

21709-08 ; clmd. Chemises Modernes

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N° 8 2 0 6 1 5 3

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 020875

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21709-08
Date	Signature 82-04-14	Réception 82-05-11	Durée	Du 82-04-14	Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 140

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs du Vêtement de la Région de Beauce 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madelaine G8T 7L4	<input type="checkbox"/> Déposant Les Industries de Chemises Modernes Limitée (Div. La Chemise St-Honoré) 15, rue Simard St-Remuald, Qc G6W 5M3

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	2431-5	Affiliation	CSD (9)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc.
2235 est, rue Sherbrooke
Montréal, Qc
H2K 1E2
Att: M. Denis Hotte
Directeur Professionnel

ancien # Q 11041-02
La Chemise Lapointe.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 82-06-18

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

003 (011)

RECHERCHE

'82 MAI 23 14 39

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA CHEMISE ST-HONORE LTEE

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

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU VETEMENT DE LA BEUCE

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

12 MAI 11 12 11

R

*Chambre de Commerce
et d'Industrie de la Beauce*

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 En conformité avec les dispositions du Code du Travail (12-13 Elisabeth 11, ch. 45) de Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation collective.

Aux fins de négocier collectivement pour tous les salariés couverts par la présente convention collective et pour qui le Syndicat a été certifié tel que décrit à l'Annexe "D" qui forme partie intégrante de cette convention.

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

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

ARTICLE 2 - FONCTIONS RESERVEES A L'ADMINISTRATION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Compagnie 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 dans laquelle la Compagnie est engagée et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'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 la Compagnie et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.
- 2.02 La Compagnie convient que l'exercice de ces fonctions ne sera pas incompatible avec les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 3 - REPRESENTATION DU SYNDICAT

3.01 Le Syndicat peut nommer ou choisir d'une autre façon un Comité de Griefs et des délégués de département parmi les salariés de la Compagnie, couverts dans l'unité de négociation.

Un délégué ou son substitut peut aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants accrédités de la Compagnie, conformément à la procédure de grief.

3.02 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit, du nom des trois (3) membres réguliers du Comité de Griefs, et des délégués de département, au nombre de sept (7) maximum (maximum trois (3) par département), et de tout changement parmi ceux-ci, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels. La Compagnie fera la même chose en fournissant au Syndicat le nom des personnes avec qui les représentants du Syndicat devront faire affaires.

3.03 Il est entendu que les membres du Comité de Griefs ont leur travail régulier à accomplir pour la Compagnie; toutefois, les membres du Comité de Griefs auront accès dans les autres départements pour s'occuper de griefs (y inclus communications avec le représentant extérieur), durant les heures de travail, à condition qu'avant de laisser leur département, ils en avisent leur supérieur immédiat et donnent les raisons de leur absence. En revenant au travail, ils se rapporteront à leur supérieur immédiat. Il est convenu que le coût de tout temps perdu par les membres du Comité de Griefs, sera à la charge du Syndicat. Toutefois, tous les salariés convoqués par la Compagnie, seront payés par l'Employeur aux gains horaires moyens pour le temps perdu.

3.04 Comité de Griefs

Le Comité de Griefs sera composé de quatre (4) membres au maximum. La composition en sera de trois (3) membres permanents et du délégué départemental concerné par le grief, comme quatrième membre. Les membres du Comité de Griefs auront droit à un arrêt de travail raisonnable pendant les heures régulières de travail, pour assister aux réunions nécessaires avec la direction de la Compagnie.

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 4.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées aussi rapidement que possible, et il est entendu qu'un salarié n'a pas de mécontente, désaccord ou de grief, tant qu'il n'a pas donné d'abord à son contremaître, une chance de régler sa plainte. S'il le désire, ledit salarié peut se faire accompagner d'un membre du Comité de Grieffs, ou de son délégué de département, ou de son substitut.
- 4.02 Si un salarié a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son contremaître, le cas peut être soulevé en dedans de cinq (5) jours ouvrables complets de la manière et dans l'ordre suivant:
- Entre le Comité de Grieffs et le Gérant:

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent les discussions entre le salarié et son contremaître, le grief sera présenté par écrit au gérant ou à son représentant, qui devra rendre sa décision par écrit au Comité de Grieffs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets.

Entre le Représentant Extérieur du Syndicat et la Direction de la Compagnie ou toute autre personne ou personnes qu'ils peuvent désigner:

Après la décision rendue par le Gérant ou son représentant, les parties ci-haut pourront tenter de régler la mécontente, désaccord ou grief.
- 4.03 Si la procédure ci-haut n'a pas suffi à régler la mécontente, le désaccord ou le grief de quelque nature que ce soit, qui existe entre les parties, le cas en litige peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 5. Cependant, si aucune demande écrite n'a été faite dans les dix (10) jours ouvrables complets suivant la dernière étape dans la procédure, la mécontente, le désaccord ou le grief sera considéré comme réglé.
- 4.04
- a) Général: Toute mécontente, désaccord ou grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au Comité de Grieffs et au Gérant.
 - b) Grief Collectif: Dans le cas d'un grief collectif affectant plus d'un salarié dans un ou plusieurs départements, le Comité de Grieffs peut soumettre toute mécontente, désaccord ou grief directement au Gérant.

- 4.05 A n'importe quelle étape de la Procédure de Grieffs, y compris l'arbitrage, les parties consultantes peuvent avoir l'assistance du salarié ou des salariés concernés et de tout témoin nécessaire à l'intérieur de la Compagnie. Les salaires des personnes ci-haut mentionnées seront à la charge des parties qui les requièrent.
- 4.06 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article 5 peuvent en tout temps être prolongées par un accord écrit entre la Compagnie et le Syndicat.
- 4.07 Toutes les décisions auxquelles en arrivent la Compagnie et les représentants du Syndicat seront finales et lieront les parties soit la Compagnie, le Syndicat et le/ou les salariés en cause.
- 4.08 Cas de discipline: Les nouveaux salariés seront considérés à l'essai pendant leurs premiers trente (30) jours effectivement travaillés et ils seront soumis aux dispositions de cette convention. Le Syndicat cependant ne contestera pas le congédiement d'un salarié à l'essai et un congédiement de cette nature ne pourra être soumis à la procédure de griefs.
- 4.09 Sujet aux limitations prévues au paragraphe 4.08 ci-haut, la prétention par un salarié qu'il a été injustement discipliné y compris son congédiement, sera traitée comme un grief. Dans le cas d'un congédiement, le grief devra être soumis au Comité de Grieffs et au Gérant.
- 4.10 Au cas de mesures disciplinaires qui entraînent la perte d'emploi, ces griefs peuvent être réglés en vertu de la procédure de griefs y compris l'arbitrage en:
- a) confirmant la décision de la Compagnie;
 - b) réinstallant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu moins tout montant d'argent qui pourra être convenu entre les parties ou adjugé par un arbitre;
 - c) ou tout autre arrangement jugé juste et équitable.
- 4.11 La Compagnie ne peut congédier un salarié sans avoir au préalable suivi la procédure ci-après déterminée:
- 1) un ou plusieurs avertissements de vive voix au salarié concerné, dont la teneur sera donnée par écrit au Syndicat dans un délai de cinq (5) jours;
 - 2) avertissement écrit au cas de récidive pour une même offense;
 - 3) suspension du salarié concerné pour une période d'une journée à une semaine au maximum;
 - 4) congédiement du salarié.

