



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 07 190

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

063636

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21934-02
Date	Signature 84-04-07	Réception 84-06-05	Durée	Du 83-12-05	Au 86-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 110

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Bureau Conjoint de Montréal, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile (CTC - FAT - COI) 20, boulevard de Maisonneuve Ouest Montréal (Québec) H2X 1Z3 ATT.: M. John Alleruzzo, Gérant	<input type="checkbox"/> Déposant Les Confections Thibeault Inc. 27, rue St-Laurent Maskinongé (Québec) J0K 1N0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>4.03</u> Activité: <u>2431 (5)</u> Affiliation: <u>Autres (10)</u>

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

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Therese Demers*
THERESE DEMERS
 Date: 84-07-12

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

003 (113)

RECHERCHE

APR 24 11:50
 RECEIVED
 MINISTRE DU TRAVAIL



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES CONFECTIONS THIBEAULT INC.
27 rue St. Laurent,
Maskinongé, Qué.

ET:

LE BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU
VETEMENT ET DU TEXTILE
(CTC-FAT-COI)
20 De Maisonneuve ouest,
Montréal, Qué.

[Handwritten signature]
84 APR 24 11:50
MONTREAL

ATTENDU que l'Employeur et l'Union désirent la continuation de leurs relations contractuelles qui existent depuis plusieurs années, pour les raisons suivantes :

- a) Opérer des ateliers syndiqués;
- b) Continuer le principe de la négociation collective;
- c) Se soumettre à l'arbitrage en cas de dispute;
- d) Promouvoir les meilleurs intérêts de l'industrie de la confection;
- e) La création et le maintien de relations amicales et harmonieuses, la coopération et la bienveillance entre employeurs et employés;
- f) Etablir et ajuster les salaires et les heures de travail;
- g) Prévenir les grèves, les arrêts de travail, les contre-grèves, etc.;
- h) Le règlement amical de tous les griefs, différends et disputes qui peuvent survenir entre les parties;
- i) Le maintien d'un haut niveau de discipline et d'efficacité par la coopération volontaire des parties concernées;
- j) Le maintien de bons standards de travail et de conduite;
- k) L'assurance d'une bonne quantité, qualité et coût de production, en plus d'une production ininterrompue.

ATTENDU que, les représentants respectifs des membres de l'Employeur et de l'Union devront, dans leur manière d'agir l'un envers l'autre, être à l'avant-garde en encourageant cet esprit de coopération et de bonne volonté qui est à la base de cette Entente.

EN CONSEQUENCE ET EN CONSIDERATION des ententes, des engagements et des accords prévus aux présentes et en considération de l'intention des parties de se lier légalement par les présentes, les parties aux présentes s'entendent comme suit:

ARTICLE 1

- JURIDICTION

1.1

Le mot "employé" s'applique, aux fins de la présente convention collective, à tous les employés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, des mécaniciens, des camionneurs, des chefs d'expédition, des contremaîtres, des contremaîtresses et des vendeurs.

1.2

L'Union aura le droit de négocier avec l'Employeur individuel pourvu que, toutefois, ces négociations soient conformes aux termes de cette Entente.

1.3

La présente convention collective s'applique dans tous les ateliers pour lesquels l'Union est accréditée. Cette convention s'appliquera également à tout atelier du secteur industriel de la confection pour Hommes et Garçons, pour lesquels l'Union obtiendra une accréditation en cours de convention.

ARTICLE 2

- RECONNAISSANCE DE L'UNION

2.1

L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur exclusif pour ses employés en ce qui concerne les salaires, les heures et conditions de travail.

L'Union reconnaît, par les présentes, l'Association comme l'unique agent négociateur pour tous les employeurs auxquels s'applique la présente convention collective.

2.2

L'Employeur devra reconnaître tous représentants des employés que l'Union pourra élire ou nommer et devra traiter avec eux; l'Employeur devra de plus autoriser ces représentants ainsi élus ou nommés par l'Union à visiter son atelier en tout temps durant les heures de travail en conformité avec tout règlement existant.

2.3

L'Employeur accepte que les représentants désignés ou élus à cette fin par l'Union auront accès aux relevés de paie d'employés individuellement, ainsi qu'aux relevés de production correspondants que l'Union pourra raisonnablement demander à titre d'agent négociateur et/ou de partie contractante aux présentes.

ARTICLE 3

-

PERIODE DE PROBATION

3.1

La période de probation de tout membre de l'Union sera de quatre (4) semaines. La période de probation des débutants et des apprentis sera de huit (8) semaines.

ARTICLE 4 - SECURITE D'UNION

- 4.1 La participation comme membre dans l'Union après la période d'essai de chaque employé est requise comme condition d'emploi de chaque employé.
- 4.2 Tous les employés qui sont maintenant membres ou qui deviendront membres de l'Union doivent, comme condition d'emploi continu, demeurer membres en règle durant le terme de cette Entente.
- 4.3 L'Employeur consent à employer seulement les membres des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile qui sont en règle, et quand un Employeur aura besoin de main-d'oeuvre supplémentaire, une demande en sera faite à l'Union, spécifiant le nombre et le genre d'employés requis. Si, pour quelque raison que ce soit, l'Union ne peut pas fournir les employés demandés dans un délai de quarante-huit (48) heures à compter de la réception de la demande, l'Employeur aura le droit d'embaucher ce genre de main-d'oeuvre sur le marché libre, et les employés ainsi recrutés devront devenir membres de l'Union après avoir complété la période de probation que prévoit l'article 3.1.
- 4.4 Aucun nouvel employé ne doit être engagé par

4.4
(suite)

l'Employeur à moins ou tant que l'employé ne présente une "carte de travail" le dirigeant vers cet employeur. Un employé engagé sur le marché libre doit obtenir une "carte de travail temporaire" de l'Union dans les quarante-huit (48) heures à compter du commencement de son emploi.

4.5

Une copie de chaque "carte de travail" ou de "carte de travail temporaire" doit être donnée au délégué en chef d'atelier.

4.6

L'Union consent à ne pas refuser des cartes de travail sans raison valable.

ARTICLE 5 - METHODES DE TRAVAIL

5.1 Les changements d'une opération à une autre, la fixation des prix pour de nouveaux taux à la pièce, la réduction du nombre des employés, et tout autre changement influant sur les salaires, les taux de salaire, les heures, les conditions de travail et les conditions d'emploi devront être faits seulement par négociations collectives entre les représentants des parties aux présentes.

5.2 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur d'installer de la machinerie nouvelle, d'introduire des changements dans ses techniques de fabrication ou des améliorations technologiques dans son usine ou de faire les autres changements prévus à la clause 5.1 à la condition que pareils changements ne seront pas la cause directe ou indirecte d'une réduction de salaire pour les employés concernés ou ne résulteront pas en perte d'emploi pour des salariés pourvu que ces salariés acceptent tout autre travail compatible disponible.

Les négociations prévues dans la clause 5.1 seront conduites entre les parties dans un esprit de coopération. Pour le cas où, de l'avis de l'une ou de l'autre de ces parties, les changements proposés auraient des effets

5.2
(suite)

qui ne garantissent pas le maintien des principes énumérés ci-dessus, alors les parties tenteront de résoudre le problème résultant des changements proposés.

Il est convenu et entendu que l'Union adoptera une politique favorable et positive au soutien de changements de la nature de ceux décrits ci-dessus et que pareils changements ne seront pas refusés déraisonnablement. S'il n'y a pas d'entente, la question pourra être soumise à l'arbitrage de l'Arbitre Unique.

5.3

Si un employé est temporairement transféré d'un travail ou d'une opération à un autre à la demande de l'Employeur, il devra, pendant qu'il travaille à l'ouvrage ou à l'opération à laquelle il aura été transféré, recevoir la moyenne de son taux horaire en vigueur au moment du transfert. Les conditions régissant les transferts permanents sont sujettes à entente entre l'Employeur et l'Union.

5.4

Les sections ou opérations de travail à la pièce ne doivent pas être changés pour un autre mode de paiement sans le consentement mutuel des parties.

5.5

L'intention des parties est de favoriser le plein emploi; il est donc convenu que les sections, les opérations, et/ou les départements

5.5
(suite)

ne seront pas surchargés par l'emploi d'un plus grand nombre d'employés que nécessaire pour subvenir aux besoins de la production de l'Employeur.

5.6

L'Employeur convient de donner un avis raisonnable au délégué en chef de l'atelier et aux employés visés lorsqu'il y aura du temps supplémentaire à faire ou lorsqu'il y aura un changement dans la cédule de travail.

5.7-A)

Advenant des changements dans les méthodes de production occasionnés par l'addition ou l'emploi de machinerie, ou autrement, de tels changements seront permis sous réserve des stipulations du présent Article.

5.7-B)

Les clauses 5.1, 5.2, 5.4 et 5.7 paragraphe A) ne s'appliquent pas aux employés d'entrepôt, de la réception et de l'expédition.

5.8

L'Employeur s'engage à donner à l'Union un préavis raisonnable avant d'entreprendre tout changement.

5.9

Tout employé appelé à se rapporter au travail et qui s'y rapporte, aura la garantie de quatre (4) heures de travail, ou de quatre (4) heures de paie équivalente. Toutefois, cette stipulation ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'ouvrage à cause de circonstances incontrôlables par la direction, telles que le manque d'électricité, le feu, le bris de machinerie non susceptible d'être réparée en un laps de temps raisonnable, ou l'absence d'autres employés qui ne se sont pas présentés au travail ou demeurés à l'ouvrage.

5.10

Tous les employés seront considérés comme étant appelés au travail à moins qu'ils n'aient été avisés de ne pas se rapporter au travail dans un délai raisonnable avant le début normal de leurs heures de travail. Un employé qui n'aura pu être atteint durant la période d'avis préalable n'aura pas le droit de réclamer l'application de la clause 5.9.

5.11

Un employé rémunéré à la pièce qui est obligé d'attendre du travail à cause d'une panne de machine ou de toute autre cause hors de son contrôle sera rémunéré à son taux horaire moyen pour la durée de toute attente excédant un total de trente (30) minutes par jour. Tout employé qui constate devoir attendre du travail devra, à chaque occasion distincte, aviser son supérieur immédiat tant au début qu'à la fin de la

5.11
(suite)

période d'attente. Le paiement pour temps d'attente ne sera que pour le temps qui suivra pareil avis. L'Employeur pourra transférer cet employé à une autre machine ou une autre tâche pendant le temps d'attente.

5.12

Les employés ne devront en aucun temps et en aucun cas, directement ou indirectement, subir une baisse de taux de salaire. Ainsi, les employés ne doivent en aucun cas subir une diminution de leurs taux de salaire pour la même opération, prenant en considération cependant les modifications normales de taux à la pièce qui ont lieu suite à des changements dans l'opération.

5.13

- a) Les Employeurs qui paient le salaire hebdomadaire le jeudi, continueront de ce faire selon leur pratique courante;
- b) Dans le cas d'Employeurs qui ne paient pas le salaire hebdomadaire le jeudi, le changement du jour de paie au jeudi sera établi sur une base individuelle entre l'Union et l'Employeur individuel (dans les cas où il sera possible de le faire).

5.14

Tout employé d'entrepôt, de réception et d'expédition est requis d'effectuer son travail de manutention, en tout état de cause, sans égard au type de biens, ou à leur origine ou à leur destination.

5.15

Sur demande de l'employé, l'Employeur fournira la base des calculs de la paie de vacances ou de terminaison de l'emploi.

5.16

Il est convenu et entendu qu'un Employeur peut mesurer le travail et la productivité des employés et peut procéder à des analyses des temps et des mouvements.

ARTICLE 6

REMUNERATION AU RENDEMENT SELON UN SYSTEME
DE GENIE INDUSTRIEL

6.1

Si l'Employeur désire adopter ou re-structurer un système spécifique de génie industriel d'encouragement au rendement en donnera avis écrit à l'Union trois (3) mois à l'avance indiquant le système auquel il entend convertir ses opérations soit pour l'ensemble de son atelier, soit pour une unité complète de production (exemple: la salle de coupe ou l'atelier de confection des pantalons ou celui des vestons ou celui des vestes, etc...). L'Employeur qui a commencé à mettre en vigueur un système spécifique de génie industriel d'encouragement au rendement avant la signature de la présente entente, ne sera pas requis de donner l'avis prévu dans la présente clause pour continuer le procédé selon les dispositions des présentes.

6.2

Un comité spécial sera immédiatement créé par les deux parties pour exécuter la mise en place du système et l'ingénieur de l'Union sera invité à rencontrer l'ingénieur de l'Employeur pour reviser le système proposé.

6.3

Le taux de base applicable au système proposé sera défini en tenant compte des pratiques établies dans l'industrie. Exemple Minimal: dans un système de taux à la pièce simple, les taux de base seraient les taux minima du Décret

6.3
(suite)

plus dix pourcent (10%) (pour un rendement de 100%) et dans le cas des salles de coupes, les taux minima de la convention collective plus dix pourcent (10%) (pour un rendement de 100%).

6.4

Pour les fins de la conversion au système adopté si le taux horaire moyen de l'employé, tel que défini à l'article 8, est supérieur au taux de base applicable, le différentiel entre le taux horaire moyen de l'employé avant la conversion et le taux de base établi selon les dispositions de la clause 6.3 servira à déterminer une allocation de subside payable de la même manière, selon les mêmes conditions, et pour la même période de temps que celle stipulée dans les clauses 6.23 et suivantes ci-après; l'Employeur et l'Union, sur recommandation de leurs ingénieurs, pourront s'entendre sur toute autre formule applicable au cas individuel pour déterminer l'allocation de subside appropriée.

6.5

Les descriptions de méthodes et les études de temps seront initialées par l'ingénieur responsable et le délégué d'atelier pour fins d'identification seulement. L'Union aura accès aux descriptions de méthodes et aux études de temps pour les fins de revision de taux par un ingénieur qualifié.

6.6

A l'occasion de l'adoption d'un nouveau mode de rémunération au rendement selon un nouveau

6.6
(suite)

système de génie industriel, tel que prévu aux présentes, tous les taux devront faire l'objet d'une étude nouvelle sans exception, sous réserve des opérations qui demeurent au taux horaire.

6.7

Un taux à la pièce «permanent» ou une norme de rendement est sujet à changement lorsqu'il y a un changement de machinerie, de méthode de production, de technologie ou de tout autre élément sur lequel ce taux à la pièce ou cette norme est établi. Sans limiter la généralité de ce qui précède, pareil changement comporte tout changement dans: le contenu ou le volume de la tâche, le rythme de machine ou le cycle de machine; la procédure ou la méthode ou l'exécution; l'équipement; la disposition ou l'organisation de l'équipement ou de la force ouvrière.

6.8

Pour déterminer jusqu'à quel point un taux à la pièce établi ou une norme de production doivent être changés par suite de l'application de la clause 6.7, il est convenu que seulement les éléments de l'opération qui sont affectés directement ou indirectement par le changement tel que défini dans la clause 6.7 feront l'objet d'une nouvelle étude, à moins qu'une étude complète du taux ou de la norme soit requise selon les procédures normales d'ingénierie. Les normes ou taux non conformes seront corrigés. Dans les cas où il y a lieu, une allocation de subside sera déterminée et payée selon les dispositions des clauses 6.23 et suivantes ci-après.

