

Vêtements Peerless Ltée

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **02755**
82 0 1 0

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	<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	M-2055-05
Date	Signature: 81-11-02 Réception: 81-12-29	Durée	Du: 81-06-13 Au: 84-02-28
Nombre de salariés régis par la convention collective			403

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité des Travailleurs du Vêtement pour Hommes 1600 est Boul. St-Martin ste 700 Duvernay, Laval, Qué. H7G 4R8	<input type="checkbox"/> Déposant Les vêtements Peerless Ltée 9600 Boul. St-Laurent Montréal, Qué. H2N 1R2

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau des dessinateurs et des vendeurs.
Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Peerless Clothing MFG. CO. Il y aurait lieu d'indiquer toute erreur administrative Merci.

Région	06-06	Activité	2431 (5)	Affiliation	7
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

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

DEPOSANT: Lamarche Charbonneau Godin & Ass. Avocats
Att: Pierre Paquette
1600 est St-Martin ste 700
Duvernay Laval, Qué
H7G 4R8

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Pierre Paquette</i>	82-01-15

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

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

LES VETEMENTS PEERLESS LTEE, corporation
légalement constituée ayant sa principale
place d'affaires en les cité et district
de Montréal,

Ci-après désignée sous le nom de:

"L'EMPLOYEUR"

ou

"LA COMPAGNIE"

ET:

LA FRATERNITE DES TRAVAILLEURS DU VETEMENT
POUR HOMMES, syndicat légalement constitué
selon la Loi et dûment accrédité,

Ci-après désignée sous le nom de:

"FRATERNITE"

ou

"LE SYNDICAT"

'81 DEC 29 11 49

I N D E X

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGES</u>
I	BUT DE LA CONVENTION	1
II	RECONNAISSANCE	2
III	DISCRIMINATION	3
IV	LA PERIODE D'ESSAI	4
V	SECURITE SYNDICALE	5
VI	REPRESENTATION SYNDICALE	7
VII	PROCEDURES DE GRIEF	9
VIII	GREVE ET CONTRE-GREVE	12
IX	TABLEAU D'AFFICHAGE	13
X	MESURES DISCIPLINAIRES ET DROITS DE LA GERANCE	14
XI	ABSENCES	15
XII	FIN D'EMPLOI	19
XIII	LES SALAIRES	20
XIV	CALCUL ET PAIEMENT BASES SUR LES SALAIRES HORAIRE MOYENS	23
XV	TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL	25
XVI	VACANCES	26
XVII	CONGES DE FIN D'ANNEE ET BONIS	29
XVIII	CONGES STATUTAIRES	33
XIX	DIVISION DU TRAVAIL, MISE A PIED, TRANSFERTS ET ANCIENNETE	36
XX	BENEFICES D'ASSURANCE ET DE FONDS DE PENSION	39
XXI	EXPEDITION ET RECEPTION	40
XXII	DUREE DE LA CONVENTION	41
	LETTRE D'ENTENTE	

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention collective est d'établir, au bénéfice de toutes les parties, des relations de travail paisibles et harmonieuses, d'assurer des négociations de bonne foi, et de promouvoir le règlement des griefs, afin d'assurer l'efficacité, la rentabilité de la Compagnie, de protéger la propriété de la Compagnie, et d'autre part, d'établir des conditions de travail justes et équitables pour toutes les parties.

2.03 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur ne pourra transférer de son personnel à une autre entité, ou avec lequel il a des relations commerciales, sans le consentement écrit de l'Employeur dans la mesure de la loi.

2.04 L'Employeur ne pourra transférer de son personnel à une autre entité, ou avec lequel il a des relations commerciales, sans le consentement écrit de l'Employeur dans la mesure de la loi.

2.05 L'Employeur ne pourra transférer de son personnel à une autre entité, ou avec lequel il a des relations commerciales, sans le consentement écrit de l'Employeur dans la mesure de la loi.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur pour les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des dessinateurs, et des vendeurs à l'emploi de la Compagnie pour son établissement situé au 9600, boulevard St-Laurent, dans la cité de Montréal, province de Québec.
- 2.02 La présente convention collective régit l'Employeur ainsi que toute corporation, société, personne ou entité juridique contrôlée par l'Employeur et exerçant un commerce identique ou semblable à celui déjà exercé par l'Employeur dans la confection de vêtements pour hommes et garçons.
- 2.03 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur pourra élargir l'usine ou transférer de la production à une autre usine, en autant qu'il maintient tout lien contractuel ou légal avec le Syndicat.
- 2.04 Si l'Employeur transfère l'usine à un autre endroit, il s'engage par la présente de donner avis écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours au Syndicat, sans préjudice à son obligation de fournir ledit avis en vertu de toute loi, ordonnance ou arrêté en conseil.
- 2.05 Il est entendu que l'Employeur ne transférera pas de la production à des sous-traitants, susceptible d'être effectuée dans l'usine actuelle, si tel transfert de production entraîne la mise à pied d'employés aptes à exécuter le travail.

ARTICLE III - DISCRIMINATION

- 3.01 Il est entendu qu'aucune discrimination ne sera exercée par l'Employeur ou par la Fraternité, ses officiers, représentants et membres contre tout employé à cause de son adhésion à la Fraternité.
- 3.02 Il est entendu que la Fraternité, ses officiers, représentants et membres, n'exerceront aucune activité syndicale sur les lieux de la Compagnie ou pendant les heures de travail à moins de stipulation contraire contenue à la présente convention.
- 3.03 Il n'y aura aucune discrimination par l'Employeur ou par la Fraternité pour tout employé, à cause de sa race, couleur, nationalité ou religion.

ARTICLE IV - LA PERIODE D'ESSAI

- 4.01 Tout nouvel employé qualifié dans une des classifications assujetties à la présente convention collective sera à l'essai pour une période de quatre (4) semaines.
- 4.02 Tout employé, apprenti tel que défini au décret relatif à l'industrie de la confection de vêtements pour hommes et garçons, sera à l'essai pour une période de six (6) semaines, y incluant tout stage à l'école de l'Employeur.

