07134-0

C.A.E.	2431	NO.CONV.	11340
AFFIL.	5	NB.EMPL.	130
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	3528 50
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M04428013

4428-13

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

07134-0

Dépôt N°: 8 2 0 5 0 4 6

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4428-13

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-05-04	82-05-06		82-05-04	85-05-04		130

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs du Vêtement de Richmond Att: M. Roger Rousseau 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué. J1H 2G3	☐ Déposant Bombardier Limitée Division Vêtement et Accessoires 275 boul. Gouin Richmond, Qué. J0B 2H0

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception de la secrétaire exécutive."

Région	05-00	Activité	2499 (5)	Affiliation	10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pouliot, Marcure, Lebel, Desrochers, Legaul & Dancosse Avocats
Att: M. Michel Gélinas
Edifice Banque de Commerce, 31e étage
1155 boul. Dorchester ouest
Montréal, Qué.
H3B 3S6

Pour le commissaire général du travail

Signature: Yvonne David — Date: 82-05-07

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

003 (011)

RECHERCHE

(ci-après appelé le "SYNDICAT")

4428-13

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BOMBARDIER LTÉE
DIVISION VÊTEMENTS ET ACCESSOIRES

(ci-après appelée la "COMPAGNIE")

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU VÊTEMENT DE RICHMOND

(ci-après appelé le "SYNDICAT")

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la COMPAGNIE et ses employés régis par la présente convention, d'établir des conditions de travail et de prévoir un système de règlement rapide des griefs qui peuvent survenir de temps à autre, le tout en assurant à la COMPAGNIE des opérations rentables et profitables pouvant soutenir la concurrence.

1.02 Pour fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent les départements suivants:

- usine
- entretien (mécanicien)

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme le seul agent négociateur des employés visés par l'accréditation émise par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre en date du 30 novembre 1981: "Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception de la secrétaire exécutive et des employés de bureaux".

2.02 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.

2.03 Au sens de la présente convention, le terme "employé" signifie un salarié couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du SYNDICAT le 30 novembre 1981 et/ou ses amendements.

Il est clairement entendu que tout conflit relativement à l'assujettissement d'un employé au certificat d'accréditation ne pourra en aucun temps être décidé par un arbitre de grief mais devra être soumis au Commissaire général du travail ou au tribunal du travail suivant les dispositions du Code du travail du Québec.

2.04 La COMPAGNIE s'engage à recevoir le conseiller syndical autorisé par le SYNDICAT afin de discuter de questions relatives à l'application de la présente convention avec la COMPAGNIE, et d'établir avec elle de bonnes relations industrielles.

Le SYNDICAT s'engage à transmettre par écrit à la COMPAGNIE le nom du conseiller syndical autorisé par le SYNDICAT.

Ce conseiller syndical ne pourra avoir accès à l'usine sans avoir été préalablement autorisé par la COMPAGNIE au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

2.05 La COMPAGNIE désignera les endroits où l'on pourra afficher les avis d'assemblée. L'affichage devra être préalablement autorisé par le gérant de production.

2.06 Les officiers désignés par le SYNDICAT peuvent assister à des congrès organisés par la C.S.D. Un congé sans solde sera alors accordé à la condition que la COMPAGNIE ait été avisée par écrit, au moins dix (10) jours ouvrables avant la tenue de ces congrès. Le total de ces congés sans solde ne doit pas dépasser trente-cinq (35) jours ouvrables par année de convention.

Cependant, la COMPAGNIE pourra refuser un tel congé à l'officier dont l'absence pourrait créer des problèmes de productivité.

2.07 Pour chacun des congés prévus au paragraphe 2.06 ci-haut, la COMPAGNIE s'engage à rémunérer les officiers comme s'ils avaient été au travail. Le SYNDICAT autorise la COMPAGNIE à percevoir sur les cotisations syndicales des sommes ainsi payées. Dans un tel cas, la COMPAGNIE indiquera lors de la remise des cotisations syndicales régulières hebdomadaires, les sommes déduites à titre d'avances.

ARTICLE 3 DROIT DIRECTION

3.01 Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE de gérer et d'opérer son entreprise. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est reconnu que ces droits incluent:

a) le droit de déterminer l'emplacement de ses usines, les produits à fabriquer, les cédules de production, les méthodes, procédés et moyens d'opération, de régler la qualité et la quantité de production, juger des qualifications des employés;

b) le droit d'embaucher, de promouvoir, de transférer, de mettre à pied, de discipliner, suspendre ou congédier pour juste cause des employés;

c) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.