4.11
(suite)

Copie de chaque avertissement écrit sera fournie au Syndicat. Il est convenu que la procédure ci-haut ne s'appliquera pas aux nouveaux salariés pour les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de leur emploi au sujet de leur habileté et de leur compétence. Toutefois, un salarié ne pourra être congédié pour une offense qu'il a commise plus de six (6) mois après un avertissement écrit.

4.12

Au cas de vol, d'acte immoral, d'ivrognerie, narcomanie, assaut, sabotage, sur les lieux de travail et à l'extérieur si ces actes portent préjudice évident à la Compagnie, cette dernière peut suspendre ou congédier un salarié en défaut sans avis, dont la preuve incombera à l'Employeur.

ARTICLE 5 - ARBITRAGE

- 5.01 Quand l'un ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que prévu au paragraphe 4.03 ci-haut, les dispositions du Code du Travail (12-13 Elisabeth II, Ch. 45) s'appliqueront, sujet aux autres dispositions de cette convention.
- 5.02 Une personne qui a été mêlée à une tentative de négocier ou de régler la mésentente, le désaccord ou le grief ne peut être nommée arbitre.
- 5.03 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a dûment passé par toutes les étapes stipulées en la procédure de griefs.
- 5.04 L'arbitre 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. Toutefois, en matière disciplinaire l'arbitre a le pouvoir de:
- a) maintenir, modifier ou annuler la décision de l'Employeur; il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 5.05 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision donnée en autant que possible dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage, sera finale et liera les parties en cause, le salarié ou les salariés concernés. Cette clause ne s'applique pas dans le cas de renouvellement de cette convention.

ARTICLE 6 - GREVES ET CONTRE GREVES

6.01

A cause de la procédure méthodique établie pour le règlement de mésentente, désaccord ou de griefs, la Compagnie convient de ne causer ni de diriger aucune contre-grève (lock-out) de ses salariés, et le Syndicat convient pour la durée de cette convention de ne causer, diriger ni approuver aucune grève ou autre action collective de nature à arrêter diminuer ou entraver l'ouvrage ou la production.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté sera reconnue sur une base départementale (excepté si autrement prévu ci-après) et elle sera établie d'après les services continus d'un salarié avec la Compagnie depuis son dernier embauchage.
- Les départements sont définis à l'Annexe "C" qui forme partie intégrale de la présente convention.
- 7.02 Un salarié sera considéré à l'essai et son nom ne sera placé sur la liste d'ancienneté concernée qu'après qu'il aura travaillé effectivement trente (30) jours pour la Compagnie, alors que son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage.
- 7.03 Des listes d'ancienneté montrant le statut de chaque salarié seront affichées par la Compagnie sur les tableaux d'affichage des départements concernés pendant un minimum de quinze (15) jours dans le mois qui suit l'exécution de cette convention. Après cela, la date d'ancienneté de chaque salarié sera considérée correcte, à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure de griefs dans les trente (30) jours qui suivent ledit affichage. Les listes d'ancienneté seront affichées en permanence dans chaque département et copie en sera remise au Syndicat deux (2) fois par année.
- 7.04 Dans le cas de transferts temporaires pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, le salarié conservera son ancienneté dans le département d'où il a été transféré. Toutefois avant l'expiration de la période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, le salarié devra faire connaître à son Employeur s'il désire demeurer sur cet emploi ou retourner à son poste régulier dans le département où il a conservé son ancienneté. D'un commun accord les parties peuvent prolonger par entente écrite ce délai de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.
- 7.05 Dans le cas où un salarié est transféré de façon permanente d'un département à l'autre, son ancienneté sera aussi transférée.
- 7.06 Dans le cas d'une personne qui est transférée d'une position dans l'unité contractuelle à une position en dehors de l'unité contractuelle, l'ancienneté qu'elle avait accumulée au moment où elle a été transférée en dehors de l'unité contractuelle sera portée à son crédit.
- 7.07 a) Promotion et transfert: Dans les cas de promotions et de transferts, la Compagnie appliquera les facteurs suivants:
- 1) longueur de service continu du salarié
 - 2) habilité et compétence

7.07
(suite)

La préférence sera accordée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté à condition que ces salariés puissent faire de façon satisfaisante l'ouvrage demandé.

Les mêmes droits s'appliquent aux salariés déplacés par l'application de cet article tel que défini à l'article 7.07 b)

Toutefois, dans le cas des chefs de sections (enseignants(es)) la Compagnie se réserve le privilège exclusif de faire les nominations de son choix.

- b) Abolition partielle ou totale d'une occupation: Tous les salariés affectés par une abolition partielle ou totale de son opération aura le droit d'appliquer sur toute occupation de son département en autant que son ancienneté rencontre les exigences de l'article 7.07 a)

Les mêmes droits s'appliquent aux salariés déplacés par l'application de cet article.

- c) Si une position devient vacante ou s'il y a ouverture de créée la Compagnie l'affichera dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent en excluant les jours non ouvrables.

Copies de ces avis d'affichages seront remises au Syndicat en même temps.

Les salariés peuvent faire application durant la période d'affichage qui durera deux (2) jours ouvrables complets. La préférence sera donnée au salarié qui aura placé son nom sur la liste d'affichage, le tout selon les dispositions de l'article 7 qui précède. Cependant durant cette procédure, le poste peut être comblé temporairement pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

- d) Toutefois, un salarié qui revient sur son opération ne pourra faire une nouvelle application selon les dispositions du présent article avant trois (3) mois.

7.08

Mise à pied et baisse en grade: Dans tous les cas de mise à pied et de baisse en grade, la Compagnie appliquera le facteur suivant:

Longueur de service continu du salarié.

Le dernier salarié embauché sera le premier mis à pied et inversement, le dernier salarié mis à pied sera le premier ré-embauché, à condition que le salarié qui a le plus d'ancienneté soit capable de faire de façon satisfaisante l'ouvrage qui est demandé.

7.08
(suite)

Les mêmes droits s'appliquent aux salariés déplacés par l'application de cet article tel que défini à l'article 7.07 b). La Compagnie remettra au Syndicat la liste des salariés mis à pied et rappelés avec le numéro de téléphone avant l'application de cet article.

7.09

Les mots "faire de façon satisfaisante" employés dans les paragraphes 7.07, 7.08 et 7.11 signifient que le salarié concerné peut accomplir tout ouvrage qui est disponible avec un degré d'habileté et de compétence qui n'est pas inférieur pour la première semaine normale complète d'essai à 50%, la deuxième semaine normale complète d'essai à 60%, la troisième semaine normale complète d'essai à 70% et après trois (3) semaines normales complètes ouvrables à 80% de la moyenne des opérateurs expérimentés sur l'opération concernée au moment de la promotion, transferts, mise à pied et baisse en grade.

Si des standards de production existent, ils doivent s'appliquer au lieu de la moyenne des opérateurs expérimentés prévue ci-haut et ce, dans les mêmes proportions.

7.10

Tous les salariés mis à pied dans une opération ou département peuvent faire application pour une position vacante dans toute opération ou département. La Compagnie devra se faire un devoir d'appeler les salariés selon l'ancienneté. La Compagnie remettra au Syndicat la liste des salariés qui ont refusé de faire application sur les positions vacantes lors des mises à pied en vertu de l'article 9. La préférence sera donnée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et le taux minimum horaire auquel le salarié commencera sera celui qui apparaît à l'Annexe "A" selon la longueur de service du salarié concerné et selon sa classification.

7.11

A condition qu'ils aient au moins un (1) an d'ancienneté, le président, le vice-président, le secrétaire, le trésorier et les membres du Comité de Grievs continueront au cas de mises à pied à travailler aussi longtemps que dans leur propre département il y ait une position qu'ils puissent remplir de façon satisfaisante. Il est entendu cependant que cette ancienneté préférentielle ne dure que pendant que ces personnes sont en fonction.