ARTICLE V - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Comme condition d'emploi, tout salarié devra devenir membre de la Fraternité.
- 5.02 Tous les employés qui sont actuellement membres ou qui deviendront membres de la Fraternité doivent, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03 L'Employeur, par les présentes, accepte pour la durée de la présente convention collective de déduire, à même les salaires des employés, membres de la Fraternité, les cotisations syndicales et les frais d'initiation tel que prescrit par le trésorier de la Fraternité.
- 5.04 L'Employeur, de plus, retiendra sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle la Fraternité a été accréditée un montant égal à celui prévu au premier alinéa.
- 5.05 Les déductions ci-haut décrites seront remises à l'officier autorisé de la Fraternité, avec la liste des employés et le montant déduit pour chacun. Cette liste et ces déductions doivent être remis à l'officier de la Fraternité avant le 15 du mois suivant le mois de la perception.
- 5.06 La Fraternité s'engage à indemniser et à garantir l'Employeur contre tout dommage ou responsabilité incluant, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, toute réclamation de salaire, dommage ou autre réclamation, y compris les frais judiciaires,

ARTICLE V - SECURITE SYNDICALE (SUITE)

- 5.07 L'Employeur remettra à la Fraternité une copie de la demande d'adhésion syndicale signée en duplicata par tout nouvel employé lors de son engagement.
- 5.08 Même en cas d'absence prolongée, à moins d'avis écrit contraire par la Fraternité, l'Employeur déduira les cotisations syndicales.
- 5.09 L'Employeur en remettant la liste qui, le 15 du mois accompagne les cotisations syndicales, avisera la Fraternité des employés qui ont quitté son emploi.
- 5.03 Le Comité aura droit au temps raisonnablement nécessaire pour compléter son enquête sur un grief, mais ne sera pas tenu de faire enquête dans les heures habituelles de travail, à moins d'avoir obtenu, au préalable une autorisation expresse du gérant d'usine de la Compagnie, il n'y aura aucune enquête préliminaire de grief avant le début de travail.
- 5.04 Le Comité de négociation sera composé d'un maximum de trois (3) membres nommés par le Syndicat parmi ses membres. Il est entendu que ce comité n'aura point de droit de grève ou de participation aux négociations de la convention collective.
- 5.05 Il est entendu que le Comité de négociation de la Compagnie n'aura pas le droit de participer à la négociation de la convention collective.

ARTICLE VI - REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 Un comité des griefs sera composé d'un maximum de trois (3) membres choisis par la Fraternité parmi ses membres; la négociation, la discussion et le règlement de tout grief sera soumis à ce comité et ce comité pourra toutefois utiliser la procédure prévue à la présente convention. A défaut d'avis par le syndicat, le comité exécutif du syndicat est présumé remplir ces fonctions.
- 6.02 Le comité des griefs sera autorisé par les employés à discuter, négocier et régler tout problème relatif à l'application de la présente convention collective ou tout grief découlant de son application; il sera de plus, autorisé à participer aux procédures de grief, telles que décrites aux présentes.
- 6.03 Le comité aura droit au temps raisonnablement nécessaire pour compléter son enquête sur un grief, mais ne fera pas une telle enquête dans les heures habituelles de travail, à moins d'avoir obtenu, au préalable une autorisation expresse du gérant d'usine de la Compagnie. Il n'y aura aucune enquête préliminaire de grief durant les heures de travail.
- 6.04 Un comité de négociations sera composé d'un maximum de trois (3) membres choisis par le Syndicat parmi ses membres. Il est entendu que ce comité n'aura pour fonction que les questions relatives aux modifications ou au renouvellement de la convention collective.
- Il est entendu que ledit comité pourra s'occuper de la négociation sans perte de salaire.

ARTICLE VI - REPRESENTATION SYNDICALE (SUITE)

6.05 VII - PROCEDURE La Fraternité devra fournir à l'Employeur la liste des noms des personnes ayant été autorisées à exercer les fonctions mentionnées dans le présent chapitre.

6.06 Un employé qui a été élu ou nommé par le Syndicat pour assister à une convention ou à un congrès ou à une conférence syndicale ou à un congé d'éducation peut obtenir de l'Employeur un congé à cette fin, en autant que l'absence de l'employé ne nuira pas d'une façon déraisonnable à la production. L'Union se doit toutefois d'aviser la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'absence projetée. Telle absence n'excédera pas un total de quinze (15) jours ouvrables dans un an de calendrier et en aucun cas pourra s'appliquer à plus d'un employé.

Le délégué représentant de la Fraternité, qui a obtenu un congé pour les fins du présent article, sera réinstallé au poste qu'il occupait avant son départ, sans perte d'ancienneté.

ARTICLE VII - PROCEDURES DE GRIEF

7.01

Un grief pour les fins de la présente convention collective est défini comme étant toute mésentente ou malentendu relatif à l'application ou l'interprétation d'une des dispositions de la présente convention collective.

7.02

Les griefs seront réglés de la manière suivante:

a) 1ère ETAPE: (facultative)

l'employé qui désire soumettre un grief peut le soumettre seul ou par l'entremise du comité de griefs verbalement à son contremaître dans les deux (2) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief.

b) 2ième ETAPE: (au gérant d'usine)

dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné lieu au grief, l'employé ou le comité de griefs devra soumettre le grief par écrit au gérant d'usine. Ce grief devra être signé par l'employé lui-même et contresigné par l'un des membres du comité de griefs. Le gérant d'usine rendra sa décision par écrit au membre du comité de griefs qui a contresigné ledit grief, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de ce grief.

c) 3ième ETAPE: (au gérant général)

dans les quatre (4) jours ouvrables de la réception de la décision du gérant d'usine, ou de l'expiration des délais prévus à l'étape numéro 2, le grief peut être soumis par écrit au gérant général. Le gérant général devra rendre sa décision par écrit au comité de griefs dans les dix (10) jours ouvrables de la

ARTICLE VII - PROCEDURES DE GRIEF (SUITE)

7.02

réception du grief. Si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, une réunion devra être tenue entre le comité de griefs et le représentant autorisé de la Compagnie afin de discuter du grief.

d) 4ième ETAPE: (Arbitrage)

dans les dix (10) jours suivant la décision du gérant général ou de l'expiration des délais pour effectuer telle réponse, le grief peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions du présent article.

Il est entendu par les parties que le grief sera soumis à un arbitre impartial qui, pour les fins des présentes, sera Me Rolland Pépin, pour toute la durée du présent contrat, et cette nomination ne pourra être modifiée que par le consentement écrit des deux parties.

L'arbitre devra entendre les parties contradictoirement et trancher le litige qui lui a été soumis et rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition, à moins que les parties acceptent d'étendre ce délai. L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou altérer les dispositions de la présente convention collective.

La décision de l'arbitre sur l'une ou l'autre des questions qui lui ont été soumises sera finale et liera les deux parties.

Chaque partie défraiera ses propres frais occasionnés par l'arbitrage ainsi que le coût de ses représentants et la moitié du coût et des honoraires de l'arbitre.

ARTICLE VII - PROCEDURES DE GRIEF (SUITE)

- 7.03 Aucun employé qui n'a pas terminé sa période de probation ne pourra avoir recours à la procédure de griefs ou ni ralentissement d'activités par les employés ou l'Union ni piquetage sous quelque forme que ce soit contre l'Employeur.
- 8.02 Il n'y aura aucun lock-out par l'Employeur pendant la durée de la présente convention collective.
- 8.03 Il est entendu que toute grève, ralentissement d'activités, arrêt concerté partiel ou total de travail ou lock-out ou journée d'étude, et/ou la cessation concertée de temps supplémentaire à l'encontre des besoins de la production dans l'établissement de l'Employeur sont prohibés et que tels gestes sont une violation d'une des dispositions essentielles de la présente convention collective.

