	3
Article 4.- Retenue des cotisations syndicales..	4
Article 5.- Ancienneté.....	6
Article 6.- Promotion.....	12
Article 7.- Transfert.....	13
Article 8.- Changements technologiques - Automa- tion et cessation d'opération.....	14
Article 9.- Changement de tâche ou de méthode de rémunération.....	16
Article 10.- Réduction du personnel.....	16
Article 11.- Congédiement ou suspension.....	17
Article 12.- Boni annuel.....	18
Article 13.- Jours fériés.....	19
Article 14.- Congés payés.....	20
Article 15.- Congés fin d'année.....	22
Article 16.- Vacances payées.....	24
Article 17.- Fonds Educationnel.....	27
Article 18.- Assurance-groupe.....	27
Article 19.- Heures de travail.....	29
Article 20.- Heures supplémentaires.....	32
Article 21.- Salaires.....	32
Article 22.- Procédure pour le règlement des griefs.....	34
Article 23.- Comité de Relations Industrielles...	36
Article 24.- Mesures de sécurité et de santé - Bien-être - Hygiène.....	37
Article 25.- Annexes et ententes.....	37
Article 26.- Indexation.....	37
Article 27.- Durée de la convention.....	37

DECLARATION

La Compagnie et le Syndicat déclarent que, comme suite à leurs négociations, ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant, les deux (2) parties contractantes aux conditions définies et énumérées ci-après, à savoir:

ARTICLE 1.- DECLARATION D'OBJECTIFS

- 1.01 Faire en sorte que les salariés trouvent dans leur travail une source de satisfaction, par des mesures comme celles-ci:
- a.- Pleine reconnaissance, par tous ceux qui sont concernés, des droits et de la dignité des salariés.
 - b.- Permettre aux salariés de conférer, par l'entremise de leurs représentants, avec la direction de la Compagnie, sur les questions de ligne de conduite ou les changements que la Compagnie se propose d'apporter à sa ligne de conduite, qui peuvent toucher les salariés, y compris les questions dont la portée va au delà de la convention collective.
 - c.- Donner aux salariés la possibilité de s'identifier davantage à la Compagnie en participant plus étroitement à ses activités.
- 1.02 Assurer à la Compagnie des opérations rentables et profitables pouvant soutenir la concurrence et permettant:
- a.- De répondre aux besoins des consommateurs en leur fournissant des produits et des services de qualité.
 - b.- D'améliorer les salaires et gages et autres conditions de travail.

- 1.02-suite.. c.- D'améliorer le rendement que les actionnaires tirent de leur mise de fonds.

ARTICLE 2.- REPRESENTATION SYNDICALE

- 2.01 Le Syndicat ayant été dûment certifié par la Commission des Relations de Travail du Québec, est reconnu par la Compagnie comme l'agent négociateur exclusif pour les salariés de son atelier situé à Québec, P.Q., pour tout ce qui concerne les taux de salaire, les heures et les conditions de travail.
- 2.02 Les salariés régis par la présente convention, sont ceux qui tombent sous la juridiction du certificat émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, à l'exception des salariés de bureau et de ceux qui sont exclus spécifiquement dans le Code du Travail du Québec, au Chapitre -1-, paragraphe -1-, sous-paragraphe m), item -1-, -2-, -3- et -4-.
- 2.03 Les termes et conditions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés éligibles conformément aux paragraphes -2.01- et -2.02- qui précèdent.
- 2.04 La Compagnie s'engage à recevoir le ou les représentants dûment autorisés par le Syndicat afin de discuter de questions relatives à l'application de la présente convention et aussi, de l'importance d'établir de bonnes relations industrielles. A ce sujet et en autant que la Compagnie soit avertie, tout représentant du Syndicat dûment autorisé aura le droit d'entrer dans l'atelier de la Compagnie durant les heures de travail.

Dans le cas du délégué de département, celui-ci doit aviser son supérieur immédiat avant de s'absenter pour

ARTICLE 3.

3.01

2.04-suite.. s'occuper de ses fonctions syndicales à l'intérieur de l'usine.

Pour toute rencontre directe avec l'Employeur, le délégué de département ne subira aucune perte de salaire.

2.05 La Compagnie désignera les endroits où l'on pourra afficher les avis d'assemblées qui devront lui être soumis au préalable pour approbation; elle facilitera la participation des salariés aux activités syndicales légitimes.

2.06 La Compagnie accordera les congés nécessaires, sans rémunération, aux officiers et aux membres du Syndicat désignés pour assister aux assemblées, aux conventions et aux cours qui sont l'objet des activités syndicales mentionnées ci-avant et dans le cas d'une absence prévue de sept (7) jours et plus, on devra en avvertir la Compagnie au moins sept (7) jours à l'avance.

2.07 Les représentants nommés par le Syndicat pour la négociation de la convention ou le renouvellement, ne subiront aucune perte de salaire pour toute négociation avec l'Employeur.

2.08 Pour chacune des absences des représentants du Syndicat pour activités syndicales, l'Employeur s'engage à verser le salaire et les avantages de la convention. Sur présentation de factures par l'Employeur au Syndicat local, celui-ci lui remettra les montants dus pour lesdites absences.

ARTICLE 3.- L'ATELIER FERME

3.01 L'atelier fermé s'applique aux salariés régis par la présente convention, ce qui veut dire: lorsque la Com-

3.01-suite.. pagnie a besoin de main-d'oeuvre, elle devra en faire la demande au Syndicat. Dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent ladite demande, le Syndicat devra fournir à la Compagnie les salariés qualifiés requis, et ceci ne devra pas inclure des salariés mis à pied, là où ils travaillent, pour une période de six (6) semaines ou moins. Si le Syndicat est dans l'impossibilité de lui fournir ces salariés dans le délai ici stipulé, la Compagnie aura le droit d'embaucher les salariés de son choix sur le marché libre.