6.9

Il est convenu qu'un taux officiellement établi devient permanent immédiatement, à moins d'une entente au contraire ou qu'il s'agisse d'un taux temporaire pour une production de courte durée («short run») ou à moins qu'il ne soit contesté par l'Union ou l'Employeur dans les soixante (60) jours de sa mise en vigueur ou dans le cas d'un changement à un mode de rémunération au rendement selon un système de génie industriel, à moins que l'Union ou la Compagnie dans les premiers six (6) mois de sa mise en vigueur ne demande une révision du taux.

6.10

Le taux dont la révision est demandée sera ré-étudié dans les trente (30) jours. Faute d'entente, la question sera référée à l'arbitrage selon les dispositions de la présente convention.

6.11

Un taux à la pièce «permanent» ou une norme établie peut être remise en question en tout temps s'il est apparent que le taux ou la norme n'a pas été établi de façon conforme. En pareil cas, une ré-étude sera effectuée seulement suite à une entente entre le Syndicat et l'Employeur autorisant les ingénieurs à se rencontrer et à procéder à l'étude. Une telle entente ne peut être refusée que pour des motifs raisonnables. A défaut d'entente, la question sera soumise à l'arbitrage conformément aux clause 6.14 et suivantes ci-après. Les ajustements de taux qui peuvent en résulter dans le cas de normes

6.11
(suite)

sous-évaluées seront réglés selon les dispositions relatives aux allocations de subside stipulées dans la présente entente (clauses 6.23 et suivantes). Il n'y aura, en aucun cas, plus de deux (2) revisions suite à la présente clause dans une période de douze (12) mois, dans la même unité de production, sauf à l'occasion d'un changement où un nouvel opérateur entre en fonction.

6.12

A la demande de l'Union, l'Employeur convient de rencontrer l'Union pour discuter de tous nouveaux taux que l'Employeur a établis.

6.13

Dans les ateliers appliquant un système d'ingénierie dans les méthodes de rémunération au rendement, il est convenu que l'Union devra employer les pratiques d'ingénierie reconnues applicables au cas pour résoudre tout différend qui pourrait survenir.

6.14

Si l'Union ne veut pas accepter le taux établi par l'Employeur, l'Union pourra procéder à l'arbitrage en donnant avis d'arbitrage selon les dispositions des articles 32 et 33.

6.15

L'Arbitre Impartial nommé selon les dispositions de l'article 33 devra, sur demande de l'une des parties, engager un ingénieur industriel qualifié expérimenté dans le domaine de l'industrie du vêtement pour hommes pour participer aux séances

6.15
(suite)

d'arbitrage et assister l'arbitre, à moins qu'il ne soit lui-même cet ingénieur.

6.16

La décision de l'arbitre est rétroactive à la date du grief écrit, à moins qu'il ne s'agisse d'un nouveau taux. Dans le cas d'un nouveau taux, l'arbitre pourra déterminer que la rétroactivité part de la date officielle de la mise en vigueur du nouveau taux.

6.17

Mutations Temporaires

Un employé qui est muté temporairement, pour quelque raison que ce soit, sera payé la rémunération la plus élevée provenant

- a) soit du taux au rendement de la tâche à laquelle il est ainsi muté;
- b) soit du taux de base de la tâche à laquelle il est ainsi muté.

Si le transfert temporaire est requis par l'Employeur, le taux horaire moyen de l'employé lui sera garanti.

6.18

Mutations Permanentes

Les transferts permanents seront effectués avec le consentement de l'Union et ce consentement ne sera pas retenu de façon déraisonnable. Un employé qui est muté d'une façon permanente

6.18
(suite)

à une autre tâche sera payé le taux applicable à cette tâche à laquelle il est muté sauf entente au contraire.

6.19

L'Union reconnaît le droit de l'Employeur d'installer de la machinerie nouvelle, d'introduire des changements dans ses techniques de fabrication ou des changements ou des améliorations technologiques dans son usine.

6.20

- a) Lorsque l'Employeur prévoit faire pareils changements technologiques ayant un effet sur le nombre d'emplois ou le niveau de rémunération, il en donnera avis raisonnable par écrit à l'Union pour fins de consultation avec l'Union sur la procédure à suivre compte tenu de la clause 6.21.
- b) Le taux de base applicable à la nouvelle machinerie ou nouvelle technologie sera déterminé selon le taux minimum applicable et le facteur d'encouragement au rendement initial du système, ou, en l'absence du taux minimum applicable, par entente, selon le niveau de compétence et d'effort requis, avec ou sans allocation de subside selon les circonstances.

6.21

A moins qu'ils ne soient éligibles à la retraite ou qu'ils aient accepté la pré-retraite, les employés affectés, compte tenu de leur niveau de compétence, de productivité, de faculté d'adaptation, de capacité à satisfaire aux exigences

6.21
(suite)

normales de la tâche et d'ancienneté, seront assignés soit à l'opération de la nouvelle machinerie, soit à une tâche substantiellement équivalente à leur tâche précédente comportant une opportunité de gains substantiellement équivalente. Si pareille assignation n'est pas disponible, l'employé sera assigné à toute autre tâche disponible. Si pareille autre tâche n'est pas disponible ou n'est pas acceptée, l'Employeur procédera à une terminaison d'emploi. Toute période de ré-entraînement sera fixée par entente mais n'excédant pas quatre (4) semaines. Durant la période de ré-entraînement, l'employé aura la garantie:

- la première semaine - de son taux horaire moyen;
- la deuxième semaine - ses gains au rendement plus huit pourcent (8%);
- la troisième semaine - ses gains au rendement plus six pourcent (6%);
- la quatrième semaine - ses gains au rendement plus quatre pourcent (4%).

Si l'Employeur procède à la terminaison d'emploi telle que prévue ci-dessus, il paiera l'Indemnité pour changement technologique stipulée à la clause 6.22 des présentes.

6.21
(suite)

Si l'employé quitte l'emploi après avoir commencé la nouvelle assignation ou le ré-entraînement ou si l'employé est congédié pour cause ou si l'employé n'a pas droit à l'indemnité selon les conditions de la clause 6.22 ou de la présente clause, l'Employeur ne sera pas requis de payer l'Indemnité pour changement technologique.

Cependant, si l'Employeur, en tout temps au cours des premiers six (6) mois qui suivent le début de la nouvelle assignation ou du ré-entraînement, met fin à l'emploi de cet employé parce qu'il ne réussit pas à atteindre une production adéquate, l'Employeur devra lui payer l'Indemnité pour changement technologique moins toute paie de compensation («make-up pay») reçue par l'employé pendant la période de ré-entraînement, pourvu que l'employé y ait droit selon les dispositions des présentes et de la clause 6.22.

6.22

Indemnité pour changement technologique

a) L'indemnité pour changement technologique qu'un Employeur sera requis de payer par suite de l'application de la clause 6.21 ci-dessus, sera déterminée et payable comme suit:

- 1) Dans le cas d'un employé à son emploi continuellement depuis sa dernière date d'embauche pour une période cinq (5) ans

6.22
(suite)

- a) 1) ou plus mais moins de dix (10) ans:
un (1) mois de salaire (un douzième
(1/12) des gains de l'employé au cours
des douze (12) mois précédant la termi-
naison d'emploi);
- 2) Dans le cas d'un employé à son emploi con-
tinuellement depuis sa dernière date d'em-
bauche pour une période de dix (10) ans
ou plus mais moins de quinze (15) ans:
un mois et demi (1 1/2) de salaire (un
douzième et demi (1.5/12) des gains de
l'employé au cours des douze (12) mois
précédant la terminaison d'emploi);
- 3) Dans le cas d'un employé à son emploi con-
tinuellement depuis sa dernière date d'em-
bauche pour une période de quinze (15) ans
ou plus mais moins de vingt (20) ans: deux
mois et demi (2 1/2) de salaire (deux
douzième et demi (2.5/12) des gains de l'em-
ployé au cours des douze (12) mois précé-
dant la terminaison d'emploi);
- 4) Dans le cas d'un employé à son emploi con-
tinuellement depuis sa dernière date d'em-
bauche pour une période de vingt (20) ans
ou plus: trois (3) mois de salaire (trois
douzième (3/12) des gains de l'employé au
cours des douze (12) mois précédant la
terminaison d'emploi).

6.23

S'il est apparent que le taux qui est changé n'est pas conforme à la norme, le taux correct sera établi. Cependant, dans le cas d'un taux surévalué, l'employé recevra une allocation de subside déterminée et payée selon les clauses ci-après. Nonobstant toute autre disposition de la présente entente, les variations de dix pourcent (10%) ou moins dans la surévaluation d'une norme ou d'un taux n'en feront pas un taux surévalué aux fins d'accorder une allocation de subside selon les présentes ni ne donneront lieu à l'application de la clause 6.11; de plus, la clause 6.11 ne s'appliquera pas dans les cas de variations de dix pourcent (10%) ou moins en sous-évaluation de la norme ou du taux.

6.24

Cette allocation de subside sera fixée en appliquant le pourcentage de surévaluation de l'ancien taux au nouveau taux ou si cette méthode n'est pas applicable, de toute autre manière équitable déterminée par l'Union et l'Employeur sur la recommandation des ingénieurs de l'Union et de l'Employeur.

6.25

Ce différentiel pourra être payé soit comme allocation de subside horaire sur toutes les heures travaillées, soit comme allocation de subside au rendement applicable à la production. Cette allocation de subside sera diminuée tous les trois (3) mois à compter de la date de chaque augmentation générale accordée selon les dispositions de

6.25
(suite)

l'article 7 de la présente convention collective, à raison d'un montant n'excédant pas, par période de trois (3) mois, le quart (1/4) de chaque augmentation générale reçue par l'employé selon l'article 7 comme susdit.

6.26

Pareille allocation de subside est payable à un employé régulier seulement, pourvu que cet employé maintienne un niveau de production au moins égal aux taux minimum garantis après toute période d'adaptation applicable. De plus, cette allocation de subside est personnelle et disparaît de manière permanente lorsque l'employé quitte l'emploi ou est congédié ou lorsque l'emploi de l'employé est autrement terminé (y compris une mise à pied de six (6) mois ou plus ou un transfert permanent à une autre opération). Une allocation de subside ne peut être augmentée et, lorsqu'elle est perdue ou réduite, elle ne peut être remise en vigueur.

6.27

Les clauses 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.7a), 5.8 et 5.12 ne s'appliquent pas si l'Employeur applique un système spécifique de génie industriel d'encouragement au rendement et qui par conséquent applique l'article 6.

ARTICLE 7

LES SALAIRES

7.1

Chaque employé payé sur une base horaire, y compris les apprentis, recevra les augmentations suivantes:

- a) à compter du 5 décembre 1983, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1983;
- b) à compter du 3 décembre 1984, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1984;
- c) à compter du 2 décembre 1985, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1985.

7.2

Chaque employé rémunéré à la pièce, y compris les apprentis, recevra la même augmentation de salaire que celle prévue à la clause 7.1 ci-dessus. Les augmentations seront incorporées dans les taux à la pièce existant et, le cas échéant, dans leurs taux de base pour chaque section ou opération.

7.3

L'Employeur fournira à chaque employé rémunéré à la pièce ses nouveaux taux à la pièce augmentés, aussitôt que possible. L'Employeur remettra à l'Union une copie de ses calculs d'augmentation des taux à la pièce.

ARTICLE 8

LES CALCULS ET PAIEMENTS BASES SUR
LES SALAIRES HORAIRES MOYENS

8.1

Il est convenu qu'aux fins de calculer le paiement de la prime de temps supplémentaire, des congés statutaires et des vacances et d'appliquer d'autres clauses dans la présente convention prévoyant le paiement d'un taux horaire moyen, les gains horaires moyens à temps régulier de tous les employés rémunérés à la pièce ou au rendement seront déterminés deux fois par année pour deux (2) périodes distinctes comme suit:

- a) Du premier (1er) janvier jusqu'à la dernière semaine de paie du mois d'avril inclusivement; ce sera le Taux Moyen du Printemps;
- b) Depuis la première (1ère) semaine de paie du mois de juillet jusqu'à la dernière semaine de paie du mois d'octobre inclusivement; ce sera le Taux Moyen d'Automne.

8.2

Le Taux Moyen du Printemps sera fixé pour chaque employé en divisant son salaire actuel brut à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail pour la période telle que spécifiée à l'article 8.1a) par le nombre d'heures (régulières et supplémentaires) travaillées par l'employé.

8.3

Le Taux Moyen d'Automne sera fixé pour chaque employé en divisant son salaire actuel brut à la pièce ou sur un système d'encouragement

8.3
(suite)

au travail pour la période telle que spécifiée à l'article 8.1b) par le nombre d'heures (régulières et supplémentaires) travaillées par l'employé, et en y ajoutant aux dates applicables le montant des augmentations prévues selon les dispositions des articles 7.1 et 7.2.

8.4

Les salaires bruts à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail comprennent les gages horaires de base garantis, s'il y en a, mais excluent la prime de temps supplémentaire, les congés payés et les vacances payées.

8.5

Le Taux Moyen du Printemps sert à calculer le paiement de:

- a) La prime de demi-temps pour toutes les heures de temps supplémentaire travaillées du 1er juillet au 31 décembre; et
- b) Quatre (4) congés légaux: La Saint-Jean-Baptiste, le jour du Dominion, la Fête du Travail et le Jour d'Action de Grâce; et
- c) La paie des vacances annuelles;
- d) Toutes les heures qui doivent être payées à un employé à son taux horaire moyen selon les dispositions de la présente convention du 1er juillet au 31 décembre inclusivement.

8.6

Le Taux Moyen d'Automne sert à calculer le paiement de:

- a) La prime de demi-temps pour toutes les heures de temps supplémentaire travaillées du 1er janvier au 30 juin; et
- b) Quatre (4) congés légaux: Le Jour de Noël, le Jour de l'An, le Vendredi Saint et la Fête de la Reine, et commençant en 1980, le lendemain du Jour de l'An;
- c) La paie de vacances de fin d'année;
- d) Toutes les heures qui doivent être payées à un employé à son taux horaire moyen selon les dispositions de la présente convention, du 1er janvier au 30 juin inclusivement.

8.7

Le Taux Moyen du Printemps et le Taux Moyen d'Automne des employés payés à l'heure sera le taux courant de leur salaire.

ARTICLE 9

- SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.1-A)

Une semaine de travail veut dire trente-neuf (39) heures divisées en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement de chaque semaine, alors que le travail doit commencer à 8:00 heures a.m. et se continuer jusqu'à 5:00 heures p.m. (4:00 heures le vendredi) avec un intervalle d'une (1) heure pour dîner durant l'heure du midi ou à l'heure dont on aura convenu.

9.1-B)

EXPEDITION ET RECEPTION

De temps en temps, l'Employeur, après discussion avec l'Union, pourra établir des cédules régulières de travail, selon ses besoins, comprenant des heures supplémentaires.

9.2

Le temps supplémentaire devra être évité autant que possible. Cependant, tout travail exécuté en dehors des heures ci-haut mentionnées sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.

9.3

La prime de temps supplémentaire pour les employés à la pièce ou sur un

9.3
(suite)

système d'encouragement au travail sera calculée de la manière stipulée à l'Article 8.