ARTICLE VIII - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 8.01 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève ni arrêt partiel ou total de travail ou ni ralentissement d'activités par les employés ou l'Union ni piquetage sous quelque forme que ce soit contre l'Employeur.
- 8.02 Il n'y aura aucun lock-out par l'Employeur pendant la durée de la présente convention collective.
- 8.03 Il est entendu que toute grève, ralentissement d'activités, arrêt concerté partiel ou total de travail ou lock-out ou journée d'étude, et/ou la cessation concertée du temps supplémentaire à l'encontre des besoins de la production dans l'établissement de l'Employeur sont prohibés et que tels gestes sont une violation d'une des dispositions essentielles de la présente convention collective.

ARTICLE IX - TABLEAU D'AFFICHAGE

9.01

L'Employeur accepte de désigner des endroits où la Fraternité pourra afficher des avis, pourvu que lesdits avis ne portent que sur les sujets suivants:

- a) réunion à but social ou récréatif ou éducatif;
- b) élection, nomination et résultats des élections de la Fraternité;
- c) avis de réunion syndicale.

10.02

Tout comportement de nature disciplinaire est sujet à la procédure de griefs.

ARTICLE X - MESURES DISCIPLINAIRES ET DROITS DE LA GERANCE

10.01

Sous réserve des dispositions expresses de l'Employeur, cette convention, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit express de surveiller et diriger les affaires, opérations, méthodes, usine et personnel de la Compagnie. Le pouvoir de discipliner et/ou congédier demeure une prérogative de l'Employeur. Il est entendu que cette prérogative devra être exercée avec justice et en considération des droits des employés. Le pouvoir de congédier ne sera exercé que par un représentant dûment autorisé responsable de la Compagnie.

10.02

Tout congédiement ou mesure disciplinaire est sujet à la procédure de griefs.

ARTICLE XI - ABSENCES

11.01 Dans le cas d'un employé qui s'absente de son travail sans donner une raison valable à l'Employeur, celui-ci peut, à compter de la deuxième journée ouvrable de son absence considérer qu'il a perdu sa position. En cas d'absence, une raison doit être donnée promptement à son contremaître par messenger, courrier ou téléphone. Le défaut d'aviser sera toutefois excusé et ne sera pas sujet à sanction lorsque l'employé est dans l'impossibilité de donner tel avis. Tout employé qui s'est rapporté au travail ne doit pas quitter son travail durant la journée sans le consentement du contremaître.

11.02 Tout employé qui est absent pour cause de maladie doit, à son retour au travail, être réintégré à son ancienne fonction en autant que la période de ladite absence fut raisonnable compte tenu des circonstances et que cette période n'ait pas excédé quinze (15) semaines et que l'Employeur ait reçu, dans un délai raisonnable, un avis de l'employé concernant la date de son retour au travail.

Si la susdite période d'absence est supérieure à quinze (15) semaines et n'excède pas vingt-six (26) semaines, en autant qu'elle fut raisonnable compte tenu des circonstances, l'Employeur pourra réinstaller l'employé concerné dans une fonction de son ancienne classification si disponible, en autant qu'il aura reçu, dans un délai raisonnable, un avis de l'employé concernant la date de son retour au travail.

ARTICLE XI - ABSENCES (SUITE)

11.03 Tout employé aura droit à un congé de maternité en conformité et selon les termes et les conditions stipulés dans la Loi et aux règlements sur les normes du travail.

11.04 Congés de deuil

L'Employeur accordera des congés avec solde à ses employés réguliers ayant un (1) an de service continu auprès de l'Employeur dans les cas ci-après mentionnés: Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère de l'employé, ce dernier aura droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, pourvu que son congé coïncide avec des jours ouvrables.

Dans le cas du décès d'une belle-soeur ou d'un beau-frère, l'employé aura droit à un (1) jour de congé payé sujet aux mêmes conditions que ci-haut décrites. Si l'Employeur en fait la demande, l'employé devra produire la preuve du décès en question.

On calculera la paie relative à tel congé comme celle d'un congé payé conformément à la convention collective. Il est entendu qu'en conformité avec la Loi sur les normes du travail, le mot "conjoint" pour les fins du présent article, signifie également la personne avec laquelle il vit maritalement et avec qui il réside depuis au moins trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et sont publiquement représentés comme étant conjoints.

11.05 L'employé accidenté au travail qui aura besoin des soins immédiats d'un médecin sera transporté aux frais de

ARTICLE XI - ABSENCES (SUITE)

- 11.05 l'employeur chez un médecin et/ou à un hôpital et sera accompagné par une personne désignée par l'Employeur. Si après traitement il ne lui est pas possible de retourner au travail, l'Employeur convient de lui payer pour les heures normales de travail pendant lesquelles il n'a pas pu travailler le jour de l'accident jusqu'au maximum du nombre d'heures de sa journée régulière de travail, au taux horaire moyen de son salaire pourvu qu'il ait fait rapport de cet accident au contremaître le jour même de son accident et pourvu que la période de temps perdu soit autorisée par le médecin. Si l'employé peut retourner au travail, l'Employeur verra à ce qu'il ait le transport nécessaire pour retourner à l'usine de la Compagnie.
- 11.06 L'Employeur accordera à tout employé qui en fait la demande par écrit au moins quinze (15) jours au préalable, un congé avec solde d'une demie journée pour assister à son assermentation en tant que citoyen canadien. Si l'Employeur en fait la demande, l'employé doit produire la preuve que son absence ou congé lui a servi pour les fins ci-haut mentionnées seulement.
- 11.07 Le salarié qui doit faire partie d'un jury sera payé la différence entre son honoraire de juré et son taux horaire de base pour une journée régulière de travail. Ce montant sera payé uniquement lorsque le salarié concerné fournit une preuve attestant de sa présence comme juré et aux montants qu'il aura perçus comme honoraires. Le salarié doit se rendre au travail à chaque jour et partie de journée, s'il peut le faire, durant cette période.

ARTICLE XI - ABSENCES (SUITE)

- 11.08 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une
12.01 (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage, si ceci coïncide avec un jour ouvrable. Un salarié peut aussi s'absenter du travail sans salaire, le jour du mariage de l'un des enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, en autant que ces jours coïncident avec des jours ouvrables.
- 11.09 Il est entendu que le jour promulgué par le Gouver-
12.03 nement provincial ou fédéral pour une élection générale, les employés qui doivent quitter l'ouvrage au moins quatre (4) heures avant la fermeture des polls seront payés leur taux de base pour les heures régulières de travail qu'ils auront manquées dû à la fermeture de l'usine pendant les quatre (4) heures précédant la fermeture des polls.
- a) le salarié ayant plus de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'employeur recevra 4% de son salaire brut gagné à compter du 1er juin précédent jusqu'au terme de son emploi.
- b) le salarié ayant plus de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'employeur recevra 6% de son salaire brut gagné à compter du 1er juin précédent jusqu'à la termination de son emploi.
- c) sauf dans le cas d'un employé renvoyé pour cause, il est entendu qu'en plus des montants ci-dessus prévus, un paiement additionnel de 2% des revenus bruts de l'employé de cours de l'année de calendrier lui sera versé pour tout tiers de la période de vacances de fin d'année, à condition qu'il soit éligible à ces vacances de fin d'année selon les dispositions de l'article V de la présente convention. Ce paiement se fera par le biais supplémentaire accordé à l'article 17.03 de la présente convention collective.