3.02 a.- Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat pour la durée de ladite convention. Ceux qui n'en font pas partie présentement, devront s'affilier dans les trente (30) jours qui suivent la date de signature de la convention, et les nouveaux salariés devront s'affilier au Syndicat dans les trente (30) jours à compter de la date de leur embauchage.

b.- Si un tel salarié cesse d'être membre du Syndicat, en aucun temps durant la période où la convention est en vigueur, ou refuse de s'y affilier dans les délais stipulés ci-avant, l'officier autorisé du Syndicat en donnera avis par écrit à la Compagnie et celle-ci devra, dans les quinze (15) jours qui suivent, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 4.- RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01 La Compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du salarié, sur la formule convenue entre la Compagnie et le Syndicat, déduira et continuera de déduire jusqu'à l'expiration de la convention, la somme autorisée

4.01-suite.. par ce salarié comme cotisation régulière (mensuelle ou hebdomadaire) due au Syndicat. Cette somme, dans le cas de la cotisation mensuelle, sera déduite sur la paie reçue par le salarié la première (1ère) semaine du mois qui suit celui pour lequel le prélèvement est fait ou, dans le cas de la cotisation hebdomadaire, la somme sera déduite sur la paie reçue chaque semaine par le salarié, pour le nombre de semaines convenu dans une année, cinquante-deux (52) ou moins, selon le cas.

4.02 La Compagnie, sur réception d'une autorisation écrite du salarié sur la formule convenue entre la Compagnie et le Syndicat, déduira et continuera de déduire jusqu'à l'expiration de la convention si nécessaire, la somme autorisée par ce salarié comme cotisation spéciale due au Syndicat, à la condition que cette cotisation spéciale soit dûment autorisée par le Syndicat et qu'elle ne dépasse pas la somme de un dollar (\$ 1.00) par semaine, pour une période maximum de vingt-six (26) semaines dans une année. Cette somme sera déduite sur la paie reçue par le salarié chaque semaine, pour la durée de la période autorisée.

4.03 Dans tous les cas de retenue syndicale pour cotisation régulière (mensuelle ou hebdomadaire) ou cotisation spéciale, la Compagnie est dégagée de toute responsabilité quant à la légalité des prélèvements et de la remise de ceux-ci, et le Syndicat s'engage à la tenir indemne de toute réclamation découlant de leur application.

4.04 Un chèque payable à l'ordre du Syndicat pour le montant des cotisations perçues, régulières ou spéciales,

4.04-suite.. sera remis à l'officier dûment autorisé à recevoir ces montants. Cette remise sera faite comme suit:

- a.- Dans le cas de la cotisation mensuelle: dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui pour lequel le prélèvement a été fait.
- b.- Dans le cas de la cotisation hebdomadaire: à toutes les semaines pour la semaine qui précède, ou dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui pour lequel des prélèvements au total sont faits pour quatre (4) ou cinq (5) semaines, selon le cas.
- c.- Le chèque sera accompagné d'une liste détaillée montrant le nom des salariés et le montant déduit sur la paie de chacun. De plus, lors de la remise mensuelle, ou de la première (lère) remise hebdomadaire de chaque mois, la Compagnie y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quittée, établie sur la dernière liste de paie du mois qui précède.

ARTICLE 5.- ANCIENNETE

5.01 Le salarié régi par la présente convention a droit à l'ancienneté. L'ancienneté s'appliquera par départements et ces départements sont:

- a.- La coupe.
- b.- La confection.
- c.- Le pressage.
- d.- La réception, l'expédition, l'épongeage, la salle d'échantillons et l'ouvrage général.
- e.- Le coupage de longueur.

- 5.01-suite..
- f.- Le marquage et coupage des garnitures.
 - g.- Divers. Départements non classifiés.
 - h.- Le département des patrons.

5.02

Dans le cas de promotions, de déplacements, de renvois massifs ou de réengagements, la Compagnie devra tenir compte des facteurs suivants:

- a.- La durée de service continu du salarié.
- b.- Son habileté et sa compétence.
- c.- Ses charges familiales. Quand les autres facteurs s'équivalent ou à peu près, ce sont les charges familiales qui décident.
- d.- Il y aura exception pour tous les changements d'opération qui découlent d'un congé d'absence autorisé par la convention et ce pour une période n'excédant pas quatre (4) mois.

Dans ces cas, la Compagnie peut placer le salarié de son choix, sauf si un salarié, ayant plus d'ancienneté et à la condition qu'il soit apte immédiatement (sans entraînement) à accomplir cette fonction, la réclame.

A l'expiration de cette période de quatre (4) mois, s'il n'y a pas de changement, la Compagnie devra appliquer les dispositions des articles -5- et -6-, mais à titre temporaire seulement, c'est-à-dire que le salarié absent conserve le droit à son occupation à son retour. Advenant qu'il ne revienne pas, le salarié qui a été promu temporairement obtient automatiquement le poste en permanence.

5.02-d) suite..

En autant que possible, un salarié qui revient au travail après un congé d'absence autorisé par la convention, en avisera le représentant autorisé de la Compagnie au moins trois (3) jours à l'avance.

5.03

- a.- L'ancienneté du salarié lui sera reconnue dès qu'il aura complété treize (13) semaines d'emploi, soit soixante-cinq (65) jours de travail. A la fin de sa période d'essai, l'ancienneté du salarié sera calculée à compter de son premier (1er) jour d'emploi. Si le salarié est congédié au cours de cette période d'essai, son cas ne peut faire l'objet d'un grief.
- b.- 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 (2) parties, par accord mutuel, peuvent extensionner la période.
- c.- 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 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 débiter, à moins de circonstances incontrôlables.

5.03-suite.. d.- 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-sept (17) 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.

e.- A l'occasion du mariage d'un salarié, la Compagnie convient de lui accorder un congé sans solde de deux (2) semaines. Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à la Compagnie au moins trois (3) semaines à l'avance.

5.04 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, le réengagement des salariés se fera dans l'ordre inverse de celui où ils ont été mis à pied.

5.05 Le président du Syndicat, son vice-président et les membres du Comité de Relations Industrielles auront préséance sur tous les salariés ayant droit à l'ancienneté, et ce pour la durée de leur terme d'office, à moins que le Syndicat en décide autrement.

5.06

Un salarié perdra tout droit d'ancienneté si:

- a.- Il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie.
- b.- Il est congédié pour juste cause.
- c.- 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, accident ou autre raison qui peut le justifier, il doit quand même aviser la Compagnie dans un délai de sept (7) 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.

- d.- Il a été mis à pied, pendant au delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- e.- Il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

5.07

- a.- Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée en permanence dans l'usine à un endroit accessible aux salariés. Une copie de cette liste d'ancienneté sera remise au Syndicat.