ARTICLE 8 - PERTE D'ANCIENNETE

- 8.01 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) à la suite d'une mise à pied, il néglige de revenir à l'ouvrage dans les sept (7) jours après en avoir été avisé par la Compagnie à moins qu'il ne prouve dans les sept (7) jours qu'il lui est impossible de se rapporter pour cause de maladie. Dans tous les cas, le retour au travail devra s'effectuer dans les trente (30) jours suivant la date de l'avis de la Compagnie.
 - d) il a été mis à pied au-delà de trente-six (36) mois consécutifs, ou pour une période égale au nombre de jours travaillés si son ancienneté est inférieure à douze (12) mois
 - e) il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 8.02 Les salariés se feront un devoir de prévenir rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un salarié fait défaut de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable si elle ne peut entrer en communication avec lui.
- 8.03 Le salarié ne perdra pas d'ancienneté à cause d'une absence vérifiée due à la maladie ou à un accident à condition que cette absence ne dépasse pas trente-six (36) mois consécutifs ou pour une période égale au nombre de jours travaillés, si son ancienneté est inférieure à douze (12) mois.
- 8.04
- a) Congé de maternité
Toute salariée aura droit à un congé allant jusqu'à six (6) mois en cas de maternité.
 - b) Congé sans solde et mariage
Un congé sans solde pourra être accordé à tout salarié pour des raisons légitimes. De plus, la Compagnie accordera un congé allant jusqu'à onze (11) jours ouvrables au salarié à l'occasion de son mariage, exclusion faite du temps alloué pour vacances, à condition que ledit salarié ait donné avis écrit de trente (30) jours à son contremaître.
 - c) Tout salarié aura droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables de congé se terminant le jour des funérailles au cas du décès de son époux, épouse, fils, fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère.

8.04
(suite)

- d) Tout salarié aura droit à un maximum de un (1) jour ouvrable de congé se terminant le jour des funérailles au cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son oncle et de sa tante.
- e) Tout salarié qui aura complété trois (3) mois de service continu et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de son époux, épouse, fils, fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, sera payé pour les jours de congé auxquels il a droit suivant l'article 8.04 b) comme s'il avait travaillé.
- f) Tout salarié qui aura complété trois (3) mois de service continu et qui s'absentera de son travail à l'occasion du décès de son beau-père ou de sa belle-mère, sera payé pour le jour des funérailles, si celui-ci tombe un jour ouvrable.

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

8.05 Tout congé d'absence sera par écrit, copie en sera fournie au Syndicat et un tel congé n'affectera pas les droits d'ancienneté d'un salarié, s'il sert pour les fins auxquelles il est accordé. Si un salarié travaille ailleurs alors qu'il est en congé d'absence, il perdra toute son ancienneté à moins qu'il n'ait permission écrite de la Compagnie pour faire ce travail.

Lors de tout congé autorisé par la convention, l'ancienneté s'accumulera.

8.06 En tout temps, pendant la durée de cette convention sur avis écrit en conséquence du Syndicat, l'application de l'article 8.05 sera suspendue jusqu'à l'expiration de cette convention.

8.07 Congé pour activité syndicale

Les délégués du Syndicat, pas plus de six (6) à la fois, et un seul par opération, peuvent assister aux conférences et aux conventions syndicales et à cette fin, ils recevront un congé d'absence sans paie, le tout à condition que la Compagnie ait été avisée par écrit au moins trois (3) jours avant ces conférences et conventions.

Dans le cas où le Syndicat décide de se libérer un salarié comme agent d'affaires, il conservera et cumulera son ancienneté.

Dans le cas de promotion en dehors de l'unité de négociation, l'ancienneté se conservera et s'accumulera pour une période d'un (1) an.

ARTICLE 9

DIMINUTION DE PRODUCTION

9.01

Quand La Compagnie aura décidé que les circonstances nécessitent une diminution de production pendant une période indéfinie, il est convenu que la procédure suivante s'appliquera:

- 1) Les salariés dans le département concerné seront mis à pied selon les dispositions du paragraphe 7.07 et 7.08 de façon à ce que pour le travail qu'il y a à faire, les salariés demeurant à l'emploi travaillent cinq (5) jours normaux par semaine.

Il est entendu aussi que les salariés qui doivent être mis à pied en seront avisés au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, sauf dans le cas d'une mise à pied occasionnelle ou temporaire.

Dans le cas d'un salarié mis à pied, le présent article ne doit pas être interprété comme une garantie de paiement de cinq (5) jours par semaine.

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

ARTICLE 10 - SALAIRE

- 10.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pour la durée de cette convention, la cédule de taux de salaires et de classifications en effet à cette date et qui forme partie intégrale de cette convention comme Annexe "A" le tout sujet aux dispositions du paragraphe 10.07.
- 10.02 Allocation de présence: Tout salarié qui se rapporte à l'ouvrage au commencement de son équipe régulière sans avoir été avisé par la Compagnie à l'avance de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage pour le premier appel et un minimum de deux (2) heures d'ouvrage pour le deuxième appel à son taux minimum horaire garanti, à la condition que s'il en est requis par la Compagnie, le salarié accomplisse le travail à faire qu'on lui attribue et à la condition de plus, que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas en cas de pannes d'électricité ou de vapeur, de feu, d'inondation ou de tout autre cas de force majeure, mais dans ce cas-là si le salarié demeure à la disposition de la Compagnie plus de trente (30) minutes, il recevra ses gains horaires moyens pour la durée de l'attente.
- 10.03 Tout salarié qui est requis temporairement de laisser son ouvrage régulier pour faire un autre ouvrage, recevra le taux standard de l'opération à laquelle il est transféré ou ses gains horaires moyens, le plus haut des deux. Les dispositions de ce paragraphe cependant, ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas d'ouvrage sur l'opération régulière du salarié.
- 10.04 a) On détermine les gains horaires moyens en divisant le montant total des gains divers de chaque salarié à l'exception de:
- 1) des montants prévus aux paragraphes 15.02 et 15.04
 - 2) de la prime pour le temps supplémentaire
 - 3) des montants additionnels
- Par son nombre d'heures totales travaillées (normales et supplémentaires) durant chaque période de trois (3) mois prévue au paragraphe 10.04 b) de la présente entente.
- b) Commencant la première semaine complète 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 horaires moyens augmentés du total des augmentations générales de salaire prévues à la présente convention depuis le calcul desdits gains horaires moyens pour rémunérer ses salariés chaque fois où il est mentionné dans cette convention que les salariés seront payés à leurs gains horaires

10.04 b)
(suite)

moyens. Les gains horaires moyens employés dans ces cas-là seront ceux qui précèdent immédiatement et doivent être fournis au Syndicat et deviendront effectifs dans les trente (30) jours suivant la période.

10.05

Les salariés seront payés toutes les semaines le jeudi. Si le jeudi n'est pas un jour travaillé, les salariés seront payés le jour précédent de la même semaine. En cas de manque d'ouvrage, de congé autorisé ou de vacances, les salariés seront payés le mercredi avant leur départ. Les détails suivants apparaîtront sur chaque enveloppe de paie:

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

La Compagnie devra distribuer la paie confidentiellement.

La Compagnie devra indiquer sur le T-4, le montant de la cotisation syndicale déduit.