Les droits de gérance s'appliquent en tout temps à tous les employés lorsqu'ils sont sur la propriété de la COMPAGNIE pendant et après les heures de travail, en autant que ce ne soit pas incompatible avec les dispositions de la présente convention.

3.02 Les parties reconnaissent que la COMPAGNIE a le droit d'établir et d'amender les règles, les règlements régissant l'administration et l'exploitation de la COMPAGNIE de son personnel en autant que ce ne soit pas incompatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Tout employé, qui a complété sa période de probation, telle que prévue à la disposition 7.02, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT et le demeurer pour la durée de la convention. Cet employé doit payer la cotisation syndicale régulière hebdomadaire déterminée par le SYNDICAT.

4.02 La disposition 4.01 ne doit pas être interprétée comme obligeant la COMPAGNIE à congédier, suspendre ou autrement, priver de son travail un employé:

a) dont l'adhésion a été refusée par le SYNDICAT;

b) qui a été expulsé ou autrement discipliné par le SYNDICAT, sauf s'il s'agit de l'un des motifs prévus à l'article 63 du Code du travail.

4.03 La COMPAGNIE, sur réception d'une autorisation écrite de l'employé, sur la formule prévue à l'Annexe "A", convient de déduire, pour la durée de la présente convention collective, la cotisation syndicale régulière hebdomadaire. Cette somme sera déduite sur la paie reçue chaque semaine par l'employé. Tout montant ainsi déduit à titre de cotisation syndicale régulière hebdomadaire sera remise au SYNDICAT dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui pendant lequel les prélèvements ont été faits, le tout accompagné d'une liste démontrant le nom et les montants payés par chaque employé.

Le SYNDICAT avisera par écrit la COMPAGNIE de tout changement relativement au montant des cotisations syndicales régulières hebdomadaires.

4.04 La COMPAGNIE indique sur les formules T-4 et TP-4, pour fins d'impôts, le montant total des retenues syndicales régulières hebdomadaires des employés.

4.05 Pour tout nouvel employé, dès l'embauche, la COMPAGNIE déduira sur le premier chèque de paie le montant du droit d'entrée tel que décidé par le SYNDICAT et en conformité avec ses statuts légalement adoptés.

4.06 Dans tous les cas, la COMPAGNIE est dégagée de toute responsabilité quant à légalité des prélèvements et de la remise de ceux-ci.

Le SYNDICAT s'engage à garantir la COMPAGNIE contre tous dommages ou responsabilités incluant, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, toutes réclamations de salaire, dommages ou autres réclamations, y compris les frais judiciaires qui pourraient résulter de l'application du présent article.

ARTICLE 5 GRÈVE ET LOCK-OUT

5.01 La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la présente convention collective et aussi longtemps que le droit de grève et/ou lock-out n'aura pas été acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

5.02 Le SYNDICAT, ni aucune personne agissant dans l'intérêt du SYNDICAT ou d'un groupe de salariés, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destinées à limiter la production.

5.03 Tout employé qui participe en dehors des délais prévus par la loi à une grève, à un ralentissement d'activité, une grève sur le tas ou à toute autre forme d'activité ayant pour effet de ralentir, d'arrêter, de réduire ou d'entraver la production et/ou le travail, pourra être discipliné ou voire même congédié par la COMPAGNIE.

ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 La COMPAGNIE reconnaît un comité de griefs composé de trois (3) employés. Ce comité aura pour mandat de voir à l'administration de la convention collective ainsi qu'au règlement de tout grief qui peut survenir durant la présente convention.

Il est convenu que les responsabilités des membres du comité ne devront en aucun temps nuire aux opérations normales de la COMPAGNIE.

6.02 Le SYNDICAT fera parvenir à la COMPAGNIE les noms des trois (3) membres du comité de grief et avisera la COMPAGNIE par écrit de tout changement qui pourrait survenir subséquemment.

6.03 La COMPAGNIE convient de recevoir sur rendez-vous les membres du comité de grief pour discuter de l'interprétation et de l'application de la présente convention.

Il est également convenu que les membres du comité de griefs ne pourront accomplir leurs responsabilités durant les heures normales de travail; cependant, dans des cas exceptionnels, ils pourront demander la permission du gérant de production ou en son absence, son substitut, pour se libérer pour une courte durée, sans perte de salaire, durant les heures normales de travail afin d'accomplir leurs responsabilités pour les employés qu'ils représentent seulement.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.01 Le terme "ancienneté" désigne la date d'embauchage d'un employé ou de réembauchage dans le cas d'un ancien employé qui a perdu son ancienneté au moment de son réembauchage.