- 5.07-suite.. b.- Les constatations au sujet de l'ancienneté doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'affichage de la première (lère) liste d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur sera corrigée. Après la période prévue plus haut, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et conforme. Par la suite une nouvelle liste sera affichée à tous les trois (3) mois; cependant, seuls les retraits ou additions pourront être contestés de la façon et dans les délais prévus ci-haut.
- c.- Commençant le premier (1er) lundi de janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois par la suite, le Syndicat recevra une liste des gains horaires moyens à temps simple de chaque salarié. La Compagnie se servira de ces gains moyens pour rémunérer ses salariés chaque fois où il est mentionné dans cette convention que les salariés seront payés à leurs " gains horaires moyens ". Les gains horaires moyens employés dans ces cas-là seront ceux de la période de trois (3) mois qui précède immédiatement. Cette liste des gains horaires moyens sera remise au Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours suivant le commencement de chaque période de trois (3) mois.

5.08 Lors de la résiliation de son contrat de travail, l'Employeur remettra au salarié, en plus de son salaire dû, tous les autres bénéfices auxquels il a droit selon les dispositions de la convention.

ARTICLE 6.- PROMOTION

La promotion désigne la permutation d'un salarié d'une occupation à une autre comportant une possibilité de gains supérieurs.

6.01

a.- Dans le cas où il se produit une vacance dans un département, la Compagnie, afin d'assurer la continuité des opérations, assignera temporairement un salarié de son choix. Subséquent et sans tarder, la Compagnie, pour une période limite de vingt-quatre (24) heures ouvrables (trois (3) jours de travail), affichera sur le tableau d'affichage le fait qu'une vacance existe dans le département. La formule d'affichage, qui comprend l'espace nécessaire pour la confirmation du choix du candidat, apparaît à l'annexe "B". Lorsque cette formule sera utilisée, la Compagnie en fera parvenir une copie au bureau du Syndicat.

b.- Si un salarié se croit qualifié pour l'occupation vacante, il en fera la demande, durant la période d'affichage déterminée, en inscrivant son nom sur la formule affichée et dès la période déterminée terminée, la Compagnie fera le choix de la personne qui occupera le poste en permanence, le tout conformément aux dispositions de l'article -5- qui précède " Ancienneté ".

c.- Le salarié assigné aura le privilège d'un essai dont la période est déterminée à l'annexe "C", selon les occupations ainsi que les normes de production qui y correspondent. A l'expiration de cette période, il décidera s'il continue dans

6.01-c)suite..

sa nouvelle occupation ou retourne à son ancienne. Quelle que soit sa décision, il conservera son droit d'ancienneté.

Après un (1) mois de travail à cette nouvelle occupation, le salarié qui retourne à son ancienne occupation ne pourra postuler une autre occupation vacante pendant une période de trois (3) mois.

ARTICLE 8.-

Durant cette période d'essai, si la Compagnie peut démontrer que le salarié ne pourra satisfaire aux exigences normales de la fonction avant la fin de cette période, elle a le droit de retourner le salarié au poste qu'il occupait avant sa permutation.

d.- Un salarié, qui en raison de son ancienneté obtient l'occupation vacante qui ne constitue pas une promotion selon la définition citée plus haut, recevra le taux de l'opération sans période d'essai.

6.02

Un salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation pourra revenir à l'intérieur de l'unité avec ses pleins droits, en autant qu'il soit en règle avec le Syndicat.

ARTICLE 7.- TRANSFERT

7.01

Si un salarié est dans l'impossibilité de remplir les charges de son occupation, à cause d'un accident, d'une maladie ou de son âge avancé, la Compagnie pourra accepter de le transférer dans un autre département ou même de le faire dans son département.

7.02

Dans le cas de transfert d'un département à un autre, le plus jeune transféré sera mis à pied le premier (1er), dans le cas de mise à pied temporaire. Si la mise à

7.02-suite.. pied devient permanente, l'ancienneté générale de département s'appliquera.

7.03 Dans le cas de fermeture d'un département ou partie d'un département, l'Employeur avisera le Syndicat trois (3) mois à l'avance et des rencontres auront lieu entre les parties, dans le but de trouver des moyens pour remplacer ces salariés.

ARTICLE 8.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES - AUTOMATION ET CESSATION D'OPERATION

8.01 Dans le cas d'un changement de méthode d'opération comme suite à un changement de style ou de partie de style, à une modification d'une opération ou d'une partie d'opération, à un changement de machinerie ou pour d'autres causes du même genre, qui nécessitent un entraînement, la Compagnie devra établir un nouveau taux à la pièce ou modifier le taux existant et le Syndicat devra en être avisé immédiatement. Le salarié, dont l'opération est sujette à une telle modification, sera rémunéré de la façon suivante:

- a.- La Compagnie déterminera, pour ce salarié, la moyenne horaire du salaire gagné, c'est-à-dire la moyenne horaire du dernier rapport trimestriel qui précède celui où il y a eu modification, tel que mentionné ci-avant. Le taux horaire ainsi obtenu sera celui auquel aura droit ledit salarié à titre de " taux-heure " qui lui sera garanti pour les quatre (4) premières semaines.
- b.- Pour la cinquième (5ième) semaine, le nouveau taux à la pièce s'appliquera, plus trente pour-cent (30%) du taux-heure.

8.01-suite.. c.- Pour la sixième (6ième) semaine, ledit taux à la pièce plus vingt pour-cent (20%) du taux-heure.

d.- Pour la septième (7ième) semaine, ledit taux à la pièce plus dix pour-cent (10%) du taux-heure.

e.- Pour la huitième (8ième) semaine et par la suite, ledit taux à la pièce seulement s'appliquera.

8.02 Si, comme résultat de l'application des changements stipulés au présent article -8-, le salarié se croit lésé dans ses droits, il présentera son grief, conformément aux dispositions de l'article -22- " Procédure pour le règlement des griefs ".

8.03 Dans le cas d'élimination d'un poste de travail ou de transformation d'une tâche existante par suite de changements technologiques ou d'automation ou de mécanisation, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat dès que connu, de la nature des changements qu'il prévoit effectuer dans son entreprise. Par la suite, les préposés engageront un dialogue concernant le transfert et l'entraînement de la main-d'oeuvre.

Les salariés affectés par lesdits changements technologiques (mise à pied ou mutation) ont la préférence selon leur ancienneté, pour les nouvelles opérations créées par les changements technologiques, pourvu qu'ils remplissent de façon satisfaisante l'ouvrage requis.

Le salarié ainsi affecté a le droit à l'application des dispositions prévues à l'article -5-.