10.06

Arrêt de machine: Si la durée totale dépasse quinze (15) minutes dans une journée d'ouvrage, un salarié sera payé à ses gains horaires moyens 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 alors occasionné par une condition en dehors du contrôle du salarié
- b) l'arrêt de la machine soit rapporté à son supérieur immédiat aussitôt qu'il se produit ou aussitôt qu'il apparaît au salarié qu'il va se produire à cause de conditions existantes. Le mécanicien gardera une carte record du temps auquel l'arrêt commence et finit.

10.07

Sujet aux autres dispositions applicables de cette convention, il n'y a rien dans le paragraphe 10.06 ci-haut qui doit être interprété comme empêchant la Compagnie de transférer temporairement le salarié à une position où il y a de l'ouvrage ou de le mettre à pied temporairement.

- 10.08 a) Tous les taux à la pièce devront être déterminés de façon que pour chaque période de trois (3) mois de travail commençant la première semaine complète de janvier de chaque année, la moyenne des gains horaires du groupe de salariés qualifiés de l'opération concernée qui ont un (1) an et plus d'expérience dans cette opération soit d'au moins dix pour cent (10%) de plus que le taux horaire minimum prévu pour les salariés. A défaut pour le groupe de gagner le dix pour cent (10%) prévu ci-haut, la Compagnie devra ajuster le/ou les taux à la pièce concernés pour que la clause ci-dessus soit respectée.
- Toutefois elle ne s'appliquera pas si le/ou les salariés diminuent volontairement leur efficacité qui aurait pour effet de ne pas rencontrer les exigences du paragraphe 7.09 "faire de façon satisfaisante". Dans ce ou ces cas-là, la preuve incombera à l'employeur.
- b) Quand la Compagnie introduit des changements dans la machinerie, les méthodes de production ou de procédés qui nécessitent une détermination ou un ajustement des taux à la pièce pour une opération quelconque, la Compagnie fera cette détermination ou ajustement. Mais dans ces cas-là la Compagnie paiera les salariés aux gains horaires moyens pendant le temps que dure ces changements ou ajustements.
- 10.09 Les salariés concernés et les représentants du Syndicat seront avisés du changement au moment de son occurrence. A la requête du Syndicat, la Compagnie fournira 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 salaire et les gains éventuels.
- 10.10 Si le taux proposé est contesté, une période d'essai raisonnable sera instituée et la durée de cette période d'essai sera déterminée par entente entre les parties.
- 10.11 S'il n'y a pas d'entente entre les parties sur le taux proposé, le Syndicat peut dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'essai, placer un grief entre le Comité de Grieffs et le Gérant, tel que prévu dans la procédure de grieffs.
- 10.12 Pendant la période d'essai et jusqu'à ce que le grief soit réglé de façon définitive, soit par la procédure normale ou par recours à l'arbitrage, les salariés concernés seront rémunérés au taux de 90% de leurs gains horaires moyens.
- 10.13 Si le cas va à l'arbitrage, les dispositions de l'article 4, paragraphe 4.03 et de l'article 5 de cette convention s'appliqueront.

- 10.14 Dans ces cas, la décision de l'arbitre sera rétroactive et prendra effet au moment où la période d'essai a commencée.
- 10.15 Sujet aux limitations mentionnées ci-haut dans cet article, il n'y aura pas de réduction dans les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe "A" de cette convention ou ceux qui à l'heure actuelle leur sont supérieurs..

ARTICLE 11- HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

11.01 Les heures de travail pour tous les salariés seront établies comme suit:

Zone 1:

Trente-six heures et demie (36½) constituent une semaine normale de travail réparties comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement de huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à seize heures trente (16.30)

Le vendredi de huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à quinze heures trente (15.30)

Zone 2:

Trente-neuf (39) heures constituent une semaine normale de travail réparties comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement de huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à dix-sept (17) heures.

Le vendredi de huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à seize (16) heures.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, d'autres ententes pourront être prises entre la Compagnie et le Syndicat pour modifier les heures de travail, sujet à l'approbation du Comité Paritaire de la Chemise, entre 7:00 heures et 17:00 heures.

11.02 En cas de surtemps, le Syndicat coopère avec la Compagnie pour persuader les salariés à accomplir le surtemps requis. Le salarié ayant le plus d'ancienneté sur l'opération sera le premier à qui on offrira de travailler en temps supplémentaire; s'il refuse, on procédera suivant l'ancienneté des salariés sur l'opération ou du département s'il y a lieu. Tout travail accompli par un salarié au-delà de sa semaine de travail ou de ses heures de travail normales quotidiennes sera payé au taux d'une fois et demie le taux horaire régulier du salarié dans le cas d'un salarié rémunéré à l'heure et le taux à la pièce applicable plus cinquante pour cent (50%) de ses gains horaires moyens dans le cas d'un salarié rémunéré à la pièce.

11.03 Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et dans l'après-midi incluant le temps où le salarié laisse et revient à son travail sera accordée à tous les salariés et aussi tout travail devra obligatoirement cesser durant lesdites périodes de repos.

- 11.04 Tout travail fait le dimanche ou les jours de fêtes mentionnés aux paragraphes 12.01 et 12.02, ou tout autre jour qui pourrait leur être substitué sera rémunéré au taux de temps double. Il est entendu que les dispositions de ce paragraphe qui concernent la rémunération pour surtemps ne s'appliquent pas aux salariés dont la semaine normale de travail comprend le dimanche ou les congés statutaires mentionnés aux paragraphes 12.01 et 12.02.
- 11.05 La Compagnie n'aura pas le droit de couper du temps pour les salariés en retard sauf pour le temps perdu.

ARTICLE 12 - CONGES PAYES

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

1. Vendredi Saint
2. Lundi de Pâques
3. Fête de la Reine
4. St-Jean Baptiste
5. Jour du Canada
6. Fête du travail
7. Action de Grâces

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

12.02 a) La Compagnie convient de fermer ses portes du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

b) Sujet aux autres dispositions applicables de cet article tous les jours prévus du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, sauf le samedi et le dimanche seront accordés aux salariés avec rémunération. Il y a exception dans le cas des nouveaux salariés qui entreront en service après la date de signature de la convention pour qui la politique suivante s'applique:

De 3 à 6 mois de service:	3 congés payés
De 6 à 9 mois de service:	4 congés payés
De 9 à 12 mois de service:	5 congés payés
12 mois et plus:	tous les congés payés.

12.03 Pour avoir droit à la rémunération pour congés statutaires, il est entendu qu'un salarié:

- a) doit avoir complété trois (3) mois de service continu;
- b) doit avoir travaillé au cours de la période de deux (2) mois précédant immédiatement le congé statutaire payé;
- c) doit être au travail le jour ouvrable précédant et suivant un congé statutaire payé à moins que son absence ne

12.03 c)
(suite)

soit le résultat de maladie ou accident sérieux et vérifié, décès dans sa famille ou tous autres congés autorisés par la convention ou de mise à pied par l'employeur pour manque de travail ou absence autorisée par l'employeur applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède ou qui suit ledit congé;

- d) le salarié qui est absent les jours ouvrables précédant et suivant la période de congés statutaires prévue à l'article 12.02 et qui ne remplit pas les conditions énumérées à l'article 12.03 c), sera pénalisé pour le même nombre de jours que la durée de son absence;
- e) lorsqu'un certificat médical est requis, la Compagnie en assumera les frais. Cette disposition ne s'applique pas en cas de congé de maladie prolongé.

12.04

La rémunération pour les congés statutaires mentionnés aux paragraphes 12.01 et 12.02 sera la suivante:

ZONE 1: Sept fois et demie (7½) les gains horaires moyens de chaque salarié.

ZONE 2: Huit (8) fois les gains horaires moyens de chaque salarié.