7.02 L'ancienneté s'acquiert après avoir complété une période de probation de soixante-cinq (65) jours travaillés au service de la COMPAGNIE. Après cette période de probation, l'ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage ou de réembauchage.

Pendant cette période de probation, l'employé ne pourra invoquer les règles d'ancienneté et il pourra être transféré, suspendu ou congédié sans pouvoir se prévaloir de la procédure pour le règlement des griefs.

7.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi lorsque:

a) il quitte ou démissionne volontairement de son emploi;

b) il est congédié pour cause juste et suffisante;

c) il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs suivant l'envoi par la COMPAGNIE, d'un rappel au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse fournie à la COMPAGNIE;

d) il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté (maximum douze (12) mois); l'employé mis à pied ne bénéficie pas des avantages monétaires prévus par la présente convention pendant sa mise à pied; sous réserve des exceptions prévues de la présente convention

e) il est absent de son travail trois (3) jours ouvrables consécutifs sans prévenir son supérieur;

f) il est absent de son travail trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable;

g) il néglige de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'expiration de l'autorisation d'absence et ce, sans prévenir ou sans raison valable;

h) il est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pendant une période égale à son ancienneté, maximum douze (12) mois.

7.04 A) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté indiquant le nom et la date d'ancienneté de chaque employé sera affichée pour la durée de la présente convention collective. Une copie de cette liste d'ancienneté sera remise au SYNDICAT.

B) Il est convenu que la liste d'ancienneté indiquant le nom et la date d'ancienneté de chaque employé sera revisée à tous les six (6) mois. Copie de cette liste revisée sera remise au SYNDICAT et affichée.

7.05 Dans tous les cas de promotion, de transfert, la COMPAGNIE tiendra compte des facteurs suivants:

- la compétence
- l'habilité

si ces facteurs sont égaux entre deux (2) ou plusieurs employés l'ancienneté sera déterminante. Si l'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés est égale, celui dont la date de naissance est la moins récente a le plus d'ancienneté pour les fins des présentes.

7.06 A) Pour les fins d'application du mécanisme de mise à pied , les parties reconnaissent les sections suivantes:

<u>DÉPARTEMENT: USINE (D-1)</u>

SECTION 1:

- répartition appareillage
- coupeur de fil vêtements
- séparation
- coupeuse de poches
- tourneuse

SECTION 2:

- empaqueter
- camion courte distance
- camion longue distance
- réception, expédition, manutention
- vacuum
- marquage de jofa
- préposé à la colle

SECTION 3:

- marker (tracer les patrons)
- coupeur presse et clicker
- patroniste-gradeur
- pileur
- coupeur couteau électrique

SECTION 4:

- faire les poches
- poser les manches
- couture générale - préparation
- "piping"

fermer les cotés
poser fermeture éclair
machine passe-poil

SECTION 5:

- poser doublure
- piquer les bords
- assembler doublure
- échantillon
- réparage

SECTION 6: "JOFA"

- faire les bordures
- coudre le plastique
- coudre le cuir
- opération de machines à poteaux

SECTION 7:

- machine à bouton pression
- bouton, boutonnière
- opérateur machine à rivets - oeillets
- presse chauffante
- couper fil jofa
- monter épaulette avec cordon
- broderie

SECTION 8:

- couture générale jofa
- couture générale accessoire

DÉPARTEMENT: ENTRETIEN (MÉCANICIEN): D-2

SECTION 1:

- apprenti mécanicien
- mécanicien

SECTION 2:

- gardien - préposé au nettoyage

7.06 B) Dans le cas où la COMPAGNIE décide de procéder à des mises à pied sur une opération d'une section d'un département, l'employé probationnaire de la section du département est le premier mis à pied, puis l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'opération de la section visée du département.

L'employé ainsi affecté par la mise à pied peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté de la section visée du département où s'effectue la mise à pied, en autant qu'il satisfasse aux critères énumérés à la disposition 7.05.

C) Si cet employé préfère être mis à pied plutôt que déplacé selon la procédure prévue au paragraphe B), ou ne peut pas déplacer selon les règles prévues au présent article, il est effectivement mis à pied et son nom est placé sur la liste de rappel.

D) Dans le cas de rappel au travail, le rappel se fera dans l'ordre inverse de celui de la mise à pied selon les critères énumérés à la disposition 7.05.

7.07 Lorsque la COMPAGNIE décide de remplir une vacance ou de créer un nouveau poste dans un département donné, la COMPAGNIE, afin d'assurer la continuité des opérations, assignera temporairement un employé du département de son choix.