La Compagnie garantit aux salariés affectés par lesdits changements technologiques, leur taux horaire

8.03-suite.. moyen gagné durant les trois (3) mois précédant les-dits changements.

ARTICLE 9.- CHANGEMENT DE TACHE OU DE METHODE DE REMUNERATION

9.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de rémunérer ses salariés conformément à un système d'encouragement au travail.

9.02 Lorsqu'un salarié travaillant à l'heure est assigné à une tâche sur un système d'encouragement au travail, la méthode de rémunération sera conforme à celle déterminée à l'article -8- qui précède.

9.03 Si un salarié est transféré à une opération qui commande un taux plus élevé que celui de l'opération à laquelle il était assigné, le Syndicat en sera avisé immédiatement, et ce salarié sera rémunéré tel que stipulé à l'appendice "A" des salaires.

9.04 Les salariés présentement rémunérés à la pièce devront continuer d'être ainsi rémunérés pour la durée de la présente convention, à moins d'entente contraire entre la Compagnie et le Syndicat.

9.05 Lorsqu'un taux à la pièce est fixé, il ne peut être supprimé pour la durée de la présente convention, mais il peut être modifié par entente entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 10.- REDUCTION DU PERSONNEL

10.01 S'il y a réduction du volume de production et s'il devient nécessaire de réduire le personnel, la procédure suivante s'appliquera:

a.- Si le volume de production ne permet pas l'emploi des salariés du département concerné pour

10.01-a)suite.. quatre (4) jours ou trente-deux (32) heures de travail par semaine, la Compagnie mettra à pied premièrement tous les salariés ayant moins de six (6) mois de service et ensuite les autres salariés, par ordre d'ancienneté.

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

ARTICLE 11.- CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

11.01 La Compagnie ne peut congédier un salarié sans avoir au préalable suivi la procédure ci-après déterminée:

- 1.- Un (1) ou plusieurs avertissements de vive voix au salarié concerné.
- 2.- Avertissement écrit au cas de récidive pour une même offense.
- 3.- Suspension du salarié concerné pour une période d'une (1) journée à une (1) semaine maximum.
- 4.- Congédiement du salarié.

Une copie de chaque avertissement écrit sera fournie au Syndicat. Toutefois, un salarié ne pourra être congédié pour une offense qu'il a commise plus de six (6) mois après un avertissement écrit.

Il est convenu que la procédure ci-haut ne s'applique pas aux nouveaux salariés pour les soixante-cinq (65) premiers jours de leur emploi en ce qui concerne leur habileté et compétence.

11.02 Au cas de vol, d'acte immoral, ivrognerie, narcomanie, assaut, sabotage, manque de respect grave envers l'autorité, la Compagnie peut congédier un salarié coupable d'un tel délit, sans avis. Dans un tel cas la preuve incombe à la Compagnie.

11.03 Dans tous les cas d'avis écrit, de suspension ou de congédiement, sauf celui où le salarié a perdu son droit à l'arbitrage, le salarié qui se croit victime d'une injustice de la part de la Compagnie, pourra réclamer l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article -22- de la présente convention.

ARTICLE 12.- BONI ANNUEL

12.01 a.- Sauf en cas de congé autorisé, congé d'accident, maladie ou maternité, manque de travail, un boni annuel minimum basé sur le salaire gagné dans une période de douze (12) mois d'emploi au service de la Compagnie sera payable avec la dernière paie qui précède le Jour de Noël, comme suit:

1.- Aux salariés qui, au premier (1er) janvier de l'année dans laquelle se donne le boni ont complété huit (8) années de service continu pour la Compagnie, mais moins de dix-sept (17) ans: un minimum de un pour-cent (1%).

2.- Aux salariés, qui au premier (1er) janvier de l'année dans laquelle se donne le boni ont complété dix-sept (17) années de service continu et plus pour la Compagnie: un minimum de deux pour-cent (2%).

b.- Il est convenu que la période de douze (12) mois de salaire gagné qui sert à établir l'indemnité de vacances annuelles payées, est celle qui servira

12.01-b)suite.. à établir le boni payable au temps de Noël aux salariés qui y ont droit, à raison d'un minimum de un pour-cent (1%) ou d'un minimum de deux pour-cent (2%), selon le cas.

c.- Le salarié, ayant droit au boni annuel, qui quitte le service de la Compagnie avant le paiement du boni, recevra le prorata de son boni basé sur le nombre de mois travaillés, en regard d'une année complète de douze (12) mois à compter du premier (1er) janvier de l'année dans laquelle se donne le boni.

d.- Nonobstant les dispositions du paragraphe -12.01-a), un salarié en congé autorisé, congé d'accident, maladie ou maternité, manque de travail, le boni annuel prévu ci-haut au paragraphe -12.01-a), deviendra dû et payable quatre (4) semaines après que le salarié concerné reprendra son travail ou selon les dispositions de l'article -5.08-.

ARTICLE 13.- JOURS FERIES

13.01 Dans une année contractuelle, il y aura dix (10) jours qui seront considérés comme jours fériés, et ces jours-là, il ne sera pas demandé aux salariés de travailler. En voici la liste:

- Le Jour avant Noël
- Le Jour de Noël
- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An

- Le Lundi de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Saint-Jean-Baptiste

- 13.01-suite.. - La Confédération
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâce.

13.02 Tous ces jours considérés comme jours fériés sont des congés chômés et payés, conformément aux stipulations de l'article -14- qui suit.

ARTICLE 14.- CONGES PAYES

14.01 Sauf en cas de congé d'accident, maladie ou maternité, manque de travail, les dix (10) jours suivants seront des jours de congé chômés et payés durant chaque année contractuelle:

- Le Jour avant Noël
- Le Jour de Noël
- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâce.

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

- a.- Devra avoir complété treize (13) semaines de calendrier de service continu pour la Compagnie.
- b.- Devra avoir travaillé au cours de la période de trois (3) mois précédant immédiatement le congé chômé et payé.

14.02-suite.. 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, au congé de maternité ou à une permission applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé chômé et payé.

14.06

14.03

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

Pour les salariés à l'heure: huit (8) fois 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 durant laquelle le congé est observé.

Pour les salariés à la pièce: huit (8) fois le taux " du gain horaire moyen ".

A compter du premier (1er) novembre 1976, tout paiement dû pour un congé payé le sera sur une base de sept (7) fois le taux horaire ou sept (7) fois le taux " du gain horaire moyen " selon le cas, si ledit congé tombe un vendredi.