9.4

La prime de temps supplémentaire pour les employés payés à l'heure sera basée sur le taux courant de leur salaire.

9.5

Tous les employés auront droit à deux (2) pauses par jour, chaque jour ouvrable, sans réduction de salaire. Ces pauses, qu'elles soient officiellement prévues à une certaine heure ou non, auront lieu vers le milieu de l'avant-midi et de l'après-midi et dureront chacune dix (10) minutes.

ARTICLE 10

- LA PERIODE DES VACANCES

10.1

- a) Les vacances commenceront, dans notre industrie, les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et continueront pour une période consecutive de trois (3) semaines complètes.

- b) Cependant, les vacances des employés d'entrepôt, de réception et d'expédition seront déterminées à des dates différentes, en tenant compte des pratiques suivies par la Compagnie et de l'ancienneté des employés, si nécessaire.

ARTICLE 11 - LES VACANCES ANNUELLES

- 11.1 L'Employeur accordera à chaque employé trois (3) semaines de vacances au commencement de la période des vacances. Toute autorisation par l'Employeur d'allonger le temps des vacances devra être par écrit.
- 11.2 Chaque employé recevra sa paye de vacances comme suit:
- a) L'employé au service de son Employeur depuis moins de douze (12) mois et qui est membre de l'Union depuis moins de trois (3) ans recevra quatre pour cent (4%) de son salaire brut entre son embauchage et la fin de la dernière semaine complète de juin.
 - b) L'employé au service de son Employeur depuis moins de douze (12) mois mais qui est un membre en règle de l'Union depuis trois (3) ans ou plus recevra six pour cent (6%) de son salaire brut depuis son embauchage et la fin de la dernière semaine complète de juin.
 - c) L'employé au service de l'Employeur depuis

11.2
(suite)

un (1) an ou plus recevra six pour cent (6%) du salaire brut qu'il aura touché entre le 1er juillet précédent et la fin de la dernière semaine complète de juin.

11.3

L'Employeur versera intégralement aux employés leur paye de vacances le jour de paye précédant immédiatement les vacances. En effectuant la paye de vacances, l'Employeur prendra les mesures appropriées pour répartir les déductions fiscales et les autres déductions similaires au prorata d'une base de salaire hebdomadaire.

11.4

Pourvu que l'employé donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines qu'il ne reviendra au travail après ses vacances, le montant de sa paye de vacances sera établi selon les dispositions de l'Article 10.2.

11.5

Si le régime des vacances annuelles et de fin d'année ou de la paye de terminaison prévu dans la présente convention (Articles 11 et 12 et clause 26.3b) est modifié par les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail et des règlements édictés sous son empire, les modifications seront considérées incorporées à la présente entente.

ARTICLE 12

VACANCES DE FIN D'ANNEE

12.1

L'Employeur accordera à chaque employé qui, au 24e jour de décembre, aura été continuellement à son emploi pour une période d'un (1) an ou plus des vacances payées de fin d'année.

Le travail cessera à la fin du dernier jour ouvrable précédant le jour de Noël et reprendra le 1er jour ouvrable suivant le lendemain du jour de l'An.

L'Employeur accordera également des vacances de fin d'année payées à tous ses employés réguliers qui auront été à son emploi pour moins de douze (12) mois mais qui auront été, au 24e jour de décembre applicable, membres en règle de l'Union pour trois (3) ans ou plus.

Les employés d'entrepôt, de réception et d'expédition qui ont droit à la vacance de fin d'année stipulée aux présentes se verront accorder cette vacance à des dates différentes, en tenant compte des pratiques suivies par la Compagnie et de l'ancienneté des employés, si nécessaire.

12.2

L'Employeur paiera à chaque employé ayant droit aux vacances de fin d'année payées deux pour cent (2%) du salaire brut qu'il aura touché entre le 1er décembre précédent et la fin de la dernière semaine complète de novembre. Cependant, quant aux employés qualifiés ayant moins de douze (12) mois de service à l'emploi de leur Employeur, ils recevront deux pour cent (2%) de leur revenu brut entre la date de leur engagement et le 30 novembre applicable.

12.3

L'employé ne devra pas être privé de ses droits à ces congés lorsqu'une telle absence est autorisée, ou est due à une mise-à-pied, à la maladie, à un décès survenu dans la famille proche et/ou pour toute raison justifiée.

12.4

L'Employeur paiera aux employés éligibles la paye des vacances de fin d'année le dernier jour de paye avant le jour de Noël.

12.5

La période de trois (3) ans ou plus, à titre de membre de l'Union, prévue dans la présente entente s'applique seulement aux employés qui ont oeuvré dans l'industrie pendant cette période.

ARTICLE 13

- CONGES STATUTAIRES

13.1

a) L'Employeur accordera à chacun de ses employés les dix (10) congés statutaires suivants:

- Le Jour de l'An;
- Le Lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de la Reine;
- Le Jour de la Saint-Jean-Baptiste;
- La Fête du Canada;
- La Fête du Travail;
- Le Jour de l'Action de Grâce;
- Le Jour de Noël

et donnera à chacun de ses employés une journée de paie pour chacun desdits congés.

13.2

La paie d'une journée consistera en le salaire horaire en vigueur dans le cas des travailleurs à l'heure ou le salaire horaire moyen dans celui des travailleurs à la pièce ou de ceux qui sont rétribués selon un système d'encouragement au travail, d'après l'Article 8, multiplié par le nombre normal d'heures de travail que compte le jour de congé selon l'Article 9.1 ci-dessus.

13.3

Tous les nouveaux employés auront droit aux congés statutaires payés. Toutefois, l'Employeur peut ajourner le paiement des congés statutaires pour aussi longtemps que l'employé n'aura pas été

13.3
(suite)

à l'emploi de l'Employeur pour une période de trois (3) mois.

13.4

Pour avoir droit à un congé payé, l'employé devra travailler ou être disponible pour travailler la journée régulière de travail avant et la journée régulière de travail après le congé. Cette restriction ne s'applique pas au Jour de l'An.

13.5

L'absence au travail la journée qui précède ou la journée qui suit le congé ne devra pas priver l'employé de ses droits à la paie de congé lorsque l'absence est due à des raisons spécifiées dans l'Article 12.4 ou due à la présence de l'employé à des assemblées spéciales de l'Union (pour lesquelles l'Employeur aura reçu avis préalable de l'Union).

13.6

Dans le cas d'absence pour maladie, congé de maternité ou mise à pied soit avant et/ou après le congé, pour une période continue de plus de dix (10) semaines, l'employé n'aura pas le droit à la paie de congé.

13.7

Tous les congés seront payés, indépendamment de la journée où le congé tombe.

13.8

Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé statutaire.

- 13.9 Dans le cas où un congé légal tombe durant la période des vacances annuelles, l'Employeur donnera à tous les employés éligibles une journée de paie, en plus de leur paie de vacances.
- 13.10 Aucun autre congé ne peut remplacer les congés énumérés à l'Article 13.1, sauf sur convention préalable signée par l'Employeur et l'Union.
- 13.11 L'Employeur doit donner aux employés éligibles la paie du jour de Noël, du jour de l'An et du lendemain du jour de l'An le jour de paie précédant immédiatement Noël. L'Employeur devra prendre les dispositions nécessaires, en effectuant les paies de congés et de vacances de fin d'année, pour que soient faites les déductions applicables concernant l'impôt sur le revenu et autres dispositions similaires au «pro rata» sur une «base hebdomadaire».
- 13.12 . Un employé qui reçoit les bénéfices de l'Assurance-Chômage ou des paiements de la Commission des Accidents du Travail n'a pas droit aux congés statutaires payés.
- 13.13 Tous les employés recevront deux (2) heures de paie (conformément à l'Article 8 et un congé pour voter le jour d'élections générales fédérales ou provinciales.

ARTICLE 14

- REPARTITION DU TRAVAIL ET ANCIENNETE

14.1

Il est convenu qu'une répartition égale du travail sera appliquée dans chaque section, opération et/ou département, durant les heures régulières de travail et durant les heures supplémentaires de travail.

14.2

Durant toute saison tranquille ou quand l'ouvrage est insuffisant, l'ouvrage disponible devra être divisé, en autant qu'il est pratique de le faire, également entre les employés réguliers de l'Employeur de façon à maintenir la continuité d'emploi, à moins que l'Employeur et l'Union, par accord mutuel, ne s'entendent pour une mise à pied et sur les conditions qui s'y appliqueront.

14.3

S'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'Employeur et l'Union, par accord mutuel, s'entendront au sujet d'une mise à pied et des conditions appropriées prenant l'ancienneté dans une section, opération et/ou département, comme base; si l'Employeur après une telle mise à pied rétablit son personnel, les employés mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté avant l'engagement de nouveaux employés. On tiendra compte, lors de l'application de la présente Section, des considérations d'ordre pratique s'y rapportant.

14.4

L'ancienneté se calcule à compter de l'assignation permanente d'un employé (au moment ou depuis

14.4
(suite)

sa dernière date d'embauche) à une tâche ou une opération et tant que cet employé occupe cette tâche ou cette opération. Cependant, un employé assigné en permanence à une tâche ou une opération qu'il occupe peut invoquer sa dernière date d'embauche à l'encontre de tout autre employé ayant une ancienneté dans cette tâche ou cette opération plus grande que la sienne mais dont la dernière date d'embauche est subséquente à la sienne, aux conditions suivantes:

- a) Si cet employé soutient un niveau de performance substantiellement équivalent au niveau moyen du groupe des autres employés occupant la même tâche ou opération, sa date d'embauche prévaudra;
- b) Si cet employé n'a pas soutenu un tel niveau de performance mais a maintenu un niveau de performance de cent pourcent (100%) ou plus et si cet employé a été à l'emploi de son Employeur depuis dix (10) ans ou plus à compter de sa dernière date d'embauche, cet employé aura droit à la tâche ou à l'opération de préférence à tout employé embauché depuis cinq (5) ans ou moins.

14.5

Si une mise à pied a lieu pour les raisons prévues au présent article et si cette mise à pied dure six (6) mois ou plus, l'employé perd ses droits d'ancienneté. Un rappel qui a lieu avant

14.5
(suite)

six (6) mois de la mise à pied ne constitue pas une «nouvelle embauche».

14.6

Les mêmes principes qui furent appliqués lors d'une mise à pied sont ceux qui s'appliquent lors d'un rappel selon le présent article.

14.7

Si une mise à pied a lieu pour les raisons prévues au présent article, pour une période de temps indéterminée et si l'Employeur applique l'article 26, tout employé subséquentment rappelé avant l'expiration de la période de six (6) mois recevra, aux vacances subséquentes à son retour, les paiements auxquels il aura droit moins toute somme reçue selon les clauses 26.3 et 26.4 des présentes.

ARTICLE 15

- FONDS D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

15.1

DEFINITIONS:

- a) Le terme «les employés de l'Employeur», tel qu'utilisé dans cette section, signifie tous les employés de l'Employeur qui sont sujets aux dispositions du Décret relatif à l'industrie de la confection pour hommes et garçons et/ou à la présente Entente, et/ou tous les membres de l'Union et/ou tous les employés de la production, y compris les employés durant leur période d'essai;

- b) Le terme «salaires bruts», tel qu'utilisé dans cette section, signifie tous les salaires des employés (tel que défini au sous-paragraphe a) ci-haut) incluant les paiements pour les vacances et les congés et les bonis de rendement;

- c) Le terme «Fiduciaires» comprend, aux fins du présent Article, les Administrateurs de la Caisse d'Assurance de l'Amalgamated Clothing Workers Insurance Fund of the Province of Quebec et du Comité d'Administration de la Caisse de Retraite de l'Amalgamated Clothing Workers Retirement Fund of the Province of Quebec.

15.2

A partir du 1er décembre 1980 cette section remplace toutes les Ententes antérieures; toutefois, tous montants d'argent payés ou payables par

15.2
(suite)

l'Employeur, selon une entente antérieure, aux Fiduciaires désignés dans une ou plusieurs ententes, et dans les Déclarations de Fiducie qui accompagnaient ou faisaient partie desdites ententes antérieures, lesquels paiements n'ont pas été exécutés ou appliqués conformément aux dispositions desdites ententes ou déclarations de Fiducie antérieures, continueront à être assignés auxdits Fiduciaires et à être utilisés par eux pour les fins et conformément aux dispositions de la présente Entente et des ententes et déclarations de Fiducie maintenant en vigueur et à toute modification ou changement que les parties contractantes pourraient apporter à cette entente et à toutes ententes et déclarations de Fiducie maintenant en vigueur.

15.3

A partir du jour de paie pour la semaine du 1er décembre 1980, et chaque semaine par la suite, l'Employeur paiera aux Fiduciaires (ci-dessous appelés les «Fiduciaires») désignés dans les ententes et les déclarations de Fiducie datées du 1er février 1946 pour le Fonds d'Assurance et du 1er mai 1951 pour le Fonds de Retraite, dont les termes et dispositions sont ici spécifiquement incorporés par références, les pourcentages suivants des salaires bruts payables pour chaque période de paie à tous les employés de l'Employeur:

15.3
(suite)

- a) Deux et un demi pour cent (2-1/2%)
à partir du 5 janvier 1981 pour le
Fonds d'Assurance.

- b) Chaque Employeur s'engage à verser chaque
semaine sa cotisation conformément au Régime
en vigueur par l'intermédiaire des Adminis-
trateurs, et ce, à la fin de chaque semaine.
Chaque Employeur convient qu'à partir du
moment où lesdites cotisations sont dues aux
Fiduciaires ci-mentionnés, il n'est plus que
le dépositaire desdites cotisations, qu'il
met alors de côté et qu'il conserve à l'in-
tention de la Caisse jusqu'à ce qu'il les y
ait versées.

- c) Advenant que l'Employeur n'honore pas la
responsabilité de dépositaire provisoire que
lui assignent les présentes, cela ne change
en rien la nature de ces cotisations ni leur

15.3
(suite)

- c) montant, non plus que la responsabilité de l'Employeur, ses tributaires, représentants, successeurs ou mandataires de verser lesdites sommes, qui sont en tout temps considérées comme des sommes dont il a la garde, en priorité à la Caisse;
- d) La faillite, l'insolvabilité, la vente ou la fermeture de l'Employeur détenteur de telles sommes qui lui sont confiées, considérées en tout temps comme dûment mises de côté et comme étant la propriété de la Caisse, donnent aux Fiduciaires de la Caisse le droit d'être intégralement remboursés en priorité;
- e) Advenant que la vérification des comptes d'un Employeur révèle que tel Employeur a une dette envers la Caisse, on considérera le droit de réclamer telle dette comme étant née à la date de la vérification, pourvu qu'il ne se soit écoulé plus de quinze (15) mois depuis la vérification précédente.