Cet employé ne subira aucune perte de salaire et de plus, l'expérience acquise durant cette période ne pourra servir pour le choix du candidat.

Subséquemment, la COMPAGNIE affichera pendant trois (3) jours ouvrables le poste nouveau ou vacant du département.

Les employés intéressés peuvent, pendant ce délai de trois (3) jours ouvrables, poser leur candidature en signant leur nom sur la formule de candidature prévue à cet effet par la COMPAGNIE.

Dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage, la COMPAGNIE fera connaître sa décision, dont copie sera remise au SYNDICAT. La sélection des candidats se fait en fonction des critères énoncés à la disposition 7.05.

7.08 Tout employé promu à un poste hors de l'unité de négociation maintient son ancienneté pour une période égale à douze (12) mois dans la mesure où il revient dans l'unité de négociation à l'intérieur de cette période. Autrement, il perd son ancienneté.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

8.01 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

8.02 La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent d'utiliser la procédure suivante pour le règlement des griefs:

a) tout grief doit être soumis par écrit par l'employé concerné au contremaître impliqué, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de l'incident ou de la connaissance de l'incident par l'employé concerné. Le contremaître doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent;

b) si la décision du contremaître n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, l'employé peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, soumettre le grief par écrit au gérant de production ou son représentant.

8.03 Si la décision écrite du gérant de production n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivants, le SYNDICAT peut référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9.

8.04 Au cours de la période prévue à la disposition 8.03, la COMPAGNIE et les membres du comité de grief pourront, dans un ultime effort, se rencontrer pour tenter de régler le grief. Cette rencontre n'est pas obligatoire mais est cependant recommandée afin d'en arriver au règlement des grief.

8.05 La COMPAGNIE peut soumettre un grief à titre de partie à la convention collective. Un tel grief est signé par le gérant de production ou son représentant autorisé et est remis à un membre du conseil exécutif du SYNDICAT dans les cinq (5) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu. Par la suite, ce

grief suit les autres dispositions de la convention collective mutatis mutandis.

8.06 Les délais prévus au présent article ainsi qu'à l'article 9 sont de déchéance à moins d'entente mutuelle écrite à l'effet contraire.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 Le SYNDICAT qui demande l'arbitrage, tel que prévu à la disposition 8.03 doit en aviser par écrit le gérant de production, à l'intérieur des délais mentionnés dans cette disposition.

9.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis, les parties se rencontrent dans le but de choisir, d'un commun accord, l'arbitre qui entendra le grief.

À défaut d'un commun accord, le cas pourra être référé au Ministère du travail pour qu'il procède à la nomination d'un arbitre selon les dispositions du Code du travail.

9.03 La décision de l'arbitre est finale et sans appel et lie les parties.

9.04 L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention. Il n'a aucun pouvoir ni d'altérer, ni de changer de quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention, ni de lui substituer de nouvelles dispositions ni de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention.

9.05 Les parties à cette convention défraieront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre.

9.06 Si une objection préliminaire est soulevée, une décision sur cette objection préliminaire doit être rendue par écrit et ce, avant que l'arbitre ne procède au fond du litige, à moins que les parties en conviennent par écrit autrement.

9.07 En cas de mesure disciplinaire et de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la COMPAGNIE.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

10.01 La semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures, réparties du lundi au vendredi. La journée de travail, les lundi, mardi, mercredi et jeudi est de huit (8) heures réparties de sept heures (7h00) à midi (12h00) et de treize heures (13h00) à seize heures (16h00).

La journée de travail le vendredi est de sept (7) heures, réparties de sept heures (7h00) à midi (12h00) et de treize heures (13h00) à quinze heures (15h00).

10.02 Le présent article ne doit toutefois aucunement être interprété comme une garantie d'heures ou de jours de travail hebdomadaire.

10.03 Chaque employé bénéficie d'une période non rémunérée de repas entre midi (12h00) et treize heures (13h00). L'employé appelé à travailler durant sa période de repas sera rémunéré à son taux horaire et demi.

10.04 Chaque employé bénéficie de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes payées chacune, incluant le temps où le salarié laisse et revient à son travail, soit l'une dans la première partie de la journée normale de travail et l'autre dans la deuxième partie de la journée normale de travail, au temps désigné par la COMPAGNIE. Pendant cette période et au temps et à l'endroit désignés par la COMPAGNIE, l'employé aura le droit de fumer, de se reposer ou de manger mais ne le fera pas autrement.