ARTICLE XII - FIN D'EMPLOI

- 12.01 Un employé qui quitte son emploi doit donner cinq (5) jours de préavis à l'Employeur. La Fraternité consent à donner sa pleine collaboration pour que ses membres se conforment à ce règlement.
- 12.02 Sauf dans les cas prévus par la Loi sur les normes du travail, si l'Employeur veut renvoyer un employé, à moins que ce ne soit pour cause, il doit donner à cet employé au moins cinq (5) jours ouvrables de préavis.
- 12.03 L'employé renvoyé avant la période du congé payé annuel, recevra le salaire qui lui est dû ainsi que sa paie de cessation d'emploi en lieu et place de son salaire de vacances comme suit:
- a) l'employé ayant moins de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'Employeur recevra 4% de son salaire brut global, à compter du 1er juin précédent jusqu'au terme de son emploi.
 - b) le salarié ayant plus de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'Employeur recevra 6% de son salaire brut gagné à compter du 1er juin précédent jusqu'à la terminaison de son emploi.
 - c) sauf dans le cas d'un employé renvoyé pour cause, il est entendu qu'en plus des montants ci-haut prévus, un paiement additionnel de 2% des revenus bruts de l'employé au cours de l'année de calendrier lui sera versé pour tenir lieu de la paie de vacances de fin d'année, à condition qu'il soit éligible à ces vacances de fin d'année, selon les dispositions de l'article 17 de la présente entente. Ce paiement ne tuera pas le boni supplémentaire accordé à l'article 17.01 de la présente convention collective.

ARTICLE XIII - LES SALAIRES

- 13.01 Tous les salariés, payés sur une base horaire, recevront les augmentations mentionnées à l'article 13.02. Les employés, travaillant sur un système d'encouragement, verront leur salaire ajusté en conséquence.
- 13.02 Tous les salariés, payés sur une base horaire, recevront les augmentations suivantes:
- a) ils conserveront l'augmentation de 10% de leur taux horaire au premier décembre 1980 qui a été payée et qui se paie en conformité avec l'entente entre la Fraternité et l'Employeur en date du 11 février 1981.
 - b) le 7 décembre 1981, une augmentation additionnelle de 8% de leur taux horaire en vigueur le 1er décembre 1981.
 - c) A compter du 5 décembre 1982, une augmentation de 8% calculée sur la base des taux en vigueur au 1er décembre 1982.
- 13.03 Allocation du coût de la vie
- a) Indice des Prix
Le montant de l'allocation du coût de la vie prévu aux présentes sera déterminé en utilisant comme base l'Indice Global des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistiques Canada (1971-100) (ci-après l'Indice des prix). Le maintien de cette formule d'allocation du coût de la vie dépendra de la disponibilité dudit Indice des prix, tel que publié par Statistique Canada (avec ou sans modification par Statistiques Canada), mais calculé sur la même base que l'Indice des prix publié pour le mois de novembre 1981 à moins d'une entente écrite entre les parties.

ARTICLE XIII - LES SALAIRES (SUITE)

13.03

- b) Pour la période du 1er décembre 1981 au 30 novembre 1982, l'Employeur consent à payer l'excédent de toute augmentation du coût de la vie jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%) excédant huit pour cent (8%) pour la période de référence entre le 1er décembre 1981 et le 30 novembre 1982, comme suit:

Ayant comparé l'Indice des prix pour novembre 1981 avec l'Indice des prix pour novembre 1982 et ayant établi par quel pourcentage l'Indice des prix pour novembre 1982 a excédé l'Indice des prix pour novembre 1981, l'Employeur multipliera le pourcentage de l'augmentation de l'Indice des prix excédant huit pour cent (8%) (jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%) par le taux de salaire de chaque employé, multiplié par le nombre d'heures travaillées durant ladite période de référence par chaque employé concerné. Ledit pourcentage d'augmentation au-dessus de huit pour cent (8%) de l'Indice des prix sera calculé à un demi pour cent (1/2%) près et ne pourra excéder deux pour cent (2%). Le "taux de salaire" de chaque employé signifiera le "taux moyen du printemps", tel que défini à l'article 7. Les mots "chaque employé" signifient les employés qui sont à l'emploi de leur Employeur le 30 novembre 1981 et qui sont encore à son emploi le 30 novembre 1982. L'allocation calculée comme susdit constituera un montant forfaitaire qui sera payable par l'Employeur à chaque employé au plus tard la troisième semaine du mois de février 1983.

ARTICLE XIII - LES SALAIRES (SUITE)

13.03

- c) Pour la période de référence du 1er décembre 1982 au 30 novembre 1983, l'Employeur consent à payer l'excédant de toute augmentation du coût de la vie jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%) excédant huit pour cent (8%) pour la période de référence entre le 1er décembre 1982 et le 30 novembre 1983 comme susdit:
- Ayant comparé l'Indice des prix pour novembre 1982 avec l'Indice des prix pour novembre 1983 et ayant établi par quel pourcentage l'Indice des prix pour novembre 1983 a excédé l'Indice des prix pour novembre 1982, l'Employeur multipliera le pourcentage de l'augmentation de l'Indice des prix excédant huit pour cent (8%) (jusqu'à un maximum de deux pour cent (2%)) par le taux de salaire de chaque employé, multiplié par le nombre d'heures travaillées durant ladite période de référence par chaque employé concerné. Ledit pourcentage d'augmentation au-dessus de huit pour cent (8%) de l'indice des prix sera calculé à un demi pour cent (1/2%) près et ne pourra excéder deux pour cent (2%).
- "Le taux de salaire" de chaque employé signifie "taux moyen", tel que défini à l'article 14.
- Les mots "chaque employé" signifie les employés à l'emploi de l'Employeur au 30 novembre 1982 qui sont encore à son emploi le 30 novembre 1983.
- L'allocation calculée comme susdit constituera un montant forfaitaire qui sera payable par l'Employeur à chaque employé concerné au plus tard dans la troisième semaine du mois de février 1984.