14.04

Le paiement d'un congé doit être donné à tous les salariés éligibles la semaine suivant celle où le congé est observé.

14.05

Tout congé chômé et payé tombant un samedi ou un dimanche sera reporté au lundi suivant ou plus, s'il y a lieu.

14.05-suite.. Conformément aux dispositions du présent article -14- et à la condition que les parties contractantes soient d'accord, il sera permis de remplacer le jour de congé chômé et payé par un autre jour fixé par lesdites parties contractantes, pour tout ce qui concerne les jours mentionnés aux item -14.01- et -14.05- qui précèdent.

14.06

Congés sociaux:

a.- Dans le cas du décès du conjoint d'un salarié, de sa mère, de son père, de son enfant, de son frère, de sa soeur, le salarié aura droit à trois (3) jours payés. Dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère: un (1) jour payé.

b.- La paie pour la période d'absence mentionnée ci-avant sera calculée sur la même base que celle des congés payés, conformément au paragraphe -14.03-.

c.- Pour avoir droit au paiement des cas prévus à l'article -14.06-a), le salarié doit être au service de la Compagnie pour une période d'une (1) année ou plus.

ARTICLE 15.- CONGES FIN D'ANNEE

15.01

Sauf en cas de congé d'accident, maladie ou maternité, manque de travail, la Compagnie accordera à tous ses salariés qui, au quinze (15) décembre de chaque année, ont deux (2) ans de service continu ou plus, un congé de fin d'année dont quatre (4) jours avec paie en plus des congés prévus à l'article -14.01-, entre Noël et le Jour de l'An. Ce congé sera pris durant les périodes suivantes:

15.01-suite.. 1982-1983: Jeudi le vingt-trois (23) décembre 1982
à dix-sept heures (17h:00) jusqu'au cinq
(5) janvier 1983.

1983-1984: Vendredi le vingt-trois (23) décembre
1983 à seize heures (16h:00) jusqu'au
quatre (4) janvier 1984.

1984-1985: Les jours seront affichés en temps et lieu.

15.02 La Compagnie devra payer à chacun de ses salariés a-
yant droit au congé de fin d'année, quatre (4) fois
l'indemnité d'un jour de congé chômé et payé, tel que
stipulé au paragraphe -14.03- de l'article -14- de la
présente convention.

15.03 Pour avoir droit à ce congé de fin d'année, le sala-
rié doit être au travail ou disponible pour travail-
ler, les cinq (5) jours ouvrables précédant le jour
avant Noël et les cinq (5) jours ouvrables qui sui-
vent le surlendemain du Jour de l'An.

15.04 a.- L'absence au travail durant ces périodes de cinq
(5) jours ouvrables mentionnées au paragraphe
-15.03- ci-avant ne devra pas priver le salarié
de ses droits à ces congés, lorsqu'une telle ab-
sence est due à la maladie ou à un accident sé-
rieux et vérifié d'une durée maximum de huit (8)
semaines, au décès dans sa famille, à la mise à
pied, ou à une permission applicable spécifique-
ment aux cinq (5) jours ouvrables qui précèdent
et/ou qui suivent ledit congé de fin d'année.

b.- Si la durée de l'absence du salarié pour accident
ou maladie dépasse huit (8) semaines, il sera payé

15.04-b)suite.. pour le congé de fin d'année au prorata, comme suit: la paie de quatre (4) jours, multipliée par le nombre de semaines travaillées par ce salarié dans l'année courante, et le résultat divisé par cinquante-deux (52).

15.05 L'indemnité payable au salarié qui y a droit pour le congé de fin d'année, lui sera remise le dernier jour de paie avant le jour de Noël.

15.06 Dans le cas où un salarié ne se rapporte pas au travail après le congé de fin d'année, dans la période de cinq (5) jours ouvrables prévue au présent article, la Compagnie aura le droit de déduire de tout argent dû à ce salarié, un montant équivalant à la paie du congé de fin d'année reçue par ledit salarié.

15.07 Les deux (2) parties ont décidé de maintenir le statu quo pour l'application des articles -14- et -15- de la présente convention et conviennent de plus que cette entente satisfait aux exigences des articles -15.13- et -15.19- inclusivement du Comité Conjoint.

ARTICLE 16.- VACANCES PAYEES

16.01 Le salarié aura droit à des vacances annuelles payées d'une durée de:

a.- Une (1) journée de vacances payée par mois de service continu pour la Compagnie jusqu'à un maximum de deux (2) semaines, ces journées devront être consécutives, si le salarié n'a pas complété un (1) an de service continu pour la Compagnie.

b.- Deux (2) semaines, s'il a une (1) année ou plus de service continu pour la Compagnie.

16.01-suite.. c.- Trois (3) semaines, s'il a trois (3) années ou plus de service continu pour la Compagnie.

16.02 Le salarié au service de la Compagnie à la date des vacances qui, au premier (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, calculée sur le salaire gagné par ledit salarié dans la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au trente (30) juin de l'année dans laquelle se donnent lesdites vacances, à savoir:

a.- Moins de trois (3) ans de service: quatre pour-cent (4%) du salaire gagné.

b.- Trois (3) ans de service et plus, mais moins de huit (8) ans: six pour-cent (6%) du salaire gagné.

16.03 Sauf en cas de congé autorisé, congé d'accident, maladie ou maternité, manque de travail, le salarié au service de la Compagnie à la date des vacances qui, au premier (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 additionnelle dont le pourcentage est aussi indiqué ci-après, calculée sur le salaire gagné par ledit salarié dans la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au trente (30) juin de l'année dans laquelle se donnent lesdites vacances, à savoir:

a.- Huit (8) ans de service et plus, mais moins de dix-sept (17) ans: deux pour-cent (2%) du salaire gagné.

16.03-suite.. b.- Dix-sept (17) ans de service et plus: quatre pour-cent (4%) du salaire gagné.

Pour la deuxième (2ième) année de la convention: seize (16) ans de service et plus: quatre pour-cent (4%) du salaire gagné.

c.- Cependant, la Compagnie convient des dates suivantes pour les vacances d'été:

1982: seize (16) juillet au neuf (9) août 1982.

1983: quinze (15) juillet au huit (8) août 1983.

16.04 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées depuis le premier (1er) juillet précédant la date de son départ et qu'il n'a pas prises, le tout suivant l'échelle prévue aux paragraphes -16.02- et -16.03- qui précèdent.