Toutefois, tout salarié qui travaille volontairement moins de cinq (5) heures par jour en moyenne durant les trois (3) mois précédant le congé statutaire sera rémunéré selon ses gains horaires moyens, multipliés par la moyenne des heures qu'il a travaillé durant la période précédente.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES

13.01 La Compagnie convient d'accorder à tous les salariés trois (3) semaines consécutives de vacances entre le sept (7) juillet et le quinze (15) août, rémunérées de la façon prévue au paragraphe 13.02.

La Compagnie convient d'accorder à tous les salariés ayant quinze (15) ans et plus de service continu, une quatrième semaine de vacances qui sera prise à la discrétion du salarié en tenant compte de l'ancienneté, à condition que pas plus d'un salarié par opération ne puisse prendre cette quatrième semaine en même temps.

13.02 a) La paie de vacances due à chaque salarié sera comme suit:

1. Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu pour la Compagnie recevront quatre pour cent (4%) de leur gains totaux gagnés durant l'année;
2. Les salariés ayant un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu pour la Compagnie recevront cinq et demie pour cent (5.5%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année;
3. Les salariés ayant cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu pour la Compagnie recevront six et demie pour cent (6.5%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année;
4. Les salariés ayant dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu pour la Compagnie recevront:
 - a) sept et demie pour cent (7.5%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année, ou
 - b) leurs gains horaires moyens multipliés par trois (3) fois le nombre d'heures de la semaine normale de travail.
(le plus élevé de a) ou de b) à la condition d'avoir travaillé au moins cent vingt (120) jours pendant la période de référence).
5. Les salariés ayant quinze (15) ans et plus de service continu pour la Compagnie recevront:
 - a) huit et demie pour cent (8.5%) de leurs gains totaux gagnés durant l'année, ou
 - b) leurs gains horaires moyens multipliés par trois (3) fois le nombre d'heures durant la semaine normale de travail.
(le plus élevé de a) ou de b) à la condition d'avoir travaillé au moins cent vingt (120) jours pendant la période de référence)

- 13.02 b) La Compagnie devra tenir compte dans les déductions pour fins d'impôt, du nombre de semaines de vacances prévu à l'article 13.01 et à l'article 13.02 pour tous les salariés concernés.
- 13.03 La longueur de service continu des salariés sera calculée à compter du 1er juin précédant la date des vacances.
- 13.04 La période de vacances sera affichée sur le tableau d'affichage au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date des vacances.
- 13.05 La paie de vacances due à chaque salarié lui sera payée la dernière journée de paie (jeudi) qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.
- 13.06 Un salarié qui cesse son emploi durant l'année aura droit au paiement de ses vacances au pourcentage établi suivant ses années de service continu pour la Compagnie.
- 13.07 Au cas où l'ordonnance régissant les vacances payées serait modifiée pour donner plus d'avantages au cours de cette convention, l'ordonnance fera force de loi immédiatement.

ARTICLE 14 - TABLEAU D'AFFICHAGE

14.01

La Compagnie convient d'accorder au Syndicat le privilège de se servir des tableaux d'affichage placés dans l'usine aux endroits désignés par la Compagnie à condition que l'usage de ces tableaux d'affichage soit limité à l'affichage d'avis signés par le président ou tout autre officier du Syndicat, autorisé à signer et que ces avis aient été approuvés au préalable par le Gérant de la Compagnie ou quelqu'un désigné par lui.

ARTICLE 15 - SECURITE ET SANTE

- 15.01 a) La Compagnie convient de continuer de prendre toutes les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés durant leurs 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.
- b) Dans les cas de personnes accidentées au travail, la Compagnie convient de payer aux gains horaires moyens, le temps perdu au cours de la journée où s'est produit l'accident dans les cas sérieux et vérifiés.

15.02 La Compagnie convient de payer trois pour cent (3%) de sa liste de paie comme contribution au plan d'assurance décrit à l'Annexe "B". Ledit plan est sujet aux dispositions de la police-maîtresse en vigueur avec une compagnie d'assurance reconnue et administrée par le Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.

15.03 Comme condition d'emploi la Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié la contribution déterminée selon sa classification; la Compagnie remettra les montants ainsi perçus de la paie hebdomadaire de chaque salarié ainsi que le montant de sa contribution à: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC., par chèque une fois par mois dans les quinze (15) jours suivant le mois dans lequel les dites déductions ont été faites. La Compagnie fournira en même temps un état détaillé des montants ainsi perçus de la paie de chaque salarié.

15.04 Après six (6) mois de service continu, comme condition générale d'emploi, la Compagnie paiera au salarié dix sous (\$0.10) de l'heure comme montant additionnel pour chaque heure travaillée et indiqué sous une rubrique distincte dans l'enveloppe de paie de chacun de ses salariés et ce montant sera payé en sus de leurs gains horaires réguliers qu'il soit rémunéré à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement.

La Compagnie déduira ce dix sous (\$0.10) de l'heure sur le salaire de chacun des salariés à son emploi et en fera remise à LA CAISSE DE RETRAITE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC., de la façon prévue au paragraphe 15.03.

De plus, l'employeur sera obligé d'indiquer sur le T-4 et le TP-4 le montant versé par le salarié à ladite Caisse.

15.05

A compter du 1er janvier 1980, la Compagnie s'engage à payer mensuellement à La Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement Inc. (C.S.D.) une somme équivalant à une demie cent (\$0.005) l'heure travaillée pour chaque salarié, et ce, pour fins d'étude de la charge standard de travail. Ce montant sera remis dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant. La Compagnie fournira en même temps un état détaillé de cette remise.

ARTICLE 16 - CORRESPONDANCE

16.01 Excepté si prévu autrement les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat seront données par lettre recommandée et affranchie comme suit:

LA COMPAGNIE: Le Gérant
LE SYNDICAT: Le Secrétaire

16.02 Toutes communications données en vertu de cette convention seront présumées avoir été données et recues le jour ouvrable qui suit la date de la mise à la poste.

ARTICLE 17 - SECURITE SYNDICALE

17.01 La Compagnie convient de n'employer que des membres en règle avec le Syndicat et quand la Compagnie aura besoin de main-d'oeuvre additionnelle, elle en fera la demande au Syndicat spécifiant le nombre, la sorte de main-d'oeuvre requise. Si le Syndicat est incapable de fournir la main-d'oeuvre requise en dedans de vingt-quatre (24) heures, à compter du moment de la demande, la Compagnie aura le droit de se procurer la-dite main-d'oeuvre comme elle l'entendra sur le marché du travail et la main-d'oeuvre ainsi obtenue, devra devenir membre du Syndicat après avoir complété sa période d'essai.

17.02 Si pendant la durée de cette convention un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un salarié à l'essai refuse d'en devenir membre, la Compagnie le congédiera dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle avis écrit aura été donné à la Compagnie par le Syndicat que ce salarié n'est plus membre ou refuse de le devenir.

17.03 La Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de chaque salarié ses cotisations syndicales après avoir reçu de lui une autorisation écrite. Cette autorisation demeurera en vigueur pour la durée de cette convention et les dispositions de l'article 19.02 s'appliqueront, le tout sujet aux dispositions du Code du Travail (12-13 Elisabeth 11, Ch. 45). La Compagnie remettra les montants ainsi déduits au trésorier du Syndicat par chèque, une fois par mois dans les premiers vingt (20) jours du mois qui suit le mois dans lequel les déductions ont été faites.

Après cette période, un intérêt au taux préférentiel annuel bancaire (prime rate) sera chargé à la Compagnie sur le montant dû pour chaque période de retard.