ARTICLE XIV - CALCUL ET PAIEMENT BASES SUR
LES SALAIRES HORAIRES MOYENS

- 14.01 Il est entendu que, lorsqu'il est prévu par la présente convention collective qu'un employé payé selon un système d'encouragement au travail, recevra la moyenne de son taux horaire, ceci sera calculé en prenant la rémunération moyenne de cet employé sur son système d'encouragement au travail pour la période du mois précédant la date à laquelle le paiement est requis. Toute semaine de travail de moins de vingt (20) heures est exclue du susdit mois de calcul pour les fins de l'établissement de la moyenne de l'employé.
- 14.02 Le taux moyen sera fixé pour chaque employé en divisant son salaire brut pour toutes les heures régulières travaillées par l'employé sur un système d'encouragement par le nombre d'heures régulières travaillées et en excluant, dans ce calcul, les semaines de moins de vingt (20) heures.
- 14.03 Les salaires bruts sur un système d'encouragement au travail pour les fins du présent article comprennent les heures régulières travaillées sur le susdit système par l'employé en excluant la prime de temps supplémentaire, les congés et vacances payés pendant le mois de base.
- 14.04 Le taux moyen des salariés payés à l'heure sera le taux courant de leur salaire.
- 14.05 Il est entendu que, dans le but de calculer la paie du congé de fin d'année ainsi que la paie de vacances, la moyenne du taux horaire de l'employé sera établie de la façon prévue au présent article mais en se servant comme base les treize (13) semaines précédant les vacances ou le congé de fin d'année.

ARTICLE XIV - CALCUL ET PAIEMENT BASES SUR
LES SALAIRES HORAIRE MOYENS (SUITE)

14.06

Il est entendu que, dans le but de calculer la paie de vacances annuelle prévue à l'article 16.04 de la présente convention collective, l'année de référence ira du 31 mai de l'année précédente au 1er juin de l'année courante et sera payée de la façon indiquée à l'article 16.04 de la présente convention.

Jusqu'à 3:00 heures P.M. le vendredi, avec intervalle d'une (1) heure pour dîner à l'heure du midi.

Pendant la saison estivale (1er juin au 1er octobre) les parties peuvent consentir à réduire la période de dîner d'une (1) heure à trente (30) minutes et de réduire la journée de travail par trente (30) minutes le tout sujet à l'approbation du Comité Conjoint de vêtement pour hommes et garçons.

15.02

Tout travail exécuté en dehors des heures ci-haut citées sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux et demi; il est entendu que le temps supplémentaire sera demandé le moins possible.

15.03

La prime de temps supplémentaire pour l'employé payé par un système d'encouragement au travail sera calculée de la manière prévue à l'article 14.01.

15.04

La prime de temps supplémentaire des autres employés payés à l'heure sera payée sur le taux courant de leur salaire.

15.05

L'employeur assurera deux pauses par jour ouvrable, sans réduction de salaire, au milieu de l'avant-midi et au milieu de l'après-midi, d'une durée d'environ dix (10) minutes chacune.

ARTICLE XV - TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine normale de travail sera de TRENTE-NEUF (39) HEURES réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement; à partir du 1er juin 1977, la journée normale de travail sera de 7:00 heures A.M. jusqu'à 4:00 heures P.M. du lundi au jeudi et de 7:00 heures A.M. jusqu'à 3:00 heures P.M. le vendredi, avec intervalle d'une (1) heure pour dîner à l'heure du midi.
- 16.02 Pendant la saison estivale (1er juin au 1er octobre) les parties peuvent consentir à réduire la période de dîner d'une (1) heure à trente (30) minutes et de réduire la journée de travail par trente (30) minutes le tout sujet à l'approbation du Comité Conjoint du vêtement pour hommes et garçons.
- 15.02 Tout travail exécuté en dehors des heures ci-haut citées sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux et demi; il est entendu que le temps supplémentaire sera demandé le moins possible.
- 15.03 La prime de temps supplémentaire pour l'employé payé par un système d'encouragement au travail sera calculée de la manière prévue à l'article 14.01.
- 15.04 La prime de temps supplémentaire des autres employés payés à l'heure sera basée sur le taux courant de leur salaire.
- 15.05 L'employeur assurera deux pauses par jour ouvrable, sans réduction de salaire, au milieu de l'avant-midi et au milieu de l'après-midi, d'une durée d'environ dix (10) minutes chacune.

ARTICLE XVI - VACANCES

- 16.01 Pour les fins de calcul de vacances auxquelles un employé a droit, l'année commence le 31 mai de l'année précédente et se termine le 1er juin de l'année en cours.
- 16.02 Le terme "service continu" utilisé dans cet article signifie une période ininterrompue pendant laquelle le salarié est à l'emploi de l'Employeur. Cette période n'est pas considérée comme interrompue si l'absence est autorisée ou si elle est due à la maladie, à un accident du travail, à la fermeture de l'établissement, aux congés payés annuels, aux jours fériés, à une grève ou à un lock-out.
- 16.03 A moins d'entente à ce contraire et en se conformant à la pratique générale dans l'industrie de la confection de vêtements pour hommes et garçons, l'Employeur accordera comme vacances les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et la première semaine du mois d'août.
- 16.04 Calcul de l'indemnité de vacances
L'Employeur accordera à chacun des employés une indemnité de vacances comme suit:
- a) pour tout employé ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de la Compagnie, quatre pour cent (4%) du salaire brut de l'employé gagné pendant la période de référence;
 - b) pour tout employé ayant plus d'un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'Employeur, un montant égal à soixante-dix-huit (78) fois son taux horaire moyen;

ARTICLE XVI - VACANCES (SUITE)

- 16.04 Cependant, si l'employé a été absent pour plus de treize (13) semaines à cause de maladie ou autre cause pendant la période de référence susdite, il recevra quatre pour cent (4%) de son salaire brut gagné dans l'année de référence, tel que défini à l'article 16.01, le tout sujet aux dispositions de la Loi 126;
- 16.09 c) pour tout employé ayant plus de trois (3) ans de service continu à l'emploi de l'Employeur, un montant égal à cent dix-sept (117) fois son taux horaire moyen. Cependant, si l'employé a été absent pour plus de treize (13) semaines à cause de maladie ou autre cause pendant la période de référence susdite, il recevra six pour cent (6%) de son salaire brut gagné dans l'année de référence, tel que défini à l'article 16.01 de la présente convention, le tout sujet aux dispositions de la Loi 126;
- 16.05 Tout salarié qui en a droit et qui aura reçu l'indemnité de vacances pour les trois (3) semaines ci-haut prévues et qui ne retourne pas au travail après ses vacances, perd un quinzième (1/15) de son indemnité de vacances pour chaque jour d'absence sans autorisation, déduisible des sommes d'argent qui lui sont dues, mais cette pénalité ne peut cependant excéder un tiers (1/3) de la susdite indemnité.
- 16.06 Tout salarié recevra son indemnité de vacances au plus tard le jour avant son départ en vacances.
- 16.07 Les parties aux présentes pourront convenir de déplacer ou de changer la période de vacances ci-haut prévue en autant que permis par la loi ou le décret.