10.05 Une seconde équipe de travail peut être aménagée de la façon suivante:

a) la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2 heures) réparties du lundi au vendredi. La journée de travail les lundi, mardi, mercredi et jeudi est répartie entre seize heures (16h00) et minuit (24h00) avec une demi-heure (1/2 heure) non rémunérée pour le repas du soir;

b) la journée de travail le vendredi est répartie entre quinze heures (15h00) et vingt-trois heures (23h00) avec une demi-heure (1/2 heure) non rémunérée pour le repas du soir;

c) toutes les autres dispositions de la convention, à moins qu'elles ne soient contraires aux conditions particulières de la présente disposition, s'appliquent aux employés travaillant en seconde équipe;

d) tout employé de la seconde équipe a droit à une prime d'équipe de dix pour cent (10%) de son taux régulier de salaire. Cette prime, qui ne doit pas être incorporée dans le taux régulier de salaire, doit être indiquée séparément dans le registre de paie de l'employé et doit être incluse dans le calcul de paiement des congés, des vacances et du temps supplémentaire. Tout employé de la seconde équipe a une garantie égale à au moins vingt-cinq (25) heures de travail par semaine et à au moins cinq (5) heures de travail chaque jour à son taux régulier de salaire plus la prime d'équipe de dix pour cent (10%), pourvu qu'il soit disponible pour travailler ce nombre d'heures.

10.06 L'employé qui arrive en retard sera coupé sur sa paie pour le temps correspondant à son retard.

ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 Tout travail exécuté en dehors des heures stipulées aux dispositions 10.01 et 10.05 qui précèdent, est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux horaire et demie.

11.02 La COMPAGNIE fera des efforts raisonnables pour aviser deux (2) heures à l'avance le salarié à qui l'on demande de faire du temps supplémentaire.

11.03 Lorsque du temps supplémentaire est requis par la COMPAGNIE, le salarié sur l'opération ayant le plus d'ancienneté sera le premier à qui l'on offrira de travailler. Advenant un refus, la COMPAGNIE assignera un employé ayant moins d'ancienneté sur l'opération nécessitant du surtemps.

11.04 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler en temps supplémentaire, il a droit à une période de repos de dix (10) minutes à la fin de son équipe régulière, s'il a deux (2) heures et plus de temps supplémentaire à effectuer à la suite de sa journée de travail.

11.05 Tout travail exécuté un samedi est payé à son taux horaire et demi.

11.06 Tout travail exécuté un dimanche est rémunéré au taux horaire double.

ARTICLE 12 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉS

12.01 Les jours suivants seront chômés et payés:

1) Noël
2) lendemain de Noël
3) Vendredi Saint
4) St-Jean-Baptiste
5) Fête du travail
6) Jour de l'An
7) lendemain du Jour de l'An
8) Fête de la Reine
9) Confédération
10) Action de Grâces

Les congés ci-haut mentionnés sont rémunérés au taux horaire régulier pour les salariés à l'heure et à taux horaire moyen calculé sur les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle le congé survient pour les salariés à la pièce.

12.02 Si un des jours fériés prévus au paragraphe précédent survient un samedi ou un dimanche, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant, sauf entente écrite contraire entre les parties.

12.03 Tout travail exécuté durant un jour férié est rémunéré au taux horaire double en plus du paiement dudit congé.

12.04 Tous les jours chômés et payés ci-haut mentionnés seront payés aux employés lors de la paie suivante.

12.05 L'allocation des congés ci-haut prévus sera sujette aux conditions suivantes:

a) un employé doit avoir complété sa période de probation;

b) il doit avoir travaillé au cours de la période de trois (3) mois précédant immédiatement le congé;

c) un employé doit effectivement travaillé pendant la journée ouvrable précédant immédiatement et celle suivant immédiatement ledit jour de congé à moins d'être en congé tel que prévu par la présente convention collective ou toute autre absence autorisée par la COMPAGNIE.

ARTICLE 13 VACANCES

13.01 Chaque employé régulier a droit à des vacances annuelles payées de la façon suivante:

a) l'employé ayant travaillé depuis moins de un (1) an, le 1er mai de l'année en cours, a droit à une (1) journée par mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables payés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;

b) l'employé régulier ayant complété un (1) an de service continu au 1er mai de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;

c) l'employé régulier ayant complété trois (3) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payés au taux de six pour cent (6%) du salaire régulier gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

13.02 La période entre le 1er mai et le 30 avril suivant sert au calcul de la paie des vacances dues à l'employé.

13.03 Les semaines de vacances de chaque employé seront prises lors de la fermeture de l'usine au cours de l'été, soit les trois (3) dernières semaines de juillet. S'il y a changement quant à la période de prise de vacances, la COMPAGNIE affichera la nouvelle période de vacances au moins soixante (60) jours avant la nouvelle période de vacances.