La Compagnie fournira en même temps, un état montrant les montants ainsi déduits de la paie de chaque salarié.

ARTICLE 18 - GENERAL

- 18.01 a) Tous les accessoires tels que ciseaux, seront fournis au prix coûtant par la Compagnie aux salariés. Le paiement des accessoires qui sont chargeables à un salarié sera déduit de la paie de ce salarié après qu'il en a approuvé le montant écrit.
- b) La Compagnie convient de continuer à verser le salaire des salariés absents pour activités syndicales en vertu de l'article 3 et du premier paragraphe de l'article 8.07 de la présente convention, et le Syndicat s'engage à rembourser l'employeur, sur production de sa réclamation, pour le salaire versé majoré de quinze pour cent (15%) pour couvrir les bénéfices marginaux.
- 18.02 La Compagnie convient de supporter la requête qui sera présentée au Ministère du Travail de Québec afin d'amender le Décret 1204 passé selon la loi de la Loi de la Convention Collective (S.R.Q. 1941, Ch. 163) pourvu que ladite requête ne contienne rien qui soit contraire aux dispositions de cette convention ou n'inclut des conditions qui soient supérieures à celles qui existent dans la présente convention. Il est également convenu par la Compagnie que pour les compagnies qu'elle possède totalement ou partiellement ou qui lui sont associées, celles-ci ne feront aucune objection à cette requête.
- 18.03 ZONE 1: L'Ile de Montréal et un rayon de dix (10) milles autour de ses limites.
- ZONE 2: La Province de Québec à l'exception de la Zone 1.
- 18.04 La Compagnie après négociations et ententes avec le Syndicat pourra établir une deuxième équipe.
- Si les salariés réguliers sur la première équipe manquent de travail par rapport à la deuxième équipe, ils seront payés à leurs gains horaires moyens.

~~Aucun sous-contrat ne sera accordé par la Compagnie si ce sous-contrat occasionne des mises à pied des salariés de la Compagnie, à moins que cette dernière ne prouve qu'au moment de la signature de ce sous-contrat, elle et les autres usines du groupe Modern Neckwear & Shirt Co. Ltd. ne disposait pas de l'équipement nécessaire et/ou que ses salariés n'étaient pas disponibles ou capables d'effectuer le travail selon les normes et dans les délais imposés par les commandes de la Compagnie.~~

[Handwritten signatures and initials]
M.S.
M.S.
m.

ARTICLE 19 - DUREE ET MODIFICATION

- 19.01 Cette convention entrera en vigueur à la signature de la convention jusqu'au 31 décembre 1984.
- 19.02 Les parties conviennent que toutes et chacune des dispositions de cette convention demeureront en vigueur pendant la durée des négociations et selon les dispositions du Code du Travail.
- 19.03 Les négociations pour une nouvelle convention commenceront dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis de négociations que l'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre par écrit, dans un délai qui n'excède pas moins de trente (30) jours ni plus de soixante (60) jours avant l'expiration de cette convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par ses représentants dûment autorisés, le tout en date

du.....14.....jour du mois d'avril 1982.

LA COMPAGNIE

LA CHEMISE ST-HONORE LTEE

S. Ruddy
Jean-Louis Landeau

LE SYNDICAT

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
VETEMENT DE LA BEAUCE

Martine Liguire
Marguerite Bouchin

Témoins:

_____ Jean Boudry

A N N E X E "A"

AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

1. Les taux horaires minima pour le travail exécuté pendant la journée ou la semaine régulière sont ceux mentionnés à la présente Annexe "A".
2. La Compagnie convient de continuer à payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de la Compagnie, rémunérés à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement, le montant additionnel prévu à l'article 15.04 de la convention collective de travail.
3. Les salariés n'ont droit aux montants additionnels et cumulatifs prévus au paragraphe 2, qu'au moment où ils ont accompli six (6) mois de service continu pour la Compagnie.
4. Un nouveau salarié cesse d'être assujéti à l'échelle des taux d'engagement et de qualification ~~des le moment où il atteint le taux horaire minimal pour son occupation~~ suivant les catégories d'occupation prévues à la présente Annexe "A".

Toutefois, si un salarié change d'occupation vers une catégorie supérieure, il est de nouveau assujéti à l'échelle de qualification pour la durée nécessaire à l'acquisition du salaire de la nouvelle occupation en comptant depuis la date où il commence à remplir sa nouvelle occupation.

Toute personne qui est rétrogradée à une fonction dont le taux de rémunération est inférieur, doit être rémunérée selon le taux de l'occupation.

Dans aucun cas, un salarié ne doit recommencer l'échelle de qualification, il ne peut que continuer vers des taux supérieurs.

5. Il est entendu que les échelles de taux minima horaires ne signifient pas de réduction de taux pour aucun salarié qui pourrait gagner plus que les taux minima.
6. Les gardiens, balayeurs, chauffeurs de bouilloires continueront de travailler leur semaine normale de travail en vigueur au 31 décembre 1981.
7. Malgré toute autre disposition de la convention, l'employeur doit verser aux salariés au moins la rémunération hebdomadaire minimale qui lui serait payable selon l'Ordonnance No. 4, 1972, de la Commission du Salaire Minimum ou toute autre Ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer.

"L'expression "taux de l'Ordonnance" désigne le taux applicable à l'époque, fixé pour un salarié agé de dix-huit (18) ans et plus, durant les heures de la semaine normale, par l'Ordonnance No. 4, 1972, de la Commission du Salaire Minimum et ses modifications ou par toute autre Ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer".

Annexe "A" (suite)

"En aucun cas, cependant, les taux minimaux ne doivent être inférieurs à ceux payés à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention ni à ceux de toute Ordonnance ultérieure".

8. AUGMENTATION GENERALE

- a) A compter du 1er juillet 1982 la Compagnie convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de la Compagnie, rémunérés à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement, une augmentation générale de trente sous (\$0.30) de l'heure après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.
- b) A compter du 1er janvier 1983, la Compagnie convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de la Compagnie, rémunérés à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement, une augmentation générale de trente sous (\$0.30) de l'heure après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.
- c) A compter du 1er juillet 1983, la Compagnie convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de la Compagnie, rémunérés à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement, une augmentation générale de quinze sous (\$0.15) de l'heure après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.
- d) A compter du 1er janvier 1984, la Compagnie convient de payer et le Syndicat d'accepter au nom et pour le bénéfice de chacun des salariés de la Compagnie, rémunérés à l'heure, à la pièce, à la semaine ou autrement, une augmentation générale de cinquante sous (\$0.50) de l'heure après un (1) an et plus dans l'industrie, ou dès que le salarié aura atteint une année de service continu.
- e) Les augmentations prévues aux paragraphes a-b-c-d formeront un total de \$1.25 de l'heure au 1er janvier 1984.

9. METHODES D'INTEGRATION

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

- a) Formule d'intégration pour un système minute:
 - 1. le taux minimum horaire garanti pour l'emploi;
 - 2. plus le montant total de l'augmentation générale;
 - 3. la somme totale des paragraphes 1 et 2 divisée par soixante (60) minutes, égale le nouveau prix payé pour chaque minute produite.

Annexe "A" (suite)

b) Formule d'intégration pour un système à la pièce:

1. convertir en pourcentage le montant de l'augmentation par rapport au taux minimum horaire garanti pour l'emploi;
2. augmenter tous les taux à la pièce existants du montant de pourcentage obtenu selon le paragraphe 1.

c) Autre formule de prime au rendement:

La formule d'intégration pour tout autre système de prime au rendement devra toujours payer à tout salarié au moins le montant d'augmentation générale de salaire prévu dans la convention.

d) Formule d'intégration pour tout salarié à l'heure:

Le salaire horaire payé au moment de l'intégration, plus l'augmentation générale.

e) La Compagnie doit remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les opérations mathématiques nécessaires, à chaque fois qu'elle fera une incorporation ou intégration des augmentations générales.