ARTICLE XVI - VACANCES (SUITE)

16.08 La Compagnie informera la Fraternité de la période des vacances par avis affiché sur les tableaux d'affichage en évidence dans l'établissement au plus tard le 1er mai de l'année durant laquelle les vacances annuelles payées seront prises.

16.09 Lorsqu'un employé ne retourne pas au travail à la fin de sa période de vacances, il conservera l'indemnité prévue au présent article en autant qu'il aura donné un avis écrit de deux (2) semaines à l'employeur qu'il ne retournera pas au travail à la terminaison de la période de vacances; l'employé conservera également ses droits d'ancienneté s'il donne l'avis écrit ci-haut mentionné et si l'employeur, nonobstant cette absence, réinstalle l'employé à son emploi dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période de vacances.

16.10 Une semaine de paie pour les fins du présent article signifie:

- a) pour un employé payé à l'heure: 39 fois son taux horaire courant;
- b) pour tout autre employé payé selon un système d'encouragement: 39 fois son taux moyen calculé de la façon prévue à l'article 14.

16.11 Si un employé quitte volontairement son emploi et, que dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant cette cessation d'emploi auprès de l'Employeur ce dernier consent à reprendre cet employé, après soixante (60) jours ouvrables de service continu auprès de l'Employeur, suite à ce réengagement, il pourra bénéficier de toute son ancienneté accumulée à la date de son départ.

ANCIENNETÉ	CONGES DE FIN
Après 1 mois	
" 2 mois	
" 3 mois	16 heures (16h)
" 4 mois	16 heures (16h)
" 5 mois	16 heures (16h)
" 6 mois	16 heures (16h)
" 7 mois	16 heures (16h)
" 8 mois	16 heures (16h)
" 9 mois	16 heures (16h)
" 10 mois	16 heures (16h)
" 11 mois	16 heures (16h)
" 12 mois	39 heures (plus)
" 13 mois	39 heures (plus)
" 14 mois	39 heures (plus)
" 15 mois	39 heures (plus)
" 16 mois	39 heures (plus)
" 17 mois	39 heures (plus)
" 18 mois	39 heures (plus)
" 19 mois	39 heures (plus)
" 20 mois	39 heures (plus)
" 21 mois	39 heures (plus)
" 22 mois	39 heures (plus)
" 23 mois	39 heures (plus)
" 24 mois	39 heures (plus)

ARTICLE XVII - CONGES DE FIN D'ANNEE ET BONIS

17.01 L'Employeur donnera à chaque employé un boni de fin d'année basé sur la durée de son service continu pour l'Employeur, calculé de la façon suivante:

17.03
PAYE DE CONGE ET BONI DU 24 DECEMBRE AU 1er JANVIER

ANCIENNETE	CONGES DE FIN D'ANNEE	BONI SUPPLEMENTAIRE ACCORDE SELON LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE
Après 1 mois	- - -	5 heures
" 2 mois	- - -	5 heures
" 3 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	5 heures
" 4 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	5 heures
" 5 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	5 heures
" 6 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	5 heures
" 7 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	9 heures
" 8 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	9 heures
" 9 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	9 heures
" 10 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	9 heures
" 11 mois	16 heures (Noël et Jour de l'An)	9 heures
" 12 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 13 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 14 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 15 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 16 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 17 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 18 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 19 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 20 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 21 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 22 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 23 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	17 heures
" 24 mois	39 heures (plus 16 heures tel ci-haut)	33 heures

ARTICLE XVII - CONGES DE FIN D'ANNEE ET BONIS (SUITE)

- 17.02 Le travail cessera à la fin du dernier jour ouvrable précédent le jour de Noël et reprendra le premier jour ouvrable suivant le lendemain du Jour de l'An.
- 17.03 Aux fins de calculer les rémunérations prévues au présent chapitre, il est entendu que le calcul utilisé sera celui prévu par l'article XIV de la présente convention collective.
- 17.04 Pour avoir droit au congé de fin d'année prévu au présent chapitre, l'employé doit être au travail ou disponible pour travailler les DEUX (2) jours de travail précédant le jour de Noël et les DEUX (2) jours de travail suivant le lendemain du Jour de l'An.
- 17.05 L'absence au travail durant les périodes de DEUX (2) jours mentionnées ci-dessus ne devra toutefois pas priver l'employé de ses droits à ces congés lorsqu'une telle absence survient le jour après le Jour du Nouvel An ou est autorisée, ou due à une mise à pied, à la maladie, à un décès survenu dans la famille immédiate et/ou pour toute raison justifiée. La pénalité pour absence due à toute autre cause que celles ci-dessus énumérées sera la perte d'un jour de paie pour chaque jour d'absence, mais de façon à ne pas excéder la paie totale touchée par l'employé.
- 17.06 L'Employeur paiera le boni de fin d'année à tous les employés éligibles le dernier jour de paie avant le jour de Noël.
- 17.07 L'employé arrivant à sa dixième année de service continué auprès de l'Employeur, recevra, en plus de son boni de fin d'année et de son congé de fin d'année, à titre de boni spécial, deux (2) semaines de paie supplémentaire pour cette dixième année de service seulement.

ARTICLE XVII - CONGES DE FIN D'ANNEE ET BONIS (SUITE)

- 17.08 L'employé arrivant à sa vingtième année de service continué auprès de l'Employeur après la date de la présente convention collective, recevra de l'Employeur, en plus de son boni de fin d'année et de son congé de fin d'année, à titre de boni spécial, deux (2) semaines de paie supplémentaire pour cette vingtième année de service seulement.
- 17.09 L'employé arrivant à sa trentième année de service continué auprès de l'Employeur, après la date de la présente convention collective, recevra de l'Employeur, en plus de son boni de fin d'année et de son congé de fin d'année, à titre de boni spécial, trois (3) semaines de paie supplémentaire pour cette trentième année de service seulement.
- 17.10 L'employé atteignant sa quarantième année de service continué après la date de la présente convention auprès de l'Employeur, recevra en plus de son boni de fin d'année et de son congé de fin d'année à titre de boni spécial, quatre (4) semaines de congé payé pour cette quarantième année de service seulement.
- 17.11 L'employé absent de son emploi pour une période de douze (12) mois au moins dû à la maladie ou à un congé sans solde autorisé aura droit au boni prévu aux articles 17.07, 17.08, 17.09 et 17.10, quatre-vingt-dix (90) jours après avoir été réintégré à son emploi par l'employeur.
- 17.12 Les Employeurs doivent verser aux salariés qui y ont droit, l'indemnité du congé de fin d'année avec la dernière paie régulière précédant immédiatement le jour de Noël.