15.4

Tous cesdits montants seront administrés et utilisés par les Fiduciaires conformément aux dispositions desdites Ententes et Déclarations de Fiducie, telles qu'amendées, pour le Fonds d'Assurance et pour le Fonds de Retraite, et telles qu'elles pourront plus tard être amendées par consentement des parties, dans le but de pourvoir des bénéfices de retraite, d'assurance-vie, accident et hospitalisation et toutes autres

15.4
(suite)

formes d'assurance collective et telles autres indemnités raisonnablement décidées par les Fiduciaires, pour les employés de l'Employeur, les employés d'autres Employeurs, incluant les unions locales affiliées au Bureau Conjoint de Montréal, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile pour les employés du Fonds d'Assurance et du Fonds de Retraite, et aussi pour les employés du Bureau Conjoint de Montréal et ses locaux affiliés, pour qui des contributions sont versées au Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec et au Fonds de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec, d'après les montants spécifiés à l'article 15.3, tous faisant partie du groupe compris dans le plan général de l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons et des industries connexes, et aussi pour pourvoir des soins médicaux et d'hospitalisation aux familles de cesdits employés.

15.5

Les Fiduciaires ont le droit et le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les dispositions du Plan d'Assurance et du Plan de Retraite adoptés par eux ainsi que les termes utilisés, et toute interprétation ou décision prise ou adoptée de bonne foi par les Fiduciaires sera finale et obligatoire pour l'Employeur, l'Union, les employés de l'Employeur et leurs dépendants.

15.6

L'Employeur doit fournir aux Fiduciaires, sur demande, tous les renseignements et rapports qu'ils peuvent requérir dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de toute Entente ou Déclaration de Fiducie. Les Fiduciaires, ou tout agent autorisé ou représentant des Fiduciaires, auront le droit en tout temps raisonnable durant les heures d'affaires d'entrer chez l'Employeur et d'examiner et copier les livres, les registres, les documents et les rapports de l'Employeur, tel que requis pour permettre aux Fiduciaires de déterminer si l'Employeur se conforme entièrement aux dispositions de l'article 15.3.

15.7

Aucun employé ou membre de sa famille n'a le choix de recevoir, au lieu des bénéfices prévus par une ou des Ententes et Déclarations de Fiducie, quelque partie que ce soit de la contribution de l'Employeur. Aucun employé ou membre de sa famille n'a le droit d'assigner un bénéfice auquel il a droit ou pourrait avoir le droit d'après toute Entente ou Déclaration de Fiducie, ou de recevoir une considération en argent au lieu de tels bénéfices, soit à la cessation de la fiducie ici créée, soit à la terminaison de l'emploi ou autrement.

15.8

Durant le terme de cette Entente, l'Union s'engage à ne conclure aucun contrat ou Entente libérant tout Employeur engagé dans l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons ou Industries

15.8
(suite)

connexes de l'obligation de verser le montant requis aux Fiduciaires, tel que spécifié à l'article 15.3 des présentes. Durant le terme de cette Entente, l'Union consent à insérer une clause dans toutes ses Ententes de Négociations Collectives avec les Employeurs engagés dans l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons et Industries connexes, à l'effet que l'Employeur doit verser aux Fiduciaires, en vertu des Ententes et Déclarations de Fiducie telles qu'amendées, les montants spécifiés à l'article 15.3 ci-dessus (lequel peut être modifié de temps à autre selon les termes des présentes) à être appliqués selon les Ententes et Déclarations de Fiducie telles qu'amendées. Ce paragraphe peut être abandonné dans le cas d'un ou plusieurs Employeurs par un document écrit exécuté par les Fiduciaires du Fonds de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec et/ou du Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec, mais ledit désistement ne consistera pas d'une partie seulement de la contribution de l'Assurance et/ou de la contribution de Retraite.

15.9

- a) Cette Entente de Négociation Collective et les Ententes et Déclarations de Fiducie seront interprétées comme un document unique et toutes les dispositions de l'Entente de Négociation Collective concernant son administration et sa mise en vigueur (comprenant les

15.9
(suite)

- a) dispositions pour l'arbitrage) s'appliqueront à l'administration et la mise en application de la présente section.

- b) Si un Employeur fait défaut de payer aux Fiduciaires tout montant qui leur est dû, selon l'article 15.3 et si ce défaut se continue jusqu'à soixante (60) jours, tous fiduciaires désignés par les Fiduciaires à cet effet peuvent donner un avis par écrit dudit défaut à l'Union qui, à son tour, donnera à l'Employeur un avis par écrit dudit défaut, par lettre recommandée, et si, dans les cinq (5) jours de la réception de cet avis par l'Union, l'Employeur ne paie pas lesdits arrérages, au complet, aux Fiduciaires, l'Union peut ordonner à ses membres de discontinuer tout leur travail dans l'atelier de l'Employeur et de discontinuer aussi tout travail sur des vêtements en voie de fabrication par des entrepreneurs pour l'Employeur jusqu'à ce que les montants dus par l'Employeur en vertu de l'article 15.3 soient versés en entier. Ce recours prévu dans ce sous-paragraphe est en plus de tous les autres recours à la disposition de l'Union et des Fiduciaires et peut être exercé par l'Union, nonobstant toute disposition contraire dans l'Entente de Négociation Collective.

- c) Les Fiduciaires, en leurs propres noms de Fiduciaires, ou l'Union, peuvent instituer

15.9
(suite)

- c) ou intervenir dans toutes procédures en loi ou en faillite, dans le but de percevoir les montants qui leur sont dus par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 15.3.

- d) Toute poursuite résultant d'une réclamation du paiement d'une somme d'argent en vertu de la présente convention collective ou de tout accord qui viendrait s'y greffer, commencera le jour où une demande écrite est faite auprès du débiteur, ou de la partie contrevenante, soit par le demandeur lui-même, soit au nom de ce dernier.

15.10

Les dispositions de cette section demeureront en vigueur durant le terme complet de l'Entente de Négociation Collective et de tous ses renouvellements ou prolongations.

15.11

Le but principal de cette section et desdites Ententes et Déclarations de Fiducie étant de fournir un plan pratique de bénéfices à la retraite, l'assurance-vie, accident et hospitalisation et autres bénéfices d'assurance pour les employés et leurs familles, il est entendu que la forme du plan de cette section et des Ententes et Déclarations de Fiducie ne prêtera pas à une interprétation ou explication littérale ou formelle; l'interprétation ou l'explication donnée à cette section et aux Ententes et Déclarations

15.11
(suite)

de Fiducie qui guideront le fonctionnement du plan devront être à l'avantage des employés et de leurs familles, sans égard à la forme.

15.12

Dans aucun cas l'Employeur n'aura le droit d'obtenir un remboursement, en entier ou en partie, de toute contribution faite en vertu des présentes.

15.13

L'Employeur et l'Union conviennent, par les présentes, que la Caisse d'assurances des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec paiera chaque mois un dixième (1/10) de ses revenus de cotisation au Bureau Conjoint de Montréal des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile afin d'assurer, entre autres, les services ci-dessous:

- a) Location, entretien et service de concierge des locaux d'administration des Caisses d'assurances et de retraite, au Centre de l'Amalgamated;
- b) Services administratifs et consultatifs dont bénéficie la Caisse d'assurances;
- c) Services sociaux et programmes éducatifs à l'intention des membres de l'Union;
- d) Participation active à un programme de relations publiques, et entretien d'une caisse à cet effet, de concert avec l'Associated

15.13
(suite)

d) Clothing Manufacturers of the Province of Quebec, Inc., pour l'avancement de ce secteur de l'industrie.

15.14

L'Employeur convient en outre que si, à quelque moment que ce soit, la Caisse d'assurances est en déficit du fait des allocations qu'elle débourse conformément à l'article 15.13, il paiera, sur un avis écrit des Fiduciaires, un supplément d'un quart pourcent (1/4%) aux Fiduciaires de la Caisse d'assurances aussi longtemps que ceux-ci le jugeront nécessaire pour renflouer ladite Caisse.

ARTICLE 16 - TRAVAIL A DOMICILE

16.1

Tout travail à domicile, quel qu'en soit la nature, est prohibé. Chaque Employeur s'engage à ce qu'en aucune circonstance il ne sera donné du travail ou de la production à des travailleurs à domicile, soit directement ou indirectement.

ARTICLE 17

-

PAS DE PREFERENCE

17.1

La politique continue de l'Employeur et de l'Union est que les dispositions de cette Entente doivent s'appliquer à tous les employés ou à tous ceux qui demandent l'emploi, sans prendre la race, la couleur, le sexe, la religion, la nationalité ou la langue en considération.

ARTICLE 18

- CONTRACTEURS

18.1

Aucun Employeur qui opère un atelier complet ne pourra envoyer à un contracteur de l'extérieur de l'ouvrage d'une qualité semblable à celui qu'il manufacture dans son atelier, à moins que les employés de son atelier ne soient employés à plein temps.

18.2

Quand un Employeur désire envoyer de l'ouvrage à un contracteur, l'Union doit être consultée et un contracteur syndiqué sera choisi par accord mutuel.

18.3

Les manufacturiers ne disposant pas de leur propre atelier n'adjugeront du travail qu'aux ateliers soumissionnaires syndiqués. On interdit tout particulièrement à tels manufacturiers d'adjuger du travail aux manufacturiers disposant de leur propre atelier. Advenant contravention à la présente disposition, le manufacturier encourt l'amende prévue à l'article 19.4.

ARTICLE 19 - CONTRACTEURS OU MANUFACTURIERS

- 19.1 Afin de protéger l'emploi et la rémunération des employés engagés par les contracteurs syndiqués, l'Union et les Employeurs consentent à ce que l'Union prépare une liste de tous les noms de contracteurs syndiqués désignés aux présentes comme "Contracteurs Enregistrés" auxquels du travail est ou sera envoyé par les Employeurs pour la durée de cette Entente.
- 19.2 Pour la durée de cette Entente, chaque Employeur doit désigner un contracteur enregistré pour le veston, un contracteur enregistré pour le pantalon, et un contracteur enregistré pour la veste, dans chaque catégorie, chez lequel chacun de ces Employeurs enverra l'ouvrage à contrat qu'il s'agisse de vestons, pantalons et/ou vestes selon le cas, provenant de ces Employeurs.
- 19.3 L'Employeur n'aura le droit d'envoyer lesdits articles, directement ou indirectement, à aucun autre qu'au contracteur enregistré désigné tel que stipulé ci-devant. D'autre part, aucun contracteur ne travaillera pour une compagnie chez laquelle il n'est pas enregistré sans le consentement de l'Union. Advenant contravention à la présente disposition, le contracteur encourra l'amende prévue à l'Article 19.4.

- 19.4 Dans le cas de violation des conditions prévues ici par n'importe quel Employeur, il est convenu que cet Employeur devra verser à l'Union pour distribution aux employés de l'Union qui seront lésés, un montant égal à la moitié du coût par vêtement chargé par le contracteur enregistré, multiplié par le nombre de vêtements en cause, à titre de dédommagement déterminé d'avance.
- 19.5 L'Employeur peut pour juste cause, demander le changement de son contracteur, et y aura droit si le contracteur ne maintient pas la qualité et la production durant une période dépassant quinze (15) jours de travail.
- 19.6 Chaque Employeur qui envoie de l'ouvrage à un contracteur doit fournir à l'Union des rapports écrits véridiques et exacts de tout ouvrage taillé envoyé au contracteur enregistré.
- 19.7 Chaque Employeur et chaque contracteur enregistré doit donner à l'autre un préavis écrit de trois (3) mois dont une copie certifiée sera remise à l'Union, dans chacun des cas suivants:
- a) Changement dans le genre de vêtements manufacturés;
 - b) Ouverture d'un atelier complet;
 - c) Changement de fournisseur.

19.8

Dans les cas spéciaux, où le contracteur enregistré ne peut pas recevoir assez d'ouvrage des Employeurs syndiqués, ce contracteur aura droit de fabriquer pour des Employeurs non syndiqués mais seulement aux conditions suivantes:

- a) L'ouvrage des Employeurs syndiqués aura la préférence;
- b) Le contracteur enregistré devra cesser de manufacturer pour un Employeur non syndiqué immédiatement après réception d'une demande écrite de l'Union à cet effet.

19.9

L'Union consent à appliquer la section 19.8b) à la demande écrite de l'Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec Inc., lorsqu'un contracteur ne rencontre pas la production requise par un Employeur syndiqué tel que prévu à la section 19.5.

ARTICLE 20

-

CANEVAS ET BOURRURES D'EPAULES

20.1

Tous les devants de canevas, bourrures d'épaules et têtes de manches employés par l'Employeur doivent provenir d'ateliers syndiqués et l'estampe de l'Union sur les devants de canevas et les couverts des bourrures sera la preuve de prime abord que ces produits proviennent d'ateliers syndiqués.

ARTICLE 21 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 21.1 L'Employeur retiendra sur la première période de paye de chaque mois, du salaire de tous les employés syndiqués dont il en aura reçu l'autorisation écrite, les cotisations syndicales courantes ou autres, les droits d'entrée et les prélèvements et les remettra au bureau de l'Union tous les mois, pas plus tard que la fin du mois dont le paiement est dû. Les montants ainsi déduits seront gardés séparés et à part des fonds généraux de l'Employeur, et seront considérés comme fonds de fiducie.
- 21.2 Dans le cas de nouveaux employés, l'Employeur commencera à retenir les cotisations et les frais d'initiation après la fin de leur période de probation conformément à l'Article 4.3.
- 21.3 Toutes les sommes ainsi retenues seront mises de côté et conservées à l'intention de l'Union jusqu'à ce qu'elles lui soient versées. Advenant que l'Employeur n'honore pas la responsabilité qui lui est assignée, cela ne change en rien la nature de ces sommes, non plus que leur montant ni l'obligation de l'Employeur, les tributaires, représentants, successeurs ou mandataires de payer lesdites sommes à l'Union.

22.1

Tous les pouvoirs de congédiement et de discipline appartiennent ou relèvent de l'Employeur. Il est convenu que ce pouvoir sera exercé avec justice et en tenant compte des droits raisonnables des employés. Le pouvoir de congédiement sera exercé seulement par un représentant pleinement autorisé et responsable de la direction. Si l'Union, après enquête, trouve qu'un employé a été congédié ou discipliné sans juste cause et qu'il ne peut arriver à une entente avec le représentant de la direction, il pourra soumettre le cas à l'Arbitre Unique.

22.2

Sous réserve des dispositions de la présente entente y faisant exception tous les droits et prérogatives de gérance appartiennent à l'Employeur et continuent d'appartenir à l'Employeur et à ses gestionnaires. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits de l'Employeur comprennent:

- a) Le droit de diriger et de gérer l'entreprise à son gré et de manière à satisfaire à ses engagements et à ses responsabilités; le droit de décider du lieu des activités de l'entreprise, du moment de leur mise en opération, de leur expansion, de leur contraction, de leur terminaison; le droit de choisir, d'engager, de contrôler et de diriger la force ouvrière; le droit d'établir les cédules d'opération et de production ou de définir le travail à

22.2
(suite)

- a) exécuter, le nombre de quarts, les méthodes, les procédés et les moyens de production et les descriptions de tâche; le droit d'établir des normes de quantité et de qualité; de changer ou d'améliorer les méthodes, la machinerie ou les équipements; le droit de décider du nombre d'employés requis; le droit de définir le nombre d'heures de travail, le moment de leur début et de leur fin et de décider s'il y aura ou non du travail en temps supplémentaire; le droit d'établir un système de rémunération au rendement (à la pièce, au boni ou autrement) ou autre système de rémunération et leur application aux employés et aux opérations;
- b) Le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité; de mettre en vigueur, de modifier et d'appliquer des règlements raisonnables et des politiques et des pratiques à suivre par les employés;
- c) Le droit de déterminer des mesures raisonnables de protection, de sécurité et de santé et d'en assurer l'application;
- d) La juridiction sur toutes les opérations, les édifices, la machinerie, les équipements appartient exclusivement à l'Employeur.