16.05 La Compagnie affichera la date de vacances au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le commencement des vacances.

16.06 Les salariés devront prendre leurs vacances annuelles payées au cours des mois de juillet et août de l'année dans laquelle se donnent les vacances, durant toute période complète de trois (3) semaines dudit ou des mois fixés par entente entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 17.- FONDS EDUCATIONNEL

17.01 La Compagnie s'engage, comme par le passé, à payer au Fonds Educationnel du Syndicat institué le premier (1er) février 1950, un demi-cent (0.005 \$) de l'heure sur toutes les heures travaillées par les salariés. Remise des montants ainsi payables sera faite de la même manière et à la même date que la remise des cotisations syndicales, conformément aux directives à ce sujet de l'article -4- qui précède. La prime de cinquante pour-cent (50%) pour temps supplémentaire ne s'applique pas en ce qui concerne le paiement d'un demi-cent (0.005 \$) de l'heure ici mentionné.

17.02 Dans le cas où la dissolution de ce Fonds Educationnel est ordonnée, le paiement d'un demi-cent (0.005 \$) de l'heure pour chaque heure de travail des salariés sera discontinué à la date de cette dissolution. A compter de cette date, le salarié recevra une augmentation de salaire d'un demi-cent (0.005 \$) de l'heure en remplacement du même montant qui normalement serait payable par la Compagnie, s'il n'y avait pas eu dissolution.

ARTICLE 18.- ASSURANCE-GROUPE

18.01 L'assurance-groupe a été introduite le trente et un (31) mai 1954, par le " Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement, Inc ", ci-après appelé: " Le Fonds d'Assurance ". Elle est en opération depuis cette date

- 18.01-suite.. et elle sera maintenue en opération pour la durée de la présente convention.
- 18.02 L'assurance-groupe est régie par le Fonds d'Assurance de qui relève l'organisation, la mise en opération et l'administration des plans d'assurance-groupe. Les bénéfiques auxquels a droit le salarié assuré ou toute autre personne assurée, leurs obligations, ainsi que les obligations de la Compagnie, seront conformes à la réglementation à ce sujet dudit Fonds d'Assurance.
- 18.03 L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés de trois (3) mois et plus de service pour la Compagnie. A compter de la date où ils ont complété trois (3) mois de service pour la Compagnie, les salariés devront se joindre au Fonds d'Assurance et payer la contribution fixée pour leur classe dans le plan auquel ils appartiennent. Tout salarié éligible pour l'assurance-groupe donnera par écrit à la Compagnie, l'autorisation de déduire sur sa paie le montant de la contribution due au Fonds d'Assurance pour cette assurance. Remise des montants ainsi payables sera faite de la même manière et à la même date que la remise des cotisations syndicales, conformément aux directives à ce sujet de l'article -4- ci-avant.
- 18.04 Les officiers de la Compagnie, ses représentants, les salariés qui ne sont pas régis par la présente convention, ou toute autre personne, pourront faire partie de l'assurance-groupe, sujet à l'approbation du Fonds d'Assurance, aux termes et conditions fixés par ledit Fonds d'Assurance.

18.05 La contribution payable par la Compagnie au Fonds d'Assurance est deux et trois quarts pour-cent (2.75%) du salaire payé à chaque salarié membre dudit Fonds, et ce pourcentage est un taux fixe qui ne saurait être modifié pour la durée de la présente convention. Remise des montants dus au Fonds d'Assurance sera faite de la même manière et à la même date que la remise des cotisations syndicales, conformément aux directives à ce sujet de l'article -4- ci-avant.

18.06 Le Fonds d'Assurance est ici reconnu comme un Fonds contributoire Compagnie-salariés. Dans l'administration de ce Fonds, la Compagnie et les salariés auront droit à un nombre égal de représentants.

ARTICLE 19.- HEURES DE TRAVAIL

19.01 a.- La semaine normale de travail sera de trente-neuf (39) heures, réparties comme suit:

1.- Du lundi au jeudi inclusivement:

De huit heures (8:00) à douze heures (12:00),

De treize heures (13:00) à dix-sept heures (17:00),

2.- Le vendredi:

De huit heures (8:00) à douze heures (12:00),

De treize heures (13:00) à seize heures (16:00),

3.- Heure de dîner:

De douze heures (12:00) à treize heures (13:00)

ou toute autre période qui pourrait être convenue entre les parties.

b.- Il y a exception dans le cas des chauffeurs de bovillaires où la semaine normale de travail de trente-neuf (39) heures sera répartie comme suit:

19.01-b)suite..

1.- Du lundi au jeudi inclusivement:

Premier (1er) homme: de six heures (6:00) à
quatorze heures (14:00).

Deuxième (2ième) homme: de quatorze heures (14:00)
à vingt-deux heures (22:00).

2.- Le vendredi:

Premier (1er) homme: de six heures (6:00) à trei-
ze heures (13:00).

Deuxième (2ième) homme: de quatorze heures (14:00)
à vingt-et-une heures (21:00)

Pour l'homme de relève (préposé à la maintenance
et aux bouilloires), sa cédule de travail pourra
varier suivant les exigences du travail entre les
deux (2) cédules ci-haut.

Les dispositions de l'article -19.02- ne s'appli-
quent pas aux chauffeurs de bouilloires ainsi qu'à
l'homme de relève.

c.- La cédule des heures normales de travail peut être
modifiée après entente entre les parties.

d.- 1.- Une période de repos de quinze (15) minutes
dans l'avant-midi et l'après-midi, incluant
le temps où le salarié laisse et revient à
son travail, sera accordée à tous les sala-
riés. Ces périodes sont déterminées au con-
sentement des parties.

2.- Un salarié appelé à travailler deux (2) heu-
res ou plus immédiatement à la suite de sa
journée régulière a droit à une période de
repos de quinze (15) minutes consécutives

19.01-d)2)suite..

à la fin de sa journée régulière ainsi qu'à chaque deux (2) heures additionnelles de travail supplémentaire.

3.- Lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire en dehors des jours de la semaine régulière de travail, les périodes seront les mêmes qu'au paragraphe -19.01-d)1).

e.- Le salarié appelé au travail devra travailler. Si on refuse de l'employer, il aura droit, pour la journée où il est appelé à travailler, à l'équivalent de deux (2) heures de salaire par appel, sujet à un minimum de quatre (4) heures pour ladite journée. 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 en partie desdites opérations.