ARTICLE XVIII - CONGES STATUTAIRES

ARTICLE XVII - CONGES DE FIN D'ANNEE ET BONIS (SUITE)

17.13

La modification après la date des présentes du décret relatif à l'industrie de la confection de vêtements pour hommes et garçons relativement au paiement du congé de fin d'année, n'augmentera pas le total des montants à être payé ou versé par l'Employeur en vertu du présent article.

L'Employeur devra donner à chacun de ses employés une journée de paie pour chacun de ces congés.

18.02

En plus des congés statutaires prévus à l'article précédent, l'Employeur accordera les congés de fêtes juives suivantes:

- Le Jour de l'An Juif : 2 jours
- Le Jour de la Pénitence Juive : 1 jour
- La Fête des Tabernacles : 4 jours
- La Fête de Pâques : 4 jours
- La Fête de la Festeôte : 2 jours

Pour ces congés de fêtes juives, les employés auront droit de recevoir leur taux horaire moyen ou leur taux horaire calculé selon l'article XIV de la présente convention collective, de la manière suivante, basé sur la longueur de leur service continu auprès de l'Employeur:

- a) après un (1) an de service, un tiers (1/3) du salaire pour ce congé sera payé;
- b) après deux (2) ans de service, deux tiers (2/3) du salaire pour ce congé sera payé;
- c) après trois (3) ans de service, cent pour cent (100%) du salaire pour ce congé sera payé.

18.03

Une journée de paie pour les fins du présent article sera calculée en multipliant le taux horaire régulier du salarié par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail. Dans le cas des employés payés selon un

ARTICLE XVIII - CONGES STATUTAIRES

ARTICLE XVIII - CONGES STATUTAIRES (SUITE)

- 18.01 L'Employeur devra accorder à chacun de ses employés les neuf (9) congés statutaires suivants:
- Le Jour de l'An;
 - Le lendemain du Jour de l'An;
 - Le Vendredi Saint;
 - La Fête du Travail;
 - La Fête de la Reine;
 - La Fête Nationale des Québécois (La St-Jean-Baptiste);
 - La Fête du Canada (La Confédération);
 - Le Jour de l'Action de Grâce;
 - Le Jour de Noël.
- 18.04 L'Employeur devra donner à chacun de ses employés une journée de paie pour chacun de ces congés.
- 18.02 En plus des congés statutaires prévus à l'article précédent, l'Employeur accordera les congés de fêtes juives suivantes:
- Le Jour de l'An Juif : 2 jours
 - Le Jour de la Pénitence Juive : 1 jour
 - La Fête des Tabernacles : 4 jours
 - La Fête de Pâques : 4 jours
 - La Fête de la Pentecôte : 2 jours
- Pour ces congés de fêtes juives, les employés auront droit de recevoir leur taux horaire moyen ou leur taux horaire calculé selon l'article XIV de la présente convention collective, de la manière suivante, basé sur la longueur de leur service continu auprès de l'Employeur:
- a) après un (1) an de service, un tiers (1/3) du salaire pour ce congé sera payé;
 - b) après deux (2) ans de service, deux tiers (2/3) du salaire pour ce congé sera payé;
 - c) après trois (3) ans de service, cent pour cent (100%) du salaire pour ce congé sera payé.
- 18.03 Une journée de paie pour les fins du présent article sera calculée en multipliant le taux horaire régulier du salarié par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail. Dans le cas des employés payés selon un

ARTICLE XVIII - CONGES STATUTAIRES (SUITE)

- 18.03 système d'encouragement, le taux horaire moyen établi selon l'article 14.01 multiplié par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail.
- 18.04 Tout employé aura droit aux congés statutaires prévus à l'article 18.01 mais l'Employeur peut ajourner le paiement desdits congés tant que l'employé n'aura pas été à l'emploi de la Compagnie pour une période de trois (3) mois, le tout sujet à la Loi 126.
- 18.05 a) Pour avoir droit à la paie des congés, un employé doit avoir travaillé ou être disponible pour travailler le jour ouvrable précédant ce congé et le jour ouvrable suivant ce congé. Cette restriction toutefois ne s'applique pas au Jour de l'An. Si l'employé établit, à la satisfaction de l'Employeur, que son absence est due à une juste cause, il sera éligible à la paie de congé.
- 18.09 L'employé absent dû à un accident de travail ou qu'il reçoit des bénéfices pour maladie ou d'autres compensations soit l'assurance-chômage ou de la C.A.T., n'aura pas droit aux congés statutaires payés.
- 18.10 b) L'employé absent à cause de maladie pour une période continue de plus de dix (10) semaines ou après un congé statutaire ou une fête juive, n'aura pas droit à la paie de ce congé statutaire ou de cette fête.
- 18.06 Tous les congés statutaires prévus à l'article 18.01 du présent contrat seront payés nonobstant le jour de tel congé. Cependant, si l'une quelconque des fêtes juives, telles que stipulées à l'article 18.02, survient en tout ou en partie lors d'un congé statutaire, légal, un dimanche ou un samedi, ou pendant les vacances, cette fête juive ne sera ni payée ni chômée.

ARTICLE XVIII - CONGES STATUTAIRES (SUITE)

- 18.01 Si un employé est temporairement transféré d'un
- 18.07 Si un congé statutaire prévu à l'article 18.01 survient un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé légal, à moins que par un arrêté en conseil ce congé soit reporté à un autre jour.
- 18.08 Si un congé statutaire prévu à l'article 18.01 survient durant la période de vacances annuelles d'un employé, l'Employeur donnera à l'employé qui est éligible, une journée additionnelle de paie, en plus de sa paie de vacances.
- 18.09 L'Employeur donnera à tous les employés éligibles, la paie du Jour de Noël et la paie du Jour de l'An, le jour ouvrable précédant immédiatement le Jour de Noël.
- 18.10 Si un employé travaille à la demande de l'Employeur une des journées prévues à l'article 18.02, il recevra son taux horaire régulier en plus de son indemnité de congé calculée de la façon prévue à l'article 18.02.
- 18.03 De plus, si il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'Employeur convient de respecter l'ancienneté chez les employés possédant les qualifications, la compétence et l'habileté nécessaires pour accomplir les opérations restantes.
- 18.04 L'intention des parties étant de maintenir le plein emploi, il est convenu que les sections, opérations et/ou départements ne soient pas surchargés d'un plus grand nombre d'employés que nécessaire au besoin de la production de l'entreprise.
- 18.05 L'Employeur convient de donner un pré-avis raisonnable à l'employé concerné lorsque du temps supplémentaire est requis.