13.04 Tout employé qui quitte son emploi ou est congédié avant la date désignée par la COMPAGNIE pour ses vacances recevra la proportion de sa paie de vacances gagnée au moment du départ ou du congédiement selon les pourcentages établis ci-dessus.

13.05 La paie de vacances prévue aux alinéas précédents sera payée aux employés avant leur départ pour leurs vacances.

13.06 La période de vacances ne pourra être accumulée d'année en année.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

14.01 Tout employé régulier bénéficie des congés sociaux suivants:

a) à l'occasion du décès du conjoint, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès;

b) le jour de son mariage: une (1) journée, soit le jour de l'événement;

c) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son demi-frère, de sa demie-soeur, de son beau-père, de sa belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès;

d) à l'occasion du décès des grands-parents de l'employé ou du conjoint: une (1) journée ouvrable soit le jour de l'événement. beau-frère, belle-soeur, petits enfants

Les congés sociaux ci-haut sont rémunérés au taux horaire régulier pour les employés à l'heure et à taux horaire moyen calculé sur les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle le congé survient pour les employés à la pièce.

14.02 Le salaire sera payé que pour les jours réguliers de travail. Il est bien entendu qu'il n'y a aucun paiement si le congé survient pendant les vacances de l'employé, lors de son absence du travail pour cause de maladie ou toute autre raison ou lors d'une journée de congé chômé et payé tel que prévu à la disposition 12.01.

14.03 Dans tous les cas, le salarié doit aviser son supérieur immédiat de son départ. La COMPAGNIE peut demander une déclaration écrite ou des pièces justificatives attestant de l'événement.

14.04 A) Lorsqu'un employé est appelé à faire partie d'un jury ou est assigné comme témoin devant les tribunaux civils ou criminels, sauf dans la mesure où l'employé est partie à la cause, il a droit au nombre de jours requis pour remplir ses fonctions.

B) La COMPAGNIE paiera la différence entre le salaire d'un employé et le montant alloué par la cour. Les employés à l'heure seront rémunérés à taux horaire régulier, les employés à la pièce seront rémunérés à taux horaire moyen calculé sur les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle le congé prévu au paragraphe A) survient.

14.05 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi auprès de la COMPAGNIE dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis à la COMPAGNIE et être à l'emploi de la COMPAGNIE le jour précédant ce préavis.

14.06 Pour les fins de la disposition 14.05, une employée est réputée être à l'emploi de la COMPAGNIE durant une grève ou un lock-out.

14.07 L'employée doit donner par écrit à la COMPAGNIE un préavis d'un moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

14.08 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, l'employée doit, aussitôt que possible, donner à la COMPAGNIE un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

14.09 Sous réserve des dispositions 14.14 et 14.15, l'employée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu' à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

14.10 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si l'employée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

14.11 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de l'employée comportant des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres occupations jusqu'au moment de son congé de maternité.

L'employée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la COMPAGNIE n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, l'employée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

14.12 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la COMPAGNIE peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la COMPAGNIE peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

14.13 Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la disposition 14.09, à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

14.14 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

14.15 Si une employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

14.16 L'employée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la COMPAGNIE un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de

son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

14.17 Sauf dans le cas des dispositions 14.14 et 14.15, la COMPAGNIE doit faire parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu à la disposition 14.18.

14.18 L'employée doit donner par écrit à la COMPAGNIE un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

À défaut de préavis, la COMPAGNIE qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à la disposition 14.17 n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

14.19 L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionnée.

14.20 La COMPAGNIE peut exiger de l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

14.21 À la fin du congé de maternité, la COMPAGNIE doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

14.22 La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé,

sous réserve du paiement régulier de ses cotisations, dont la COMPAGNIE assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

14.23 Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, la COMPAGNIE doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

14.24 Lorsque la COMPAGNIE effectue des licenciements qui auraient inclus l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêems droits que les employés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

14.25 Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 15 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

15.01 La COMPAGNIE convient de maintenir le régime d'assurance collective actuellement en vigueur.

ARTICLE 16 SALAIRES

16.01 Les salaires des employés sont régis par la présente convention et sont déterminés en Annexe "B" et font partie intégrante de ladite convention.

16.02 Les employés recevront leur paye le jeudi de chaque semaine, cependant, si le jour de paye coïncide avec un jour de congé férié, les salaires seront versés le jour ouvrable précédant à moins d'une situation hors du contrôle de la COMPAGNIE.