ARTICLE 21.-

21.01

ARTICLE 20.- HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 20.01 Le travail supplémentaire est permis, mais il ne devra pas y avoir d'abus, soit du côté patronal ou du côté syndical. Le salarié à qui l'on demande de faire du travail supplémentaire, devra en être avisé au moins quatre (4) heures à l'avance.
- 20.02 Tout travail exécuté en dehors des heures stipulées à l'article -19- (Heures de travail) qui précède, sera du temps supplémentaire payable à raison de temps et demi, exception faite pour le travail exécuté conformément au paragraphe -20.03- qui suit.
- 20.03 Tout travail exécuté un jour férié, payable ou non, ou un jour de congé de fin d'année, sera rémunéré au taux de temps double, en plus du paiement à taux régulier pour ce jour ainsi travaillé. Il y a une exception pour les gardiens et les préposés aux chaudières à vapeur; dans leur cas en particulier, ils seront rémunérés au taux de temps simple, en plus du paiement à taux régulier pour ce jour ainsi travaillé.
- 20.04 Il est convenu que le montant additionnel payé au salarié fait partie du salaire, et le salaire sera majoré de cinquante pour-cent (50%) dans le cas de temps supplémentaire à temps et demi et de cent pour-cent (100%) dans le cas de temps double.

ARTICLE 21.- SALAIRES

- 21.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention, la cédule de salaires annexée à ladite convention et fai-

21.01-suite.. sant partie intégrante d'icelle et intitulée " Annexe "A" - " Salaires ".

21.02 Système d'encouragement au travail:

Le salarié requis de travailler à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail, aura droit à l'équivalent du taux horaire minimum de son occupation, tel que stipulé à l'annexe "A" des salaires, plus dix pour-cent (10%).

21.03 En ce qui concerne le montant additionnel qui est payé en raison des augmentations de salaires accordées, celui-ci sera incorporé suivant une formule à être convenue entre le Syndicat et la Compagnie.

21.04 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 la Compagnie et le Syndicat, d'un commun accord, en conviennent autrement.

21.05 Arrêt de machine:

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, pourvu que:

a.- L'arrêt de la machine soit occasionné par une condition en dehors du contrôle du salarié.

b.- La durée de cet arrêt dépasse quinze (15) minutes dans une journée d'ouvrage.

21.06 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 se-

21.06-suite.. maine. Les détails suivants apparaîtront sur chaque chèque ou talon de chèque:

- 1.- Le nom et le prénom du salarié.
- 2.- La date et la période de la paie.
- 3.- Le nombre d'heures régulières et supplémentaires.
- 4.- Le montant additionnel.
- 5.- Le salaire brut.
- 6.- Les déductions faites.
- 7.- Le salaire net.
- 8.- Le montant net payé.

Tous les montants qui peuvent être cumulatifs pour l'information des salariés, le seront aussitôt que possible, tenant compte des problèmes physiques et techniques.

ARTICLE 22.- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

22.01 Le salarié qui a un grief, le soumettra à l'officier attitré de la Compagnie autorisé à régler les griefs, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement l'événement qui a donné naissance audit grief. Cette limitation de dix (10) jours ouvrables est obligatoire et si elle est dépassée, le grief ne sera pas reçu. S'il le préfère, le salarié pourra confier au Syndicat son grief et le problème de le régler, à la condition qu'il se soit conformé aux dispositions ici stipulées.

22.02 Dès qu'il en aura été informé, cet officier donnera au grief présenté son attention immédiate, dans le but de trouver sans délai une solution juste et équitable au litige.

22.03 Si l'entente est impossible, le grief sera présenté par écrit, pour étude et décision, au Comité de Rela-

22.03-suite.. tions Industrielles. Si la décision du Comité n'est pas satisfaisante, ou si l'une ou l'autre des parties au litige croit que le grief n'a pas été l'objet d'une solution juste et équitable, la partie lésée, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat ou la Compagnie peut recourir à l'arbitrage, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

22.04 La Compagnie, tout comme le salarié, peut avoir des griefs. Si tel est le cas, la Compagnie présentera son grief par écrit, pour étude et décision, au Comité de Relations Industrielles, et là, s'il est impossible d'en arriver à une entente, la procédure énoncée à l'item -22.03- qui précède, s'appliquera.

22.05 Pouvoirs de l'arbitre:

- 1.- L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a les pouvoirs conférés au président et au greffier d'un conseil d'arbitrage constitué en vertu du chapitre -IV- section -I- du Code du Travail.
- 2.- L'arbitre a le pouvoir, soit de confirmer la décision de la Compagnie conforme aux dispositions de la convention ou d'annuler ou de modifier la décision de la Compagnie non conforme aux dispositions de la convention.

Si l'incident, qui a été la cause du grief, entraîne au salarié concerné une perte ou privation de droits ou de salaire ou d'avantages pécuniaires stipulés à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit restituée ou remboursée en tout ou en partie le cas échéant.

22.06

a.- L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision qui vient à l'encontre des stipulations de la présente convention et pas plus d'éliminer, de modifier ou d'amender quoi que ce soit des dites stipulations de cette convention.

b.- La décision de l'arbitre est finale et obligatoire. Les parties contractantes s'engagent à en accepter la décision et à s'y conformer.

ARTICLE 23.- COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

23.01

Un Comité de Relations Industrielles sera formé dans les quinze (15) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Ce Comité se composera d'au moins quatre (4) membres, avec représentation à nombre égal pour la Compagnie et pour le Syndicat. Il est toutefois convenu que les personnes désignées pour représenter le Syndicat devront avoir au moins deux (2) années de service continu pour la Compagnie.

23.02

Les membres du Comité de Relations Industrielles auront pleine et entière liberté d'action, qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté de bonne foi et au meilleur de leur connaissance. Un membre représentant le Syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec la Compagnie à cause de son travail au sein de ce Comité.

23.03

Le Comité se réunira au besoin s'il y a lieu et si l'une ou l'autre des parties le demande. Les pertes de salaire seront remboursées par la Compagnie. Ces rencontres se tiendront sur les heures de travail.

23.04 Le Comité de Relations Industrielles aura le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations et les plaintes faites par le Syndicat ou par la Compagnie, et les disputes entre les parties.