23.1

L'Union s'engage par les présentes à ne causer, directement ou indirectement, aucun arrêt de travail ou ralentissement de production dans les ateliers des membres de l'Association, et l'Association et ses membres Employeurs n'entreprendront aucune contre-grève, et tout différend entre les parties concernées sera réglé conformément aux procédures stipulées aux présentes.

23.2

Les parties acceptent que, conformément à l'esprit de l'entente collective, toute grève, ralentissement de travail, arrêt de travail, grève ou contre-grève, ou la convocation d'employés à des assemblées durant les heures de travail, et/ou l'annulation du temps supplémentaire, qui touche ou interrompt d'une manière ou d'une autre la production dans lesdits ateliers, est prohibée, et représente une grave violation de la présente Entente.

23.3

Cet article ne s'appliquera pas lorsque l'Union demandera à ses membres de cesser le travail dans le but de faire observer les dispositions stipulées par l'article 15.3, tel que prévu à l'article 15.9b).

ARTICLE 24 - ABSENCES

24.1 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 (2ième) journée de travail de son absence, considérer qu'il est déchu de ses fonctions. En cas d'absence donc, la raison de cette absence doit en être fournie promptement au contremaître, par messenger, courrier ou téléphone. Le défaut d'aviser sera toutefois excusé lorsque l'employé aura été dans l'impossibilité de le faire. Aucun employé qui s'est rapporté au travail ne doit quitter son travail durant la journée sans le consentement du contremaître.

24.2 L'employé régulier absent du travail pour cause de maladie réintégrera son ancien poste à son retour au travail pourvu que telle absence

- a) n'excèdera pas neuf (9) mois, dans le cas d'un employé ayant un (1) an ou plus d'emploi dans l'atelier ou trois (3) ans ou plus comme membre de l'Union; ou
- b) n'excèdera pas six (6) mois, dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'emploi dans l'atelier ou moins de trois (3) ans comme membre de l'Union;

et que l'Employeur ait été avisé cinq (5)

24.2
(suite)

jours à l'avance de la date du retour de l'employé au travail. L'employé accidenté au travail et nécessitant l'intervention immédiate d'un médecin, sera transporté par l'Employeur au médecin ou à l'hôpital le plus rapproché et ramené au travail, le cas échéant, dans la même journée de travail; cet employé réintégrera son ancien poste pourvu que la durée de son absence soit justifiée par les circonstances.

24.3

Les congés de maternité seront accordés selon les dispositions de la Loi et des Règlements sur les Normes du Travail. Ainsi, conformément aux dispositions présentement en vigueur, une employée ayant complété vingt (20) semaines d'emploi pour le même Employeur dans les douze (12) mois précédant son préavis et qui est à l'emploi de cet Employeur le jour précédant ce préavis aura droit, sous réserve des exceptions prévues à la Loi et aux Règlements, à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines divisées à la discrétion

24.3
(suite)

de l'employée. Sur requête en temps utile, une prolongation jusqu'à un total de quatre (4) semaines lui sera allouée, s'il y a des complications. Il est expressément convenu que l'employée devra se conformer à toutes les exigences de la législation en vigueur au moment où elle invoque l'application de la présente clause.

24.4

Pour des motifs de compassion, l'employé peut avoir droit à un congé de durée raisonnable. Tel congé fera l'objet d'un accord entre l'Employeur et l'Union. L'employé réintégrera son ancien poste, sans perte d'ancienneté, pourvu qu'il rentre au travail à la date convenue.

24.5

Si le jour de mariage d'un employé a lieu un jour ouvrable, il pourra s'absenter sans perte de salaire.

ARTICLE 25 - PRIVATION

- 25.1 Advenant le décès du conjoint, de la mère, du père, d'un enfant, du frère, de la soeur de l'employé, celui-ci a alors droit à trois (3) jours consécutifs payés (comprenant le jour des funérailles), pourvu que son absence coïncide avec jours ouvrables.
- 25.2 Advenant le décès d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père d'un employé, celui-ci aura alors le droit de s'absenter le jour des funérailles et de recevoir le salaire de cette journée, pourvu que son absence coïncide avec un jour ouvrable.
- 25.3 On calculera la paye relative à telle absence comme celle d'un congé payé, soit conformément à l'Article 13.
- 25.4 Pour avoir droit à telle absence, le salarié doit être au service de l'employeur depuis un (1) an ou plus.
- 25.5 Si l'Employeur en fait la demande, l'employé devra produire la preuve du décès en question.
- 25.6 Advenant qu'un employé n'apprenne le décès de son conjoint, de sa mère, de son père, de son enfant, de son frère ou de sa soeur (voir Article 25.1) qu'après le jour des funérailles du fait que tel décès est survenu ailleurs qu'en Amérique du Nord,

25.6
(suite)

il aura droit à un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs pourvu que son absence coïncide avec des jours ouvrables et qu'il produise à l'Employeur, dans les sept (7) jours suivant le décès, une preuve satisfaisante du fait qu'il n'a appris tel décès qu'après les funérailles. Il en va de même dans le cas du décès d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père, où il s'agit alors d'un seul jour ouvrable.

26.1

Un employé qui quitte l'emploi de l'Employeur doit donner à l'Employeur au moins cinq (5) jours de préavis. L'Union consent à donner sa pleine collaboration pour que ses membres se conforment à ce règlement.

26.2

Si l'Employeur met fin à l'emploi de l'employé (et à moins qu'il ne s'agisse d'un congédiement pour cause) l'Employeur donnera à l'employé avis selon les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail.

26.3

Un employé dont l'emploi est terminé recevra intégralement les salaires qui lui sont dus plus sa paie de fin d'emploi, tenant lieu de paie de vacances, comme suit:

- a) quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts depuis le 1er juillet précédent, si l'employé est membre de l'Union depuis moins de trois (3) ans;
- b) six pourcent (6%) de ses revenus bruts depuis le 1er juillet précédent, si l'employé est membre de l'Union depuis trois (3) ans ou plus. Cependant, si l'employé est congédié pour cause ou s'il quitte le service de l'Employeur sans donner cinq (5) jours d'avis, il recevra seulement quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts.

26.4

Un employé qui cesse son emploi recevra, de plus, à moins qu'il ne s'agisse d'un congédiement pour cause, un montant additionnel de deux pourcent (2%) de ses revenus bruts au cours de l'année de calendrier pour tenir lieu de la paie de vacances de fin d'année, à la condition qu'il soit éligible à ces vacances de fin d'année payées selon les dispositions de la clause 12.1.

26.5

L'Employeur peut, à son gré, donner à l'employé un avis de cessation d'emploi de six (6) mois ou plus pourvu que tel salarié ait soixante-neuf (69) ans le ou après le 1er décembre 1980, soixante-huit (68) ans le ou après le 1er décembre 1981 ou plus et qu'il soit éligible à recevoir une pension complète de la Caisse de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec.

26.6

Advenant qu'une usine ferme ses portes ou qu'un Employeur procède à des terminaisons d'emploi par suite de l'application de la clause 6.21, un employé dans l'impossibilité de se trouver un emploi dans l'industrie du vêtement aura droit à une pension de l'Amalgamated s'élevant au montant versé aux retraités de soixante-deux (62) ans pourvu:

- a) qu'il ait travaillé pendant dix (10) ans ou plus dans une usine ou des usines cotisant à la Caisse de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement;

26.6
(suite)

- b) qu'il ait soixante (60) ans révolus;
- c) qu'il ait vingt (20) ans de service dans l'industrie du vêtement pour Hommes et Garçons sur le continent nord-américain;
- d) qu'il ait été membre en bonne et due forme de l'Union pendant les dix (10) dernières années d'emploi.

ARTICLE 27

- DEMENAGEMENT DE L'USINE

27.1

Pour la durée de cette Entente, un Employeur peut agrandir ou déménager son usine ou ses usines pourvu qu'il maintienne ses relations avec l'Union.

27.2

Si un Employeur se propose de déménager son atelier ou ses ateliers de la ville ou des villes où ledit ou lesdits ateliers sont situés, il devra en aviser l'Union trois (3) mois à l'avance par lettre recommandée.

ARTICLE 28 - L'APPRENTISSAGE

28.1

Il est entendu que l'Employeur a le privilège d'entraîner des employés en vertu d'un système d'apprentissage, sur une base à être déterminée par les représentants de l'Association et de l'Union.

29.1

Les parties ici concernées s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire incorporer dans le Décret concernant la Convention Collective de Travail relative à l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons, par voie d'amendement, les ententes conclues entre elles afin qu'elles deviennent obligatoires pour toute l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons.

ARTICLE 30

-

PARITE DES AVANTAGES

30.1

Il est convenu que l'Union ne devra faire aucun arrangement avec aucun manufacturier de vêtements dans la Province de Québec ou d'Ontario, à des conditions plus avantageuses que celles accordées à l'Association.

30.2

L'Union soumettra à l'Association les projets de toutes les ententes et les copies de toutes les Ententes actuelles et futures seront déposées à l'Association.

30.3

L'Union convient de ne conclure aucune entente distincte avec l'un des membres de l'Association pendant toute la durée de la présente convention collective, non plus que pendant les négociations de prolongation et de renouvellement de ladite convention.

31.1

Dans tout cas de dispute ou de situation relevant de toute question dans l'usine concernant un Employeur ou un employé, les parties procéderont de la manière suivante: l'Employeur ou l'employé soumettra la plainte au Délégué d'Atelier en charge qui essaiera de régler la dispute. Dans le cas où ils ne peuvent pas arriver à une entente, le Délégué d'Atelier en charge référera le cas en litige au représentant de l'Union pour le département concerné qui, à son tour, essaiera, avec un représentant de l'Employeur, d'arriver à une entente sur le grief. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre, toute la question en dispute sera soumise à l'Arbitre Impartial qui rendra une décision pour remédier à la dispute ou à la situation, et ladite décision sera finale, décisive et elle liera les parties en cause.

31.2

Afin que la présentation et l'ajustement de ces griefs produisent le moins de confusion possible, il est ici convenu que le temps pour présenter les griefs au Délégué d'Atelier en charge, et par lui au représentant de l'Employeur, et pour l'ajustement de ces griefs, soit après les heures régulières de travail. Exception sera faite, cependant, aux cas d'urgence qui requièrent une attention immédiate.

31.3

Dans les cas d'urgence, la partie lésée aura le droit de demander à l'Arbitre Impartial une audience immédiate au moyen d'un préavis de quatre (4) heures.

31.4

- a) Les griefs seront faits par écrit et devront être présentés par le Délégué d'Atelier au contremaître ou autre représentant désigné à cette fin par l'Employeur dans les quinze (15) jours de calendriers de l'événement donnant lieu au grief. Le contremaître ou le représentant désigné par l'Employeur devra donner sa réponse écrite dans les quinze (15) jours de la réception du grief.
- b) S'il n'y a pas entente à cette étape, l'agent d'affaires de l'Union aura trente (30) jours de calendrier de la date de la réponse de la première étape ou de la date d'expiration du délai de réponse, faute de réponse, pour rencontrer le directeur de l'atelier ou toute autre personne désignée par l'Employeur à cette fin et tenter de résoudre le grief.
- c) S'il n'y a pas entente dans cette période de trente (30) jours, l'Union aura alors quinze (15) jours de calendrier pour requérir par avis écrit l'arbitrage.
- d) La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de calendrier

31.4
(suite)

d) après la fin des auditions et des arguments
des parties (verbaux ou écrits).

e) Tous les délais stipulés ci-dessus sont de
rigueur, sous peine de déchéance du grief.
Les parties peuvent cependant, par entente
mutuelle écrite, prolonger tout délai.

ARTICLE 32 - L'ARBITRAGE

- 32.1 Reconnaissant la nécessité et le désir des deux parties d'être orientées par l'esprit de la négociation collective, et que toutes les controverses et conflits soient réglés d'une manière amicale et expéditive sans faire de tort à l'une des parties sous forme de perte de production, de salaire, ou autrement, les parties consentent à ce que tous griefs et controverses qui ne peuvent être ajustées par accord mutuel soient soumis à l'Arbitre Impartial.
- 32.2 Pour ladite raison et afin de conserver l'ordre dans l'Industrie, il est entendu que M. H. Carl Goldenberg, c.r., sera cet arbitre impartial pour la durée de cette Entente, et que sa désignation ne peut se terminer que par le consentement écrit des deux parties à la présente Entente.
- 32.3 Il est de plus entendu que M. H. Carl Goldenberg, c.r., devra nommer un remplaçant à chaque année avec l'approbation de l'Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec, Inc. et l'Union.
- 32.4 Il est entendu que toutes les décisions, sentences arbitrales et sanctions imposées par l'Arbitre Impartial ou son remplaçant seront finales, décisives et obligatoires aux parties en cause.

- 32.5 Il est entendu que tous les frais et dépenses dérivant de l'Arbitrage de toute dispute, seront défrayés à part égale par l'Union et l'Employeur.
- 32.6 L'Arbitre Impartial ou son remplaçant aura le droit d'imposer les sanctions qu'il juge à propos, à sa discrétion, pour la violation de toute condition de cette Entente.
- 32.7 Dans le cas où l'une des parties refuserait de participer à un arbitrage, l'Arbitre Impartial ou son remplaçant entendra la dispute en l'absence de la partie manquante et rendra sa décision ex-parté. Cette décision sera finale et obligatoire pour la partie manquante et de la même valeur et effet que si la partie manquante était présente. Dans le cas où la partie manquante refuserait de se conformer aux termes de la décision, celle-ci sera privée par le fait même et de plein droit de tous droits et bénéfices en vertu de la présente Entente.

ARTICLE 33

-

REPRESENTATION LEGALE

33.1

L'Union peut procéder ou intervenir dans toutes procédures en loi et/ou de faillite, au nom de tout employé, dans le but d'effectuer le recouvrement de toutes sommes payables aux employés de l'Employeur en vertu des dispositions de cette Entente.

ARTICLE 34

-

DIVISIBILITE

34.1

Advenant qu'une partie de cette Entente soit rendue ou déclarée illégale par suite de toute législation décrétée existante ou subséquente, ou de tout décret d'une cour de juridiction compétente, ou de la décision de toute Agence Gouvernementale autorisée, telle invalidation d'une partie ou d'une stipulation ne doit pas invalider le reste de l'Entente. Dans de telles conditions, les parties sont d'accord pour négocier des stipulations suppléantes.

ARTICLE 35 - REGISTRES ET RELEVES

35.1 L'Employeur consent à ce que les représentants désignés par l'Union aient pleinement accès à tous les registres touchant la liste de paie et les relevés de production que l'Employeur soumet au Comité Conjoint de l'Industrie de la Confection du Vêtement d'Hommes et de Garçons de la Province de Québec, et d'en faire copie.