10. Les taux horaires minimaux garantis prévus dans les tableaux qui suivent pour la Zone 1 sont majorés d'un montant égal à la différence entre le taux de l'Ordonnance augmenté de \$0.47 et le taux prévu pour opérateur, presseur, plieur et examinateur, augmente du montant additionnel alors en vigueur.
11. Les taux horaires minimaux garantis prévus dans les tableaux qui suivent pour la Zone 11 sont majorés d'un montant égal à la différence entre le taux de l'Ordonnance augmenté de \$0.30 et le taux prévu pour opérateur, presseur, plieur et examinateur, augmente du montant additionnel alors en vigueur.

A N N E E "A"

TAUX D'ENGAGEMENT ET PROGRESSION

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

<u>ZONE 1</u>	<u>au 01/07/82</u>	<u>au 01/01/83</u>	<u>au 01/07/83</u>	<u>au 01/01/84</u>
1er semestre	Salaire Minimum + \$0.00	Salaire Minimum + \$0.00	Salaire Minimum + \$0.00	Salaire Minimum + \$0.00
2e "	" + \$0.75	" + \$0.75	" + \$0.75	" + \$0.75
3e "	" + \$1.85	" + \$2.15	" + \$2.30	" + \$2.80
4e "	" + \$2.30	" + \$2.60	" + \$2.75	" + \$3.25
5e "	" + \$2.75	" + \$3.05	" + \$3.20	" + \$3.70
6e "	" + \$3.20	" + \$3.50	" + \$3.65	" + \$4.15
7e "	" + \$3.70	" + \$4.00	" + \$4.15	" + \$4.65

A N N E X E "A"

ZONE 1

Occupations	Minimum Garanti <u>01/07/82</u>	Minimum Garanti <u>01/01/83</u>	Minimum Garanti <u>01/07/83</u>	Minimum Garanti <u>01/01/84</u>
1. Ouvrière non spécialisée:	\$5.85	\$6.15	\$6.30	\$6.80
2. Opérateur, Presseur, Plieur, Examineur:	5.85	6.15	6.30	6.80
3. Assortisseur:	5.90	6.20	6.35	6.85
4. Chef de section:	5.90	6.20	6.35	6.85
5. Gardien et Balayeur:	6.26	6.56	6.71	7.21
6. Chauffeur de bouilloire:	6.37	6.67	6.82	7.32
7. Manoeuvre d'atelier:	6.87	7.17	7.32	7.82
8. Etaleur:	6.87	7.17	7.32	7.82
9. Huileur:	6.99	7.29	7.44	7.94
10. Camionneur:	6.99	7.29	7.44	7.94
11. Menuisier:	7.04	7.34	7.49	7.99
12. Electricien:	7.20	7.50	7.65	8.15
13. Coupeur à la matrice:	7.20	7.50	7.65	8.15
14. Coupeur:	7.20	7.50	7.65	8.15
15. Coupeur à la main et marqueur:	7.32	7.62	7.77	8.27
16. Mécanicien:	7.67	7.97	8.12	8.62

A N N E X E "A"

TAUX D'ENGAGEMENT ET PROGRESSION

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

<u>ZONE 11</u>	<u>au 01/07/82</u>	<u>au 01/01/83</u>	<u>au 01/07/83</u>	<u>au 01/01/84</u>
1er semestre	Salaire Minimum + \$0.00	Salaire Minimum + \$0.00	Salaire Minimum + \$0.00	Salaire Minimum + \$0.00
2e "	" + \$0.50	" + \$0.50	" + \$0.50	" + \$0.50
3e "	" + \$1.70	" + \$2.00	" + \$2.15	" + \$2.65
4e "	" + \$2.10	" + \$2.40	" + \$2.55	" + \$3.05
5e "	" + \$2.50	" + \$2.80	" + \$2.95	" + \$3.45
6e "	" + \$2.90	" + \$3.20	" + \$3.35	" + \$3.85
7e "	" + \$3.40	" + \$3.70	" + \$3.85	" + \$4.35

A N N E X E "A"

ZONE 11

Occupations	Minimum Garanti <u>01/07/82</u>	Minimum Garanti <u>01/01/83</u>	Minimum Garanti <u>01/07/83</u>	Minimum Garanti <u>01/01/84</u>
1. Ouvrière non spécialisée:	\$5.68	\$5.98	\$6.13	\$6.63
2. Opérateur, Presseur, Plieur Examineur:	5.68	5.98	6.13	6.63
3. Assortisseur:	5.73	6.03	6.18	6.68
4. Chef de section:	5.73	6.03	6.18	6.68
5. Gardien et Balayeur:	6.03	6.33	6.48	6.98
6. Chauffeur de bouilloire:	6.14	6.44	6.59	7.09
7. Manoeuvre d'atelier:	6.65	6.95	7.10	7.60
8. Etaleur:	6.65	6.95	7.10	7.60
9. Huileur:	6.75	7.05	7.20	7.70
10. Camionneur:	6.75	7.05	7.20	7.70
11. Menuisier:	6.80	7.10	7.25	7.75
12. Electricien:	6.96	7.26	7.41	7.91
13. Coupeur à la matrice:	6.96	7.26	7.41	7.91
14. Coupeur:	6.96	7.26	7.41	7.91
15. Coupeur à la main et marqueur:	7.06	7.36	7.51	8.01
16. Mécanicien:	7.37	7.67	7.82	8.32

LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC.

ASSURANCE-ACCIDENT-MALADIE

CHAMBRE D'HOPITAL: Excédent des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée (selon le barème fixé par la Régie d'Assurance-Maladie du Québec) sans limite de jours incluant les cas de grossesse. Frais d'hospitalisation en dehors du Canada jusqu'à \$75.00 par jour.

FRAIS DE TRANSPORT AMBULANCIER: \$200.00 maximum par personne par année civile.

MEDICAMENTS PAYES A 90%: Tous les médicaments fournis et enregistrés par un pharmacien licencié sur prescription du médecin traitant ou chirurgien-dentiste. 90% des frais encourus pour la pose d'un stérilet et des frais encourus pour substances injectées en cas de traitement par injections pour allergie. EXCLUSION: Les substances injectées lorsqu'elles sont fournies et administrées par un médecin à l'exception des substances pour allergie. TOUS MEDICAMENTS POUVANT ETRE OBTENUS SANS NECESSAIREMMENT EXIGER UNE PRESCRIPTION.

FRAIS PAYES A 80%: Audiologie, physiothérapie, ergothérapie, orthophonie, inhalothérapie, achat d'atelles, béquilles, plâtres, bandages herniaires, appareils orthopédiques, membres artificiels et autres prothèses (à l'exception des prothèses dentaires et appareils auditifs, lunettes et verres de contact), location de chaises roulantes et de lits d'hôpitaux, substances injectées en cas de traitements par injections pour varices. (Le tout doit être prescrit par un médecin ou podiatre dûment reconnu.)

N.B. Pour être reconnues et payées, toutes les factures doivent être remises au Responsable de: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC. dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la prescription.