16.03 La COMPAGNIE remettra au salarié en même temps que son salaire un bulletin de paie contenant les mentions suivantes:

1) le nom de la COMPAGNIE;
2) les nom et prénom du salarié;
3) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
4) le nombre d'heures payées au taux normal;
5) le nombre d'heures supplémentaires payées avec une majoration applicable;
6) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations;
7) le taux du salaire;
8) le montant du salaire brut;
9) la nature et le montant des déductions payées;
10) le montant du salaire net versé au salarié.

16.04 Lorsqu'un employé travaille sur plus d'une opération (poste), l'employé sera payé pour le temps consacré à chacune des opérations au taux prévu pour lesdites opérations.

16.05 La COMPAGNIE s'engage à se conformer au décret relatif à l'industrie de la confection pour hommes et garçons lorsqu'il s'appliquera.

16.06 Il n'y aura aucun pyramidage des primes ou bénéfices prévus à cette convention.

ARTICLE 17 STANDARDS DE PRODUCTIVITÉ

17.01 C'est le droit de la COMPAGNIE d'établir, d'instituer, de modifier ou d'ajuster des standards de productivité.

17.02 Le SYNDICAT reconnaît à la COMPAGNIE le droit de rémunérer ses employés conformément à un système d'encouragement au travail.

17.03 Le SYNDICAT et la COMPAGNIE reconnaissent qu'une étude est en train d'être faite par des personnes qualifiées afin d'établir un système d'encouragement basé sur des standards de productivité.

17.04 La COMPAGNIE reconnaît qu'avant de mettre en vigueur ce nouveau système, la COMPAGNIE avisera le SYNDICAT et expliquera le mode de fonctionnement de ce système.

ARTICLE 18 DURÉE DE LA CONVENTION

18.01 La présente convention entrera en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 4 mai 1985.

18.02 La COMPAGNIE ou le SYNDICAT peut dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention collective, donner à l'autre partie un avis de négociation en vue de renouveler la présente convention.

18.03 La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent que les conditions de travail prévues à la présente convention seront maintenues entre la date de son expiration et la signature de la nouvelle convention collective sous réserve de l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève ou de lock-out.

18.04 Les Annexes "A" et "B" font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Richmond, ce 4e jour de mai 1982.

BOMBARDIER LTEE DIVISION VETEMENTS ET ACCESSOIRES	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU VETEMENT DE RICHMOND
	Lizanne St-Laurent
J Roberge	Pauline Allison
Gilles Vanhaverbeault	Gérard Tremblay
Michel Pelletier	Roger Lauzon C.S.

ANNEXE "A"

BOMBARDIER LIMITÉE, Division Vêtements
et Accessoires
275 Gouin
Richmond (Québec)

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, vous donne par les présentes, instruction et autorisation, ceci pour toute la durée de la convention collective intervenue entre vous-même et le Syndicat des Travailleurs du Vêtement de Richmond, de déduire de chacune de mes paies, ma cotisation syndicale régulière hebdomadaire audit SYNDICAT, au montant que ce dernier déterminera et dont vous serez informé par avis écrit.

Par la présente, j'autorise également à déduire sur mes paies, dès l'embauche, le montant équivalent au droit d'entrée tel que fixé par le SYNDICAT.

Je reconnais également que le SYNDICAT pourra changer le montant de la cotisation syndicale régulière hebdomadaire lorsqu'il sera jugé à propos de le faire et la présente instruction à l'autorisation s'applique alors à ce nouveau montant.

ET J'AI SIGNÉ, à , ce

_____
employé

_____
témoin

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRE

Poste (Opération)	Echelle Promotion mois de travail	1ère année	2ième année	3ième année
COUPEUR PRESSE ET "CLICKER"	0 à 6 mois	4.32	4.66	4.99
	7 à 10 mois	4.59	4.96	5.31
	11 à 14 mois	4.86	5.25	5.62
	15 à 18 mois	5.13	5.54	5.93
	19 à 22 mois	5.40	5.83	6.24
	23 à 26 mois	5.78	6.24	6.68
COUPER FIL				
EMPAQUETAGE				
POSER MANCHE				
FERMER COTE				
ASSEMBLER DOUBLURE	0 à 6 mois	4.32	4.66	4.99
POSER FERMETURE ECLAIR	7 à 10 mois	4.54	4.90	5.24
MACHINE A BOUTON PRESSION	11 à 14 mois	4.75	5.13	5.49
BOUTON/BOUTONNIERE	15 à 18 mois	5.08	5.49	5.87
COUPEUSE DE POCHES				
TOURNEUSE				
COUTURE GENERALE (préparation)				
PRESSE CHAUFFANTE				
"PIPING" CORDE				