35.2 En plus, l'Employeur consent à ce que le Comité Conjoint de l'Industrie de la Confection du Vêtement d'Hommes et Garçons de la Province de Québec soumette des copies de tous relevés de la liste de paie et de la production de l'Employeur, aux Fiduciaires du Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement, dans le but de vérifier si l'Employeur se conforme aux stipulations de l'Article 15.

ARTICLE 36

-

GENERAL

36.1

En conformité avec l'esprit de cette Entente, les deux parties s'engagent à coopérer en faisant des arrangements satisfaisants, et en employant leur influence et leur effort à la promotion et au développement de la bonne entente. Il est bien entendu que cette Entente ne doit pas s'appliquer en aucune manière à restreindre le rendement, mettre obstacle aux procédés de fabrication ou de la gérance, mais encouragera la production maximum et le coût minimum et un traitement juste et équitable de tout individu qui y est concerné.

ARTICLE 37 - DUREE DE L'ENTENTE

37.1 La présente entente entrera en vigueur le 5 décembre 1983 et se terminera le 30 novembre 1986.

37.2 Advenant que l'une ou l'autre des parties désire renouveler la présente entente, la modifier ou négocier une nouvelle entente pour entrer en vigueur après la date d'expiration du 30 novembre 1986, un avis écrit par poste recommandée devra être adressé à l'autre partie quatre-vingt-dix (90) jours avant la fin du contrat.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE LA PRESENTE ENTENTE
A MASKINONGE, QUE. CE

7^{ème} jour d'avril 1984.

LES CONFECTIONS THIBEAULT INC.

Simon Thibault

LE BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU
VETEMENT ET DU TEXTILE
(CTC-FAT-COI)

John O'Rourke

Raymonde Lamoureux.

Pierrette Benoit

Carole Brachand pce.



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 07 190

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

063636

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21934-02
Date	Signature 84-04-07	Réception 84-06-05	Durée	Du 83-12-05	Au 86-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 110

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Bureau Conjoint de Montréal, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile (CTC - FAT - COI) 20, boulevard de Maisonneuve Ouest Montréal (Québec) H2X 1Z3 ATT.: M. John Alleruzzo, Gérant	<input type="checkbox"/> Déposant Les Confections Thibeault Inc. 27, rue St-Laurent Maskinongé (Québec) J0K 1N0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>4.03</u> Activité: <u>2431 (5)</u> Affiliation: <u>Autres (10)</u>

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

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Therese Demers*
THERESE DEMERS
 Date: 84-07-12

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

003 (113)

RECHERCHE

APR 24 11:50



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES CONFECTIONS THIBEAULT INC.
27 rue St. Laurent,
Maskinongé, Qué.

ET:

LE BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU
VETEMENT ET DU TEXTILE
(CTC-FAT-COI)
20 De Maisonneuve ouest,
Montréal, Qué.

[Handwritten signature]
84 APR 24 11:50
MONTREAL

ATTENDU que l'Employeur et l'Union désirent la continuation de leurs relations contractuelles qui existent depuis plusieurs années, pour les raisons suivantes :

- a) Opérer des ateliers syndiqués;
- b) Continuer le principe de la négociation collective;
- c) Se soumettre à l'arbitrage en cas de dispute;
- d) Promouvoir les meilleurs intérêts de l'industrie de la confection;
- e) La création et le maintien de relations amicales et harmonieuses, la coopération et la bienveillance entre employeurs et employés;
- f) Etablir et ajuster les salaires et les heures de travail;
- g) Prévenir les grèves, les arrêts de travail, les contre-grèves, etc.;
- h) Le règlement amical de tous les griefs, différends et disputes qui peuvent survenir entre les parties;
- i) Le maintien d'un haut niveau de discipline et d'efficacité par la coopération volontaire des parties concernées;
- j) Le maintien de bons standards de travail et de conduite;
- k) L'assurance d'une bonne quantité, qualité et coût de production, en plus d'une production ininterrompue.

ATTENDU que, les représentants respectifs des membres de l'Employeur et de l'Union devront, dans leur manière d'agir l'un envers l'autre, être à l'avant-garde en encourageant cet esprit de coopération et de bonne volonté qui est à la base de cette Entente.

EN CONSEQUENCE ET EN CONSIDERATION des ententes, des engagements et des accords prévus aux présentes et en considération de l'intention des parties de se lier légalement par les présentes, les parties aux présentes s'entendent comme suit:

ARTICLE 1

- JURIDICTION

1.1

Le mot "employé" s'applique, aux fins de la présente convention collective, à tous les employés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, des mécaniciens, des camionneurs, des chefs d'expédition, des contremaîtres, des contremaîtresses et des vendeurs.

1.2

L'Union aura le droit de négocier avec l'Employeur individuel pourvu que, toutefois, ces négociations soient conformes aux termes de cette Entente.

1.3

La présente convention collective s'applique dans tous les ateliers pour lesquels l'Union est accréditée. Cette convention s'appliquera également à tout atelier du secteur industriel de la confection pour Hommes et Garçons, pour lesquels l'Union obtiendra une accréditation en cours de convention.

ARTICLE 2

- RECONNAISSANCE DE L'UNION

2.1

L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur exclusif pour ses employés en ce qui concerne les salaires, les heures et conditions de travail.

L'Union reconnaît, par les présentes, l'Association comme l'unique agent négociateur pour tous les employeurs auxquels s'applique la présente convention collective.

2.2

L'Employeur devra reconnaître tous représentants des employés que l'Union pourra élire ou nommer et devra traiter avec eux; l'Employeur devra de plus autoriser ces représentants ainsi élus ou nommés par l'Union à visiter son atelier en tout temps durant les heures de travail en conformité avec tout règlement existant.

2.3

L'Employeur accepte que les représentants désignés ou élus à cette fin par l'Union auront accès aux relevés de paie d'employés individuellement, ainsi qu'aux relevés de production correspondants que l'Union pourra raisonnablement demander à titre d'agent négociateur et/ou de partie contractante aux présentes.

ARTICLE 3

-

PERIODE DE PROBATION

3.1

La période de probation de tout membre de l'Union sera de quatre (4) semaines. La période de probation des débutants et des apprentis sera de huit (8) semaines.

ARTICLE 4 - SECURITE D'UNION

- 4.1 La participation comme membre dans l'Union après la période d'essai de chaque employé est requise comme condition d'emploi de chaque employé.
- 4.2 Tous les employés qui sont maintenant membres ou qui deviendront membres de l'Union doivent, comme condition d'emploi continu, demeurer membres en règle durant le terme de cette Entente.
- 4.3 L'Employeur consent à employer seulement les membres des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile qui sont en règle, et quand un Employeur aura besoin de main-d'oeuvre supplémentaire, une demande en sera faite à l'Union, spécifiant le nombre et le genre d'employés requis. Si, pour quelque raison que ce soit, l'Union ne peut pas fournir les employés demandés dans un délai de quarante-huit (48) heures à compter de la réception de la demande, l'Employeur aura le droit d'embaucher ce genre de main-d'oeuvre sur le marché libre, et les employés ainsi recrutés devront devenir membres de l'Union après avoir complété la période de probation que prévoit l'article 3.1.
- 4.4 Aucun nouvel employé ne doit être engagé par

4.4
(suite)

l'Employeur à moins ou tant que l'employé ne présente une "carte de travail" le dirigeant vers cet employeur. Un employé engagé sur le marché libre doit obtenir une "carte de travail temporaire" de l'Union dans les quarante-huit (48) heures à compter du commencement de son emploi.

4.5

Une copie de chaque "carte de travail" ou de "carte de travail temporaire" doit être donnée au délégué en chef d'atelier.

4.6

L'Union consent à ne pas refuser des cartes de travail sans raison valable.

ARTICLE 5 - METHODES DE TRAVAIL

5.1 Les changements d'une opération à une autre, la fixation des prix pour de nouveaux taux à la pièce, la réduction du nombre des employés, et tout autre changement influant sur les salaires, les taux de salaire, les heures, les conditions de travail et les conditions d'emploi devront être faits seulement par négociations collectives entre les représentants des parties aux présentes.

5.2 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur d'installer de la machinerie nouvelle, d'introduire des changements dans ses techniques de fabrication ou des améliorations technologiques dans son usine ou de faire les autres changements prévus à la clause 5.1 à la condition que pareils changements ne seront pas la cause directe ou indirecte d'une réduction de salaire pour les employés concernés ou ne résulteront pas en perte d'emploi pour des salariés pourvu que ces salariés acceptent tout autre travail compatible disponible.

Les négociations prévues dans la clause 5.1 seront conduites entre les parties dans un esprit de coopération. Pour le cas où, de l'avis de l'une ou de l'autre de ces parties, les changements proposés auraient des effets

5.2
(suite)

qui ne garantissent pas le maintien des principes énumérés ci-dessus, alors les parties tenteront de résoudre le problème résultant des changements proposés.

Il est convenu et entendu que l'Union adoptera une politique favorable et positive au soutien de changements de la nature de ceux décrits ci-dessus et que pareils changements ne seront pas refusés déraisonnablement. S'il n'y a pas d'entente, la question pourra être soumise à l'arbitrage de l'Arbitre Unique.

5.3

Si un employé est temporairement transféré d'un travail ou d'une opération à un autre à la demande de l'Employeur, il devra, pendant qu'il travaille à l'ouvrage ou à l'opération à laquelle il aura été transféré, recevoir la moyenne de son taux horaire en vigueur au moment du transfert. Les conditions régissant les transferts permanents sont sujettes à entente entre l'Employeur et l'Union.

5.4

Les sections ou opérations de travail à la pièce ne doivent pas être changés pour un autre mode de paiement sans le consentement mutuel des parties.

5.5

L'intention des parties est de favoriser le plein emploi; il est donc convenu que les sections, les opérations, et/ou les départements

5.5
(suite)

ne seront pas surchargés par l'emploi d'un plus grand nombre d'employés que nécessaire pour subvenir aux besoins de la production de l'Employeur.

5.6

L'Employeur convient de donner un avis raisonnable au délégué en chef de l'atelier et aux employés visés lorsqu'il y aura du temps supplémentaire à faire ou lorsqu'il y aura un changement dans la cédule de travail.

5.7-A)

Advenant des changements dans les méthodes de production occasionnés par l'addition ou l'emploi de machinerie, ou autrement, de tels changements seront permis sous réserve des stipulations du présent Article.

5.7-B)

Les clauses 5.1, 5.2, 5.4 et 5.7 paragraphe A) ne s'appliquent pas aux employés d'entrepôt, de la réception et de l'expédition.

5.8

L'Employeur s'engage à donner à l'Union un préavis raisonnable avant d'entreprendre tout changement.

5.9

Tout employé appelé à se rapporter au travail et qui s'y rapporte, aura la garantie de quatre (4) heures de travail, ou de quatre (4) heures de paie équivalente. Toutefois, cette stipulation ne s'appliquera pas s'il n'y a pas d'ouvrage à cause de circonstances incontrôlables par la direction, telles que le manque d'électricité, le feu, le bris de machinerie non susceptible d'être réparée en un laps de temps raisonnable, ou l'absence d'autres employés qui ne se sont pas présentés au travail ou demeurés à l'ouvrage.

5.10

Tous les employés seront considérés comme étant appelés au travail à moins qu'ils n'aient été avisés de ne pas se rapporter au travail dans un délai raisonnable avant le début normal de leurs heures de travail. Un employé qui n'aura pu être atteint durant la période d'avis préalable n'aura pas le droit de réclamer l'application de la clause 5.9.

5.11

Un employé rémunéré à la pièce qui est obligé d'attendre du travail à cause d'une panne de machine ou de toute autre cause hors de son contrôle sera rémunéré à son taux horaire moyen pour la durée de toute attente excédant un total de trente (30) minutes par jour. Tout employé qui constate devoir attendre du travail devra, à chaque occasion distincte, aviser son supérieur immédiat tant au début qu'à la fin de la

5.11
(suite)

période d'attente. Le paiement pour temps d'attente ne sera que pour le temps qui suivra pareil avis. L'Employeur pourra transférer cet employé à une autre machine ou une autre tâche pendant le temps d'attente.

5.12

Les employés ne devront en aucun temps et en aucun cas, directement ou indirectement, subir une baisse de taux de salaire. Ainsi, les employés ne doivent en aucun cas subir une diminution de leurs taux de salaire pour la même opération, prenant en considération cependant les modifications normales de taux à la pièce qui ont lieu suite à des changements dans l'opération.

5.13

- a) Les Employeurs qui paient le salaire hebdomadaire le jeudi, continueront de ce faire selon leur pratique courante;
- b) Dans le cas d'Employeurs qui ne paient pas le salaire hebdomadaire le jeudi, le changement du jour de paie au jeudi sera établi sur une base individuelle entre l'Union et l'Employeur individuel (dans les cas où il sera possible de le faire).

5.14

Tout employé d'entrepôt, de réception et d'expédition est requis d'effectuer son travail de manutention, en tout état de cause, sans égard au type de biens, ou à leur origine ou à leur destination.

5.15

Sur demande de l'employé, l'Employeur fournira la base des calculs de la paie de vacances ou de terminaison de l'emploi.

5.16

Il est convenu et entendu qu'un Employeur peut mesurer le travail et la productivité des employés et peut procéder à des analyses des temps et des mouvements.

6.1

Si l'Employeur désire adopter ou re-structurer un système spécifique de génie industriel d'encouragement au rendement en donnera avis écrit à l'Union trois (3) mois à l'avance indiquant le système auquel il entend convertir ses opérations soit pour l'ensemble de son atelier, soit pour une unité complète de production (exemple: la salle de coupe ou l'atelier de confection des pantalons ou celui des vestons ou celui des vestes, etc...). L'Employeur qui a commencé à mettre en vigueur un système spécifique de génie industriel d'encouragement au rendement avant la signature de la présente entente, ne sera pas requis de donner l'avis prévu dans la présente clause pour continuer le procédé selon les dispositions des présentes.

6.2

Un comité spécial sera immédiatement créé par les deux parties pour exécuter la mise en place du système et l'ingénieur de l'Union sera invité à rencontrer l'ingénieur de l'Employeur pour reviser le système proposé.

6.3

Le taux de base applicable au système proposé sera défini en tenant compte des pratiques établies dans l'industrie. Exemple Minimal: dans un système de taux à la pièce simple, les taux de base seraient les taux minima du Décret

6.3
(suite)

plus dix pourcent (10%) (pour un rendement de 100%) et dans le cas des salles de coupes, les taux minima de la convention collective plus dix pourcent (10%) (pour un rendement de 100%).

6.4

Pour les fins de la conversion au système adopté si le taux horaire moyen de l'employé, tel que défini à l'article 8, est supérieur au taux de base applicable, le différentiel entre le taux horaire moyen de l'employé avant la conversion et le taux de base établi selon les dispositions de la clause 6.3 servira à déterminer une allocation de subside payable de la même manière, selon les mêmes conditions, et pour la même période de temps que celle stipulée dans les clauses 6.23 et suivantes ci-après; l'Employeur et l'Union, sur recommandation de leurs ingénieurs, pourront s'entendre sur toute autre formule applicable au cas individuel pour déterminer l'allocation de subside appropriée.