ARTICLE 24.- MESURES DE SECURITE ET DE SANTE - BIEN-ETRE - HYGIENE

24.01 Les lois provinciales ou fédérales en vigueur s'appliqueront, s'il y a lieu.

ARTICLE 25.- ANNEXES ET ENTENTES

25.01 Toutes les annexes à la présente convention, de même que les ententes ou amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention, en feront partie intégrante, comme s'ils étaient récités au long.

ARTICLE 26.- INDEXATION

26.01 Si l'indice des prix à la consommation dépasse neuf pour-cent (9%) au cours de la deuxième (2ième) année de la convention, la Compagnie versera un maximum de un pour-cent (1%) pour faire en totalité dix pour-cent (10%), s'il y a lieu, et ce montant sera ajouté au taux horaire de chaque salarié à compter du premier (1er) décembre 1983 et avant la prochaine négociation, pour ne faire qu'un taux horaire.

ARTICLE 27.- DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention sera en vigueur pour une période de deux (2) ans, du premier (1er) décembre 1981 au trente (30) novembre 1983.

27.02

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 (1er) 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 dans le Code du Travail de la Province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre -141- et amendements), à moins que les parties signeraient une nouvelle entente au cours des négociations.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

QUEBEC, ce 13.ième jour du mois de janvier 1982.

LES VETEMENTS RAOUL GARNEAU
INC

Robert Garneau

TEMOIN

SYNDICAT DU VETEMENT DE QUEBEC INC (C.S.D.)

Shirley Alan

TEMOIN

ANNEXE "A"

SALAIRES

- a.- A compter du premier (1er) décembre 1981, le taux de salaire horaire de chaque salarié sera augmenté de dix pour-cent (10%). Le nouveau taux horaire en vigueur sera rétroactif du premier (1er) décembre 1981, pour chaque heure travaillée.
- b.- A compter du premier (1er) décembre 1982, un montant de neuf pour-cent (9%) sera ajouté au salaire déjà payé de chaque salarié.

TAUX DES APPRENTIS

La définition du terme et les conditions qui régissent l'apprenti sont conformes aux stipulations du Décret no: -711-, relatif à l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons de la Province de Québec.

ECHELLE DE PROMOTION

	<u>01-12-1981</u>	<u>01-12-1982</u>
Du 1er au 6ième mois	S.M. + 0.20	S.M. + 0.20
Du 7ième au 10ième mois	S.M. + 0.50	S.M. + 0.60
Du 11ième au 14ième mois	S.M. + 1.00	S.M. + 1.50
Du 15ième au 18ième mois	S.M. + 1.50	S.M. + 2.00
Du 19ième au 22ième mois	S.M. + 2.00	S.M. + 2.50
Du 23ième au 26ième mois	S.M. + 2.50	S.M. + 3.00
Du 27ième mois et plus	S.M. + 3.06	S.M. + 3.64

Les taux des apprentis ne dépasseront pas la classe dans laquelle ceux-ci sont classés.

VETEMENTS DES CLASSES "A" ET "B"

Taux de salaires horaires minima payés pour les classifications des opérations faites par les salariés de la confection de vêtement.

ZONES -2- ET -3-

<u>CLASSES</u>	<u>Traitement</u>	<u>01-12-1981</u>	<u>01-12-1982</u>
A		7.78 \$	8.48 \$
B		7.30 \$	7.96 \$
C		6.74 \$	7.35 \$

Tous les salariés qui recevaient plus que le taux minimum prévu à la convention, recevront les augmentations prévues de dix pour-cent (10%) le premier (1er) décembre 1981 et de neuf pour-cent (9%) le premier (1er) décembre 1982.

ANNEXE "B"

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

(Selon les articles -5- et -6- de la convention)

NOM DE L'OCCUPATION _____ DEPARTEMENT _____

CLASSE NO.: _____ TAUX DE BASE _____

POSSIBILITE DE GAINS _____

PERIODE D'ENTRAINEMENT _____

POSTE: PERMANENT _____ TEMPORAIRE _____

Les salariés intéressés doivent s'inscrire dans l'espace réservé à cette fin au bas du présent avis d'ici le _____ 19__

LE _____ 19__ LA COMPAGNIE _____

PAR: _____

SIGNATURES

<u>NO. POINCON</u>	<u>NOMS</u>	<u>NO. POINCON</u>	<u>NOMS</u>
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

AVIS DE NOMINATION

NOM DU CANDIDAT CHOISI _____ NO. POINCON _____

SA DATE D'ANCIENNETE _____

LA COMPAGNIE _____

PAR: _____

c.c.: Syndicat.

DATE _____

ANNEXE "C"

RETRAITE:

Tout salarié devra prendre sa retraite à la fin de la semaine où il aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le salarié au service de la Compagnie qui, à la signature du présent contrat, a déjà atteint l'âge de retraite, devra mettre fin à son emploi une (1) semaine après la signature de la présente convention.

CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL:

Il est entendu que la Compagnie s'engage à se pencher sur la question du système de ventilation de la manufacture et voir à améliorer la situation, en effectuant certaines modifications sur le système actuel.

ANNEXE "D"

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

PROVINCE DU QUEBEC

DOSSIER: Q-1804

REGION DE QUEBEC

AFFAIRE: QD-027-03-77

LE 5 ième jour de mai 1977.

PRESENT

LE COMMISSAIRE-ENQUETEUR EN CHEF
ADRIEN PLOURDE

Union Catholique des Ouvriers en Confection
de Québec Inc.
801 4e Rue
Québec
GIJ 2T7

ASSOCIATION ACCREDITEE

Vêtement Raoul Garneau Inc.
644 est rue Saint-Joseph
Québec, Québec
GIK 3B9

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Vu l'accréditation que possède l'association
accréditée pour représenter:

*"Tous les salariés, sauf
les contremaîtres et les
employés de bureau."*

De:

"Vêtement Raoul Garneau Inc."

. /2

Vu la requête en amendement de l'accréditation soumise le 30 mars 1977, par le représentant de l'association accréditée qui demande que l'accréditation soit modifiée en y changeant le nom de l'association accréditée;

CONSIDERANT que le changement de nom a été décidé par résolution adoptée le 1er mars 1976.

CONSIDERANT que le changement de nom a été approuvé par l'autorité compétente:

Je MODIFIE l'accréditation en y changeant le nom de l'association accréditée en celui de:

*"Syndicat du Vêtement de Québec Inc.
(CSD)"*

LE COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR EN CHEF,



ADRIEN PLOURDE

RK/gv