Poste (Opération)	Echelle Promotion mois de travail	1ère année	2ième année	3ième année
(suite)	0 à 6 mois	4.32	4.66	4.99
COUPER FIL JOFA	7 à 10 mois	4.54	4.90	5.24
MONTER EPAULETTE AVEC CORDON	11 à 14 mois	4.75	5.13	5.49
	15 à 18 mois	5.08	5.49	5.87
MACHINE A PASSE POIL	0 à 6 mois	4.32	4.66	4.99
FAIRE LES POCHES	7 à 10 mois	4.48	4.84	5.18
COUTURE ECHANTILLONS	11 à 14 mois	4.64	5.01	5.36
	15 à 18 mois	4.86	5.25	5.62
	19 à 22 mois	5.08	5.49	5.87
POSER DOUBLURE	0 à 6 mois	4.32	4.66	4.99
	7 à 10 mois	4.48	4.84	5.18
	11 à 14 mois	4.64	5.01	5.36
	15 à 18 mois	4.81	5.19	5.55
	19 à 22 mois	5.02	5.42	5.80
	23 à 26 mois	5.24	5.66	6.06
PIQUER LES BORDS	0 à 6 mois	4.32	4.66	4.99
REPARAGE	7 à 10 mois	4.42	4.77	5.10
BRODERIE	11 à 14 mois	4.59	4.96	5.31
VACUUM	15 à 18 mois	4.75	5.13	5.49
MARQUAGE JOFA	19 à 22 mois	4.97	5.37	5.74
PREPOSE A LA COLLE				

Poste (Opération)	Echelle Promotion mois de travail	1ère année	2ième année	3ième année
CAMIONNEUR COURTE DISTANCE	0 à 6 mois	5.24	5.66	6.06
	7 à 10 mois	5.56	6.00	6.42
	11 à 14 mois	5.89	6.36	6.80
FAIRE LES BORDURES OPERATEUR MACHINE (rivets, oeillets) COUDRE LE CUIR OPERATION DE MACHINE A POTEAUX COUTURE GENERALE JOFA COUTURE GENERALE ACCESSOIRES	0 à 6 mois	4.32	4.66	4.99
	7 à 10 mois	4.54	4.90	5.24
	11 à 14 mois	4.75	5.13	5.49
	15 à 18 mois	5.08	5.49	5.87
COUDRE LE PLASTIQUE	0 à 6 mois	4.43	4.78	5.11
	7 à 10 mois	4.70	5.08	5.43
	11 à 14 mois	4.97	5.37	5.74
	15 à 18 mois	5.24	5.66	6.06
REPARTITION/APPAREILLAGE	0 à 6 mois	4.32	4.66	4.99
	7 à 10 mois	4.48	4.84	5.18
	11 à 14 mois	4.64	5.01	5.36
	15 à 18 mois	4.81	5.19	5.55
	19 à 22 mois	5.02	5.42	5.80
	23 à 26 mois	5.24	5.66	6.06

Poste (Opération)	Echelle Promotion mois de travail	1ère année	2ième année	3ième année
MANUTENTIONNAIRE/RECEPTION/EXPEDITION		5.78	6.24	6.68
APPRENTI-REPARATION		5.78	6.24	6.68
REPARATION		7.24	7.82	8.37
COUPEUR COUTEAU ELECTRIQUE PILEUR TRACER LES PATRONS	0 à 6 mois 7 à 10 mois 11 à 14 mois 15 à 18 mois 19 à 22 mois 23 à 26 mois 27 à 30 mois			
SEPARATION/COUPONS	0 à 6 mois 7 à 10 mois 11 à 14 mois			
GARDIEN/ENTRETIEN		4.32	4.66	5.00

Poste (Opération)	Echelle Promotion mois de travail	1ère année	2ième année	3ième année
CAMIONNEUR LONGUE DISTANCE		$273.00	$295.00	$316.00
MECANICIEN		$470.00	$507.00	$542.00
Commis RECEPTION/EXPEDITION		$360.00	$389.00	$416.00
PATRONISTE-GRADEUR		$334.00	$360.00	$385.00

ANNEXE "C"

FORMULE DE CANDIDATURE

Conformément à l'article 7.07 de la convention collective, je désire être candidat pour l'obtention du poste (indiquer le poste) qui est présentement affiché.

_____ _____
(Nom de l'employé)

_____ _____

_____ _____