ARTICLE XIX - DIVISION DU TRAVAIL, MISE A PIED, TRANSFERTS & ANCIENNETE

- 19.01 Si un employé est temporairement transféré d'un travail ou d'une opération à une autre à la demande de l'Employeur, il devra, pendant qu'il travaille au travail ou à l'opération à laquelle il aura été transféré, recevoir la moyenne de son taux horaire en vigueur au moment du transfert, tel que calculé au chapitre XIV de la présente convention.
- 19.02 S'il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, celui-ci convient avant de mettre à pied un employé, de tenter si possible de trouver du travail à cet employé à une autre opération à l'intérieur de l'unité de négociations dans la classification de cet employé. Toutefois, si cette solution ne se révèle pas possible à l'intérieur de la classification de cet employé, l'Employeur accepte de tenter si possible de trouver une autre opération à cet employé dans une autre classification au minimum prévu par le Comité Conjoint.
- 19.03 De plus, s'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'Employeur convient de respecter l'ancienneté chez les employés possédant les qualifications, la compétence et l'habileté nécessaires pour accomplir les opérations restantes.
- 19.04 L'intention des parties étant de maintenir le plein emploi, il est convenu que les sections, opérations et/ou départements ne seront pas surchargés d'un plus grand nombre d'employés que nécessaire au besoin de la production de l'Employeur.
- 19.05 L'Employeur convient de donner un pré-avis raisonnable à l'employé concerné lorsque du temps supplémentaire est requis.

er
s-

int

ole

ARTICLE XIX - DIVISION DU TRAVAIL, MISE A PIED, TRANSFERTS ET ANCIENNETE
(SUITE)

- 19.06 Tout employé demandé de se rapporter au travail et qui s'y rapporte, aura la garantie de quatre (4) heures de travail ou quatre (4) heures de paie équivalente. Toutefois, cette stipulation ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'ouvrage dû à des circonstances incontrôlables par la compagnie, telles que tempêtes de neige, pannes d'électricité, le bris de machinerie non susceptible d'être réparée en un laps de temps raisonnable ou l'absence d'autres employés qui ont fait défaut de se présenter au travail. L'employé ne pourra toutefois recourir au présent article s'il a été avisé dans un délai raisonnable avant le début des heures de travail que sa présence n'était pas requise.
- 19.07 Sujet à l'article 19.11, un employé payé au taux d'encouragement qui est obligé d'attendre de l'ouvrage à cause d'une panne de machinerie ou autres causes sera rémunéré au taux de salaire horaire moyen pour toute attente au-delà d'un total de trente (30) minutes par jour.
- 19.08 Un employé payé sur une base de taux d'encouragement qui est requis d'attendre du travail, devra se rapporter au contremaître pour que son temps d'arrêt soit enregistré. Un tel temps d'arrêt pour de tels employés sera payé à son taux moyen (average).
- 19.09 Lorsqu'un employé au taux d'encouragement le demande et qu'il n'y a pas de travail pour lui, l'Employeur devra, si possible, lui trouver du travail dans une autre classification au taux minimum de comité conjoint pour cette classification.
- 19.10 L'Employeur ne doit pas contraindre un employé à attendre dans l'usine pour une période non raisonnable de temps quand il n'y a pas de travail disponible.

ARTICLE XIX - DIVISION DU TRAVAIL, MISE A PIED, TRANSFERTS ET ANCIENNETE
(SUITE)

- 19.11 Dans le cas d'un bris de machinerie dû à un cas fortuit ou à un cas de force majeure tel que pannes d'électricité, incendie, tempête, grève ou révolte civile, les employés devront attendre du travail sans salaire pour une période de trente (30) minutes. A la fin de cette période d'attente de trente (30) minutes, l'Employeur devra aviser les employés concernés s'il désire qu'ils demeurent à l'usine et si tel est le cas, les employés commenceront à accumuler du temps d'attente payé à leur taux moyen (average).
- 19.12 Il est entendu que dans le cas où un employé doit être renvoyé pour diminution de sa productivité, sur présentation de preuve par la Fraternité de déficience physique ou mentale de l'employé, causée par son âge ou la maladie, l'Employeur devra, si dans l'opinion de la Compagnie la productivité générale le permet, négocier avec la Fraternité toute méthode ou manière de garder cet employé à l'emploi de la Compagnie et d'obtenir les permis nécessaires à cette fin.

ARTICLE XXI - EXPEDITION ET RECEPTIONARTICLE XX - BENEFICES D'ASSURANCE ET DE FONDS DE PENSION

20.01

Il est entendu que les plans de travail et les
Les plans d'assurance-vie, accident et santé
incluant l'hospitalisation, le médical majeur,
les bénéfices de médicaments et de maternité et
au profit des employés ou de leurs dépendants seront
modifiés en conformité avec les ententes intervenues
entre le Syndicat et l'Employeur pour la durée de la
présente convention collective. L'Employeur fera
imprimer et distribuer aux employés un dépliant
expliquant les bénéfices d'assurance et le nouveau
système.

20.02

Le fonds de pension sera modifié en conformité avec
les ententes intervenues avec le syndicat et l'Employeur
et ledit fonds de pension régit tous les employés dans
l'unité de négociation. L'Employeur fera imprimer
et distribuer à tous les employés un dépliant expliquant
le nouveau plan de pension.

ARTICLE XXI - EXPEDITION ET RECEPTION

21.01 Il est entendu que les heures de travail et les vacances annuelles et de Noël prévues dans la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés d'expédition, de réception ou de l'entreposage; ceux-ci ont comme horaire de travail du lundi au jeudi inclusivement, de huit (8) heures à cinq (5) heures avec une heure de dîner et le vendredi de huit (8) heures à quatre (4) heures avec une heure pour dîner. Quant aux vacances, le choix se fait par ordre d'ancienneté durant la période d'été s'échelonnant du 1er juillet au 1er septembre.

[Signature]

[Signature]

LETRE D'ENTENTE

ARTICLE XXII - DUREE DE LA CONVENTION

22.01

Il est entendu entre les parties aux présentes,
La présente convention collective entrera en
vigueur le 13 juin 1981 et se terminera le 28 février
1984.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT DECIDE QUE CETTE CONVENTION SERA EXECUTEE
PAR LES REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES ET ONT SIGNE CE 2 IEME JOUR DE
NOVEMBRE 1981.

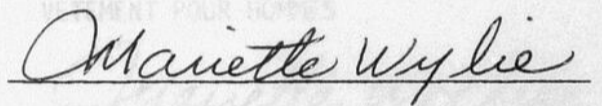
LES VETEMENTS PEERLESS LTEE

LA FRATERNITE DES TRAVAILLEURS
DU VETEMENT POUR HOMMES

LES VETEMENTS PEERLESS LTEE

LA FRATERNITE DES TRAVAILLEURS DU
VETEMENT POUR HOMMES





LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu entre les parties aux présentes, que la Compagnie maintiendra en pratique sa politique relativement au stationnement pour les employés de l'unité de négociation.

Il est également entendu entre les parties que la Compagnie accordera une escompte de dix pour cent (10%) sur les achats de vêtements qui seront faits par les employés régis par la présente convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, CE 2 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1981.

LES VETEMENTS PEERLESS LTEE

LA FRATERNITE DES TRAVAILLEURS DU
VETEMENT POUR HOMMES