6.5

Les descriptions de méthodes et les études de temps seront initialées par l'ingénieur responsable et le délégué d'atelier pour fins d'identification seulement. L'Union aura accès aux descriptions de méthodes et aux études de temps pour les fins de revision de taux par un ingénieur qualifié.

6.6

A l'occasion de l'adoption d'un nouveau mode de rémunération au rendement selon un nouveau

6.6
(suite)

système de génie industriel, tel que prévu aux présentes, tous les taux devront faire l'objet d'une étude nouvelle sans exception, sous réserve des opérations qui demeurent au taux horaire.

6.7

Un taux à la pièce «permanent» ou une norme de rendement est sujet à changement lorsqu'il y a un changement de machinerie, de méthode de production, de technologie ou de tout autre élément sur lequel ce taux à la pièce ou cette norme est établi. Sans limiter la généralité de ce qui précède, pareil changement comporte tout changement dans: le contenu ou le volume de la tâche, le rythme de machine ou le cycle de machine; la procédure ou la méthode ou l'exécution; l'équipement; la disposition ou l'organisation de l'équipement ou de la force ouvrière.

6.8

Pour déterminer jusqu'à quel point un taux à la pièce établi ou une norme de production doivent être changés par suite de l'application de la clause 6.7, il est convenu que seulement les éléments de l'opération qui sont affectés directement ou indirectement par le changement tel que défini dans la clause 6.7 feront l'objet d'une nouvelle étude, à moins qu'une étude complète du taux ou de la norme soit requise selon les procédures normales d'ingénierie. Les normes ou taux non conformes seront corrigés. Dans les cas où il y a lieu, une allocation de subside sera déterminée et payée selon les dispositions des clauses 6.23 et suivantes ci-après.

6.9

Il est convenu qu'un taux officiellement établi devient permanent immédiatement, à moins d'une entente au contraire ou qu'il s'agisse d'un taux temporaire pour une production de courte durée («short run») ou à moins qu'il ne soit contesté par l'Union ou l'Employeur dans les soixante (60) jours de sa mise en vigueur ou dans le cas d'un changement à un mode de rémunération au rendement selon un système de génie industriel, à moins que l'Union ou la Compagnie dans les premiers six (6) mois de sa mise en vigueur ne demande une révision du taux.

6.10

Le taux dont la révision est demandée sera ré-étudié dans les trente (30) jours. Faute d'entente, la question sera référée à l'arbitrage selon les dispositions de la présente convention.

6.11

Un taux à la pièce «permanent» ou une norme établie peut être remise en question en tout temps s'il est apparent que le taux ou la norme n'a pas été établi de façon conforme. En pareil cas, une ré-étude sera effectuée seulement suite à une entente entre le Syndicat et l'Employeur autorisant les ingénieurs à se rencontrer et à procéder à l'étude. Une telle entente ne peut être refusée que pour des motifs raisonnables. A défaut d'entente, la question sera soumise à l'arbitrage conformément aux clause 6.14 et suivantes ci-après. Les ajustements de taux qui peuvent en résulter dans le cas de normes

6.11
(suite)

sous-évaluées seront réglés selon les dispositions relatives aux allocations de subside stipulées dans la présente entente (clauses 6.23 et suivantes). Il n'y aura, en aucun cas, plus de deux (2) revisions suite à la présente clause dans une période de douze (12) mois, dans la même unité de production, sauf à l'occasion d'un changement où un nouvel opérateur entre en fonction.

6.12

A la demande de l'Union, l'Employeur convient de rencontrer l'Union pour discuter de tous nouveaux taux que l'Employeur a établis.

6.13

Dans les ateliers appliquant un système d'ingénierie dans les méthodes de rémunération au rendement, il est convenu que l'Union devra employer les pratiques d'ingénierie reconnues applicables au cas pour résoudre tout différend qui pourrait survenir.

6.14

Si l'Union ne veut pas accepter le taux établi par l'Employeur, l'Union pourra procéder à l'arbitrage en donnant avis d'arbitrage selon les dispositions des articles 32 et 33.

6.15

L'Arbitre Impartial nommé selon les dispositions de l'article 33 devra, sur demande de l'une des parties, engager un ingénieur industriel qualifié expérimenté dans le domaine de l'industrie du vêtement pour hommes pour participer aux séances

6.15
(suite)

d'arbitrage et assister l'arbitre, à moins qu'il ne soit lui-même cet ingénieur.

6.16

La décision de l'arbitre est rétroactive à la date du grief écrit, à moins qu'il ne s'agisse d'un nouveau taux. Dans le cas d'un nouveau taux, l'arbitre pourra déterminer que la rétroactivité part de la date officielle de la mise en vigueur du nouveau taux.

6.17

Mutations Temporaires

Un employé qui est muté temporairement, pour quelque raison que ce soit, sera payé la rémunération la plus élevée provenant

- a) soit du taux au rendement de la tâche à laquelle il est ainsi muté;
- b) soit du taux de base de la tâche à laquelle il est ainsi muté.

Si le transfert temporaire est requis par l'Employeur, le taux horaire moyen de l'employé lui sera garanti.

6.18

Mutations Permanentes

Les transferts permanents seront effectués avec le consentement de l'Union et ce consentement ne sera pas retenu de façon déraisonnable. Un employé qui est muté d'une façon permanente

6.18
(suite)

à une autre tâche sera payé le taux applicable à cette tâche à laquelle il est muté sauf entente au contraire.

6.19

L'Union reconnaît le droit de l'Employeur d'installer de la machinerie nouvelle, d'introduire des changements dans ses techniques de fabrication ou des changements ou des améliorations technologiques dans son usine.

6.20

- a) Lorsque l'Employeur prévoit faire pareils changements technologiques ayant un effet sur le nombre d'emplois ou le niveau de rémunération, il en donnera avis raisonnable par écrit à l'Union pour fins de consultation avec l'Union sur la procédure à suivre compte tenu de la clause 6.21.
- b) Le taux de base applicable à la nouvelle machinerie ou nouvelle technologie sera déterminé selon le taux minimum applicable et le facteur d'encouragement au rendement initial du système, ou, en l'absence du taux minimum applicable, par entente, selon le niveau de compétence et d'effort requis, avec ou sans allocation de subside selon les circonstances.

6.21

A moins qu'ils ne soient éligibles à la retraite ou qu'ils aient accepté la pré-retraite, les employés affectés, compte tenu de leur niveau de compétence, de productivité, de faculté d'adaptation, de capacité à satisfaire aux exigences

6.21
(suite)

normales de la tâche et d'ancienneté, seront assignés soit à l'opération de la nouvelle machinerie, soit à une tâche substantiellement équivalente à leur tâche précédente comportant une opportunité de gains substantiellement équivalente. Si pareille assignation n'est pas disponible, l'employé sera assigné à toute autre tâche disponible. Si pareille autre tâche n'est pas disponible ou n'est pas acceptée, l'Employeur procédera à une terminaison d'emploi. Toute période de ré-entraînement sera fixée par entente mais n'excédant pas quatre (4) semaines. Durant la période de ré-entraînement, l'employé aura la garantie:

- la première semaine - de son taux horaire moyen;
- la deuxième semaine - ses gains au rendement plus huit pourcent (8%);
- la troisième semaine - ses gains au rendement plus six pourcent (6%);
- la quatrième semaine - ses gains au rendement plus quatre pourcent (4%).

Si l'Employeur procède à la terminaison d'emploi telle que prévue ci-dessus, il paiera l'Indemnité pour changement technologique stipulée à la clause 6.22 des présentes.

6.21
(suite)

Si l'employé quitte l'emploi après avoir commencé la nouvelle assignation ou le ré-entraînement ou si l'employé est congédié pour cause ou si l'employé n'a pas droit à l'indemnité selon les conditions de la clause 6.22 ou de la présente clause, l'Employeur ne sera pas requis de payer l'Indemnité pour changement technologique.

Cependant, si l'Employeur, en tout temps au cours des premiers six (6) mois qui suivent le début de la nouvelle assignation ou du ré-entraînement, met fin à l'emploi de cet employé parce qu'il ne réussit pas à atteindre une production adéquate, l'Employeur devra lui payer l'Indemnité pour changement technologique moins toute paie de compensation («make-up pay») reçue par l'employé pendant la période de ré-entraînement, pourvu que l'employé y ait droit selon les dispositions des présentes et de la clause 6.22.

6.22

Indemnité pour changement technologique

a) L'indemnité pour changement technologique qu'un Employeur sera requis de payer par suite de l'application de la clause 6.21 ci-dessus, sera déterminée et payable comme suit:

- 1) Dans le cas d'un employé à son emploi continuellement depuis sa dernière date d'embauche pour une période cinq (5) ans

6.22
(suite)

- a) 1) ou plus mais moins de dix (10) ans:
un (1) mois de salaire (un douzième
(1/12) des gains de l'employé au cours
des douze (12) mois précédant la termi-
naison d'emploi);
- 2) Dans le cas d'un employé à son emploi con-
tinuellement depuis sa dernière date d'em-
bauche pour une période de dix (10) ans
ou plus mais moins de quinze (15) ans:
un mois et demi (1 1/2) de salaire (un
douzième et demi (1.5/12) des gains de
l'employé au cours des douze (12) mois
précédant la terminaison d'emploi);
- 3) Dans le cas d'un employé à son emploi con-
tinuellement depuis sa dernière date d'em-
bauche pour une période de quinze (15) ans
ou plus mais moins de vingt (20) ans: deux
mois et demi (2 1/2) de salaire (deux
douzième et demi (2.5/12) des gains de l'em-
ployé au cours des douze (12) mois précé-
dant la terminaison d'emploi);
- 4) Dans le cas d'un employé à son emploi con-
tinuellement depuis sa dernière date d'em-
bauche pour une période de vingt (20) ans
ou plus: trois (3) mois de salaire (trois
douzième (3/12) des gains de l'employé au
cours des douze (12) mois précédant la
terminaison d'emploi).

6.23

S'il est apparent que le taux qui est changé n'est pas conforme à la norme, le taux correct sera établi. Cependant, dans le cas d'un taux surévalué, l'employé recevra une allocation de subside déterminée et payée selon les clauses ci-après. Nonobstant toute autre disposition de la présente entente, les variations de dix pourcent (10%) ou moins dans la surévaluation d'une norme ou d'un taux n'en feront pas un taux surévalué aux fins d'accorder une allocation de subside selon les présentes ni ne donneront lieu à l'application de la clause 6.11; de plus, la clause 6.11 ne s'appliquera pas dans les cas de variations de dix pourcent (10%) ou moins en sous-évaluation de la norme ou du taux.

6.24

Cette allocation de subside sera fixée en appliquant le pourcentage de surévaluation de l'ancien taux au nouveau taux ou si cette méthode n'est pas applicable, de toute autre manière équitable déterminée par l'Union et l'Employeur sur la recommandation des ingénieurs de l'Union et de l'Employeur.

6.25

Ce différentiel pourra être payé soit comme allocation de subside horaire sur toutes les heures travaillées, soit comme allocation de subside au rendement applicable à la production. Cette allocation de subside sera diminuée tous les trois (3) mois à compter de la date de chaque augmentation générale accordée selon les dispositions de

6.25
(suite)

l'article 7 de la présente convention collective, à raison d'un montant n'excédant pas, par période de trois (3) mois, le quart (1/4) de chaque augmentation générale reçue par l'employé selon l'article 7 comme susdit.

6.26

Pareille allocation de subside est payable à un employé régulier seulement, pourvu que cet employé maintienne un niveau de production au moins égal aux taux minimum garantis après toute période d'adaptation applicable. De plus, cette allocation de subside est personnelle et disparaît de manière permanente lorsque l'employé quitte l'emploi ou est congédié ou lorsque l'emploi de l'employé est autrement terminé (y compris une mise à pied de six (6) mois ou plus ou un transfert permanent à une autre opération). Une allocation de subside ne peut être augmentée et, lorsqu'elle est perdue ou réduite, elle ne peut être remise en vigueur.

6.27

Les clauses 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.7a), 5.8 et 5.12 ne s'appliquent pas si l'Employeur applique un système spécifique de génie industriel d'encouragement au rendement et qui par conséquent applique l'article 6.

ARTICLE 7

LES SALAIRES

7.1

Chaque employé payé sur une base horaire, y compris les apprentis, recevra les augmentations suivantes:

- a) à compter du 5 décembre 1983, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1983;
- b) à compter du 3 décembre 1984, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1984;
- c) à compter du 2 décembre 1985, une augmentation de cinq pourcent (5%) calculée sur la base des taux en vigueur le 1er décembre 1985.

7.2

Chaque employé rémunéré à la pièce, y compris les apprentis, recevra la même augmentation de salaire que celle prévue à la clause 7.1 ci-dessus. Les augmentations seront incorporées dans les taux à la pièce existant et, le cas échéant, dans leurs taux de base pour chaque section ou opération.

7.3

L'Employeur fournira à chaque employé rémunéré à la pièce ses nouveaux taux à la pièce augmentés, aussitôt que possible. L'Employeur remettra à l'Union une copie de ses calculs d'augmentation des taux à la pièce.

ARTICLE 8

LES CALCULS ET PAIEMENTS BASES SUR
LES SALAIRES HORAIRES MOYENS

8.1

Il est convenu qu'aux fins de calculer le paiement de la prime de temps supplémentaire, des congés statutaires et des vacances et d'appliquer d'autres clauses dans la présente convention prévoyant le paiement d'un taux horaire moyen, les gains horaires moyens à temps régulier de tous les employés rémunérés à la pièce ou au rendement seront déterminés deux fois par année pour deux (2) périodes distinctes comme suit:

- a) Du premier (1er) janvier jusqu'à la dernière semaine de paie du mois d'avril inclusivement; ce sera le Taux Moyen du Printemps;
- b) Depuis la première (1ère) semaine de paie du mois de juillet jusqu'à la dernière semaine de paie du mois d'octobre inclusivement; ce sera le Taux Moyen d'Automne.

8.2

Le Taux Moyen du Printemps sera fixé pour chaque employé en divisant son salaire actuel brut à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail pour la période telle que spécifiée à l'article 8.1a) par le nombre d'heures (régulières et supplémentaires) travaillées par l'employé.

8.3

Le Taux Moyen d'Automne sera fixé pour chaque employé en divisant son salaire actuel brut à la pièce ou sur un système d'encouragement

8.3
(suite)

au travail pour la période telle que spécifiée à l'article 8.1b) par le nombre d'heures (régulières et supplémentaires) travaillées par l'employé, et en y ajoutant aux dates applicables le montant des augmentations prévues selon les dispositions des articles 7.1 et 7.2.

8.4

Les salaires bruts à la pièce ou sur un système d'encouragement au travail comprennent les gages horaires de base garantis, s'il y en a, mais excluent la prime de temps supplémentaire, les congés payés et les vacances payées.

8.5

Le Taux Moyen du Printemps sert à calculer le paiement de:

- a) La prime de demi-temps pour toutes les heures de temps supplémentaire travaillées du 1er juillet au 31 décembre; et
- b) Quatre (4) congés légaux: La Saint-Jean-Baptiste, le jour du Dominion, la Fête du Travail et le Jour d'Action de Grâce; et
- c) La paie des vacances annuelles;
- d) Toutes les heures qui doivent être payées à un employé à son taux horaire moyen selon les dispositions de la présente convention du 1er juillet au 31 décembre inclusivement.