INDEMNITE HEBDOMADAIRE DE SALAIRE

CLASSE	PERIODE DE PARTICIPATION	MAX. DE SEMAINES	PROTECTION INDIVIDUELLE	PROTECTION FAMILIALE	CONTRIBUTION HEBD. DE L'ASSURE	
					Célibataire	Marié
A	0 mois à 12 mois	6	\$ 60.00	\$ 60.00	\$0.95	\$1.60
B	13 mois à 24 mois	10	\$ 70.00	\$ 70.00	\$0.95	\$1.60
C	25 mois à 36 mois	15	\$ 80.00	\$ 80.00	\$0.95	\$1.60
D	37 mois à 60 mois	15	\$100.00	\$115.00	\$0.95	\$1.60
Enfants à charge: Premier enfant				\$ 5.00		
Deuxième enfant				\$ 10.00		
Troisième enfant et chacun des autres				\$ 15.00		

(Les étudiants à plein temps entre 18 et 25 ans sont considérés comme personnes à charge.)

PROTECTION ADDITIONNELLE POUR LES ASSURES QUI ONT CINQ (5) ANNEES CONSECUTIVES ET PLUS DE PARTICIPATION

Protection individuelle	Indemnité hebd. Additionnelle	Protection familiale	Indemnité hebd. Additionnelle
Après cinq (5) ans	\$10.00	Après cinq (5) ans	\$10.00
Après dix (10) ans	\$20.00	Après dix (10) ans	\$20.00
Après quinze (15) ans	\$25.00	Après quinze (15) ans	\$30.00

Indemnité hebdomadaire maximum: 90% du salaire net

N.B.: L'indemnité hebdomadaire de salaire n'est payable qu'après la septième (7ième) journée d'incapacité, sauf dans le cas d'accident, et ce, pour une période maximum de quinze (15) semaines par maladie distincte, selon le tableau ci-dessus. Pour bénéficier de l'indemnité hebdomadaire, l'assuré est tenu de remettre la formule G-129 dûment complétée par son médecin traitant, au Responsable de: LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC., au plus tard la dixième (10ième) journée de son incapacité. Pour toute maladie d'origine nerveuse, l'indemnité maximum payable est de deux (2) semaines par maladie.

ACCIDENTS DE TRAVAIL - ACCIDENTS D'AUTOMOBILE: Excepté pour les bénéficiaires d'assurance-vie, aucun bénéfice n'est payable pour les cas effectivement couverts par LA COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL DU QUEBEC ou de LA REGIE DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUEBEC.

SERVICES PREVENTIFS

LUNETTES OU VERRES DE CONTACT: \$45.00 par personne par période de deux (2) ans. (trois mois après la période de probation). Après dix (10) années consécutives et plus de participation au Fonds d'Assurance, une indemnité de \$70.00 par personne par période de deux (2) ans.

CHIROPRACTIE ET PODIATRIE: \$5.00 par traitement; \$15.00 par radiographie. Maximum de \$200.00 par personne par année civile.

Le présent tableau n'est pas une police d'assurance; il ne représente qu'un sommaire des bénéfices présentement accordés qui peuvent être modifiés en tout temps, sans avis, le tout sujet aux conditions et limitations de la police-maîtresse et aux décisions et règlements du Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc.

ANNEXE "B" (suite)

LE FONDS D'ASSURANCE DE LA FEDERATION DU VETEMENT INC.

ASSURANCE-VIE

BENEFICES PAYABLES EN CAS DE DECES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ASSURANCE-VIE</u>	<u>INVALIDITE OU MUTILATION INDEMNITE TOTALE PAYABLE POUR MORT ACCIDENTELLE:</u>	<u>INDEMNITE TOTALE POUR MORT DANS UN TRANSPORT PUBLIC:</u>	<u>INVALIDITE PAYABLE EN 24 VERSEMENTS</u>	<u>DON AU DECES</u>
Le salarié	\$3,000.00	\$6,000.00	\$9,000.00	\$3,000.00	\$200.00
Son épouse	\$1,000.00	\$1,000.00	\$1,000.00	-	\$100.00
Ses enfants	\$ 600.00	\$ 600.00	\$ 600.00	-	\$ 50.00

CONVERSION DE POLICE

ASSURANCE-VIE

PRIVILEGE DE CONVERSION AU DEPART DU SALARIE

Pour avoir droit au privilège de Conversion de Police, le salarié doit dans les trente (30) jours suivant immédiatement la date de cassation de son emploi, faire parvenir une formule dûment complétée de "DEMANDE DE CONVERSION DE POLICE" au bureau du Fonds d'Assurance de la Fédération du Vêtement Inc., 2235 est, rue Sherbrooke, Montréal, P.Q. H2K 1E2

Le salarié peut convertir sa police d'assurance selon le tableau suivant:

<u>MEMBRE PARTICIPANT D'UN SYNDICAT PENDANT</u>	<u>PRIME ANNUELLE A PAYER</u>	<u>MONTANT POSSIBLE DE CONVERSION</u>
5 ans mais moins de 10 ans	\$ 7.50	\$ 500.00
10 ans mais moins de 15 ans	\$15.00	\$1,000.00
15 ans mais moins de 20 ans	\$30.00	\$1,500.00
20 ans et plus	\$45.00	\$2,000.00

1er septembre 1981

A N N E X E "C"

Description des départements tel que défini à l'article 7, paragraphe 7.01.

1. Taillage
2. Opératrices
3. Examineuses
4. Presseuses
5. Employés généraux
6. Autres départements

A N N E X E "E"

STANDARD DE PRODUCTION - CHARGE STANDARD DE TRAVAIL

1. Compte tenu du coût et de la difficulté d'implantation d'un système de standard de production les parties s'entendent pour qu'en cas de grief sur un taux à la pièce déterminé par la Compagnie, la méthode utilisée pour déterminer le standard de production ou la charge de travail, sera celle ci-après décrite:
2.
 - a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale 100% est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen et expérimenté, familier avec l'opération, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique, ni mentale. Comme point de repère à l'allure normale on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes.
 - b) Le boni débute à une efficacité de 100%; un boni, directement proportionnel au rendement s'applique pour toute efficacité supérieure à 100%, sur le taux de base de tout salarié.
 - c) La charge maximum de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard, i.e. 100%, incluant un pourcentage généralement reconnu dans l'industrie pour:
 1. fatigue incluant période de repos;
 2. besoins personnels;
 3. délais machine.
 - d) Le salaire horaire de base utilisé, pour l'établissement des taux à la pièce, est celui prévu à l'Annexe "A".
 - e) Tout standard de production doit donner une opportunité de 30% de boni (130%) pour un effort additionnel à l'allure normale de trente pour-cent (30%).
 - f) Tout salarié travaillant à la pièce ou sur le 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.
3. Procédure de règlement de griefs pour les standards de production:

En cas de grief ou de plainte du salarié, concernant un standard de production ou de charge standard de travail, l'arbitre pour les fins du présent article doit être un ingénieur industriel mutuellement accepté

par les parties, à défaut, ce dernier est nommé par le Ministre du Travail. L'arbitre doit rendre sa sentence conformément aux dispositions de cette convention dans un délai de trente (30) jours ouvrables et sa décision est finale et lie les parties.

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

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

4. Techniciens syndicaux

Le Syndicat peut en tout temps demander les services d'un technicien syndical et s'il le désire d'un consultant extérieur pour s'occuper des problèmes relevant de l'application du présent article. Les frais du technicien et du consultant ne sont pas à la charge de l'Employeur.

Dans le cas de plainte ou de grief en relation avec les dispositions du présent article, le technicien syndical et/ou le consultant extérieur ont le droit de prendre des études de temps, faire des vérifications ou tout autre travail connexe dans l'usine.