8.6

Le Taux Moyen d'Automne sert à calculer le paiement de:

- a) La prime de demi-temps pour toutes les heures de temps supplémentaire travaillées du 1er janvier au 30 juin; et
- b) Quatre (4) congés légaux: Le Jour de Noël, le Jour de l'An, le Vendredi Saint et la Fête de la Reine, et commençant en 1980, le lendemain du Jour de l'An;
- c) La paie de vacances de fin d'année;
- d) Toutes les heures qui doivent être payées à un employé à son taux horaire moyen selon les dispositions de la présente convention, du 1er janvier au 30 juin inclusivement.

8.7

Le Taux Moyen du Printemps et le Taux Moyen d'Automne des employés payés à l'heure sera le taux courant de leur salaire.

ARTICLE 9

- SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.1-A)

Une semaine de travail veut dire trente-neuf (39) heures divisées en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement de chaque semaine, alors que le travail doit commencer à 8:00 heures a.m. et se continuer jusqu'à 5:00 heures p.m. (4:00 heures le vendredi) avec un intervalle d'une (1) heure pour dîner durant l'heure du midi ou à l'heure dont on aura convenu.

9.1-B)

EXPEDITION ET RECEPTION

De temps en temps, l'Employeur, après discussion avec l'Union, pourra établir des cédules régulières de travail, selon ses besoins, comprenant des heures supplémentaires.

9.2

Le temps supplémentaire devra être évité autant que possible. Cependant, tout travail exécuté en dehors des heures ci-haut mentionnées sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.

9.3

La prime de temps supplémentaire pour les employés à la pièce ou sur un

9.3
(suite)

système d'encouragement au travail sera calculée de la manière stipulée à l'Article 8.

9.4

La prime de temps supplémentaire pour les employés payés à l'heure sera basée sur le taux courant de leur salaire.

9.5

Tous les employés auront droit à deux (2) pauses par jour, chaque jour ouvrable, sans réduction de salaire. Ces pauses, qu'elles soient officiellement prévues à une certaine heure ou non, auront lieu vers le milieu de l'avant-midi et de l'après-midi et dureront chacune dix (10) minutes.

ARTICLE 10

- LA PERIODE DES VACANCES

10.1

- a) Les vacances commenceront, dans notre industrie, les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et continueront pour une période consecutive de trois (3) semaines complètes.

- b) Cependant, les vacances des employés d'entrepôt, de réception et d'expédition seront déterminées à des dates différentes, en tenant compte des pratiques suivies par la Compagnie et de l'ancienneté des employés, si nécessaire.

ARTICLE 11 - LES VACANCES ANNUELLES

- 11.1 L'Employeur accordera à chaque employé trois (3) semaines de vacances au commencement de la période des vacances. Toute autorisation par l'Employeur d'allonger le temps des vacances devra être par écrit.
- 11.2 Chaque employé recevra sa paye de vacances comme suit:
- a) L'employé au service de son Employeur depuis moins de douze (12) mois et qui est membre de l'Union depuis moins de trois (3) ans recevra quatre pour cent (4%) de son salaire brut entre son embauchage et la fin de la dernière semaine complète de juin.
 - b) L'employé au service de son Employeur depuis moins de douze (12) mois mais qui est un membre en règle de l'Union depuis trois (3) ans ou plus recevra six pour cent (6%) de son salaire brut depuis son embauchage et la fin de la dernière semaine complète de juin.
 - c) L'employé au service de l'Employeur depuis

11.2
(suite)

un (1) an ou plus recevra six pour cent (6%) du salaire brut qu'il aura touché entre le 1er juillet précédent et la fin de la dernière semaine complète de juin.

11.3

L'Employeur versera intégralement aux employés leur paye de vacances le jour de paye précédant immédiatement les vacances. En effectuant la paye de vacances, l'Employeur prendra les mesures appropriées pour répartir les déductions fiscales et les autres déductions similaires au prorata d'une base de salaire hebdomadaire.

11.4

Pourvu que l'employé donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines qu'il ne reviendra au travail après ses vacances, le montant de sa paye de vacances sera établi selon les dispositions de l'Article 10.2.

11.5

Si le régime des vacances annuelles et de fin d'année ou de la paye de terminaison prévu dans la présente convention (Articles 11 et 12 et clause 26.3b) est modifié par les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail et des règlements édictés sous son empire, les modifications seront considérées incorporées à la présente entente.

ARTICLE 12

VACANCES DE FIN D'ANNEE

12.1

L'Employeur accordera à chaque employé qui, au 24e jour de décembre, aura été continuellement à son emploi pour une période d'un (1) an ou plus des vacances payées de fin d'année.

Le travail cessera à la fin du dernier jour ouvrable précédant le jour de Noël et reprendra le 1er jour ouvrable suivant le lendemain du jour de l'An.

L'Employeur accordera également des vacances de fin d'année payées à tous ses employés réguliers qui auront été à son emploi pour moins de douze (12) mois mais qui auront été, au 24e jour de décembre applicable, membres en règle de l'Union pour trois (3) ans ou plus.

Les employés d'entrepôt, de réception et d'expédition qui ont droit à la vacance de fin d'année stipulée aux présentes se verront accorder cette vacance à des dates différentes, en tenant compte des pratiques suivies par la Compagnie et de l'ancienneté des employés, si nécessaire.

12.2

L'Employeur paiera à chaque employé ayant droit aux vacances de fin d'année payées deux pour cent (2%) du salaire brut qu'il aura touché entre le 1er décembre précédent et la fin de la dernière semaine complète de novembre. Cependant, quant aux employés qualifiés ayant moins de douze (12) mois de service à l'emploi de leur Employeur, ils recevront deux pour cent (2%) de leur revenu brut entre la date de leur engagement et le 30 novembre applicable.

12.3

L'employé ne devra pas être privé de ses droits à ces congés lorsqu'une telle absence est autorisée, ou est due à une mise-à-pied, à la maladie, à un décès survenu dans la famille proche et/ou pour toute raison justifiée.

12.4

L'Employeur paiera aux employés éligibles la paye des vacances de fin d'année le dernier jour de paye avant le jour de Noël.

12.5

La période de trois (3) ans ou plus, à titre de membre de l'Union, prévue dans la présente entente s'applique seulement aux employés qui ont oeuvré dans l'industrie pendant cette période.

ARTICLE 13

- CONGES STATUTAIRES

13.1

a) L'Employeur accordera à chacun de ses employés les dix (10) congés statutaires suivants:

- Le Jour de l'An;
- Le Lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de la Reine;
- Le Jour de la Saint-Jean-Baptiste;
- La Fête du Canada;
- La Fête du Travail;
- Le Jour de l'Action de Grâce;
- Le Jour de Noël

et donnera à chacun de ses employés une journée de paie pour chacun desdits congés.

13.2

La paie d'une journée consistera en le salaire horaire en vigueur dans le cas des travailleurs à l'heure ou le salaire horaire moyen dans celui des travailleurs à la pièce ou de ceux qui sont rétribués selon un système d'encouragement au travail, d'après l'Article 8, multiplié par le nombre normal d'heures de travail que compte le jour de congé selon l'Article 9.1 ci-dessus.

13.3

Tous les nouveaux employés auront droit aux congés statutaires payés. Toutefois, l'Employeur peut ajourner le paiement des congés statutaires pour aussi longtemps que l'employé n'aura pas été

13.3
(suite)

à l'emploi de l'Employeur pour une période de trois (3) mois.

13.4

Pour avoir droit à un congé payé, l'employé devra travailler ou être disponible pour travailler la journée régulière de travail avant et la journée régulière de travail après le congé. Cette restriction ne s'applique pas au Jour de l'An.

13.5

L'absence au travail la journée qui précède ou la journée qui suit le congé ne devra pas priver l'employé de ses droits à la paie de congé lorsque l'absence est due à des raisons spécifiées dans l'Article 12.4 ou due à la présence de l'employé à des assemblées spéciales de l'Union (pour lesquelles l'Employeur aura reçu avis préalable de l'Union).

13.6

Dans le cas d'absence pour maladie, congé de maternité ou mise à pied soit avant et/ou après le congé, pour une période continue de plus de dix (10) semaines, l'employé n'aura pas le droit à la paie de congé.

13.7

Tous les congés seront payés, indépendamment de la journée où le congé tombe.

13.8

Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé statutaire.

- 13.9 Dans le cas où un congé légal tombe durant la période des vacances annuelles, l'Employeur donnera à tous les employés éligibles une journée de paie, en plus de leur paie de vacances.
- 13.10 Aucun autre congé ne peut remplacer les congés énumérés à l'Article 13.1, sauf sur convention préalable signée par l'Employeur et l'Union.
- 13.11 L'Employeur doit donner aux employés éligibles la paie du jour de Noël, du jour de l'An et du lendemain du jour de l'An le jour de paie précédant immédiatement Noël. L'Employeur devra prendre les dispositions nécessaires, en effectuant les paies de congés et de vacances de fin d'année, pour que soient faites les déductions applicables concernant l'impôt sur le revenu et autres dispositions similaires au «pro rata» sur une «base hebdomadaire».
- 13.12 . Un employé qui reçoit les bénéfices de l'Assurance-Chômage ou des paiements de la Commission des Accidents du Travail n'a pas droit aux congés statutaires payés.
- 13.13 Tous les employés recevront deux (2) heures de paie (conformément à l'Article 8 et un congé pour voter le jour d'élections générales fédérales ou provinciales.

ARTICLE 14

- REPARTITION DU TRAVAIL ET ANCIENNETE

14.1

Il est convenu qu'une répartition égale du travail sera appliquée dans chaque section, opération et/ou département, durant les heures régulières de travail et durant les heures supplémentaires de travail.

14.2

Durant toute saison tranquille ou quand l'ouvrage est insuffisant, l'ouvrage disponible devra être divisé, en autant qu'il est pratique de le faire, également entre les employés réguliers de l'Employeur de façon à maintenir la continuité d'emploi, à moins que l'Employeur et l'Union, par accord mutuel, ne s'entendent pour une mise à pied et sur les conditions qui s'y appliqueront.

14.3

S'il devient nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, l'Employeur et l'Union, par accord mutuel, s'entendront au sujet d'une mise à pied et des conditions appropriées prenant l'ancienneté dans une section, opération et/ou département, comme base; si l'Employeur après une telle mise à pied rétablit son personnel, les employés mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté avant l'engagement de nouveaux employés. On tiendra compte, lors de l'application de la présente Section, des considérations d'ordre pratique s'y rapportant.

14.4

L'ancienneté se calcule à compter de l'assignation permanente d'un employé (au moment ou depuis

14.4
(suite)

sa dernière date d'embauche) à une tâche ou une opération et tant que cet employé occupe cette tâche ou cette opération. Cependant, un employé assigné en permanence à une tâche ou une opération qu'il occupe peut invoquer sa dernière date d'embauche à l'encontre de tout autre employé ayant une ancienneté dans cette tâche ou cette opération plus grande que la sienne mais dont la dernière date d'embauche est subséquente à la sienne, aux conditions suivantes:

- a) Si cet employé soutient un niveau de performance substantiellement équivalent au niveau moyen du groupe des autres employés occupant la même tâche ou opération, sa date d'embauche prévaudra;
- b) Si cet employé n'a pas soutenu un tel niveau de performance mais a maintenu un niveau de performance de cent pourcent (100%) ou plus et si cet employé a été à l'emploi de son Employeur depuis dix (10) ans ou plus à compter de sa dernière date d'embauche, cet employé aura droit à la tâche ou à l'opération de préférence à tout employé embauché depuis cinq (5) ans ou moins.

14.5

Si une mise à pied a lieu pour les raisons prévues au présent article et si cette mise à pied dure six (6) mois ou plus, l'employé perd ses droits d'ancienneté. Un rappel qui a lieu avant

14.5
(suite)

six (6) mois de la mise à pied ne constitue pas une «nouvelle embauche».

14.6

Les mêmes principes qui furent appliqués lors d'une mise à pied sont ceux qui s'appliquent lors d'un rappel selon le présent article.

14.7

Si une mise à pied a lieu pour les raisons prévues au présent article, pour une période de temps indéterminée et si l'Employeur applique l'article 26, tout employé subséquentment rappelé avant l'expiration de la période de six (6) mois recevra, aux vacances subséquentes à son retour, les paiements auxquels il aura droit moins toute somme reçue selon les clauses 26.3 et 26.4 des présentes.

ARTICLE 15

- FONDS D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

15.1

DEFINITIONS:

- a) Le terme «les employés de l'Employeur», tel qu'utilisé dans cette section, signifie tous les employés de l'Employeur qui sont sujets aux dispositions du Décret relatif à l'industrie de la confection pour hommes et garçons et/ou à la présente Entente, et/ou tous les membres de l'Union et/ou tous les employés de la production, y compris les employés durant leur période d'essai;

- b) Le terme «salaires bruts», tel qu'utilisé dans cette section, signifie tous les salaires des employés (tel que défini au sous-paragraphe a) ci-haut) incluant les paiements pour les vacances et les congés et les bonis de rendement;

- c) Le terme «Fiduciaires» comprend, aux fins du présent Article, les Administrateurs de la Caisse d'Assurance de l'Amalgamated Clothing Workers Insurance Fund of the Province of Quebec et du Comité d'Administration de la Caisse de Retraite de l'Amalgamated Clothing Workers Retirement Fund of the Province of Quebec.

15.2

A partir du 1er décembre 1980 cette section remplace toutes les Ententes antérieures; toutefois, tous montants d'argent payés ou payables par

15.2
(suite)

l'Employeur, selon une entente antérieure, aux Fiduciaires désignés dans une ou plusieurs ententes, et dans les Déclarations de Fiducie qui accompagnaient ou faisaient partie desdites ententes antérieures, lesquels paiements n'ont pas été exécutés ou appliqués conformément aux dispositions desdites ententes ou déclarations de Fiducie antérieures, continueront à être assignés auxdits Fiduciaires et à être utilisés par eux pour les fins et conformément aux dispositions de la présente Entente et des ententes et déclarations de Fiducie maintenant en vigueur et à toute modification ou changement que les parties contractantes pourraient apporter à cette entente et à toutes ententes et déclarations de Fiducie maintenant en vigueur.

15.3

A partir du jour de paie pour la semaine du 1er décembre 1980, et chaque semaine par la suite, l'Employeur paiera aux Fiduciaires (ci-dessous appelés les «Fiduciaires») désignés dans les ententes et les déclarations de Fiducie datées du 1er février 1946 pour le Fonds d'Assurance et du 1er mai 1951 pour le Fonds de Retraite, dont les termes et dispositions sont ici spécifiquement incorporés par références, les pourcentages suivants des salaires bruts payables pour chaque période de paie à tous les employés de l'Employeur:

15.3
(suite)

- a) Deux et un demi pour cent (2-1/2%)
à partir du 5 janvier 1981 pour le
Fonds d'Assurance.

- b) Chaque Employeur s'engage à verser chaque
semaine sa cotisation conformément au Régime
en vigueur par l'intermédiaire des Adminis-
trateurs, et ce, à la fin de chaque semaine.
Chaque Employeur convient qu'à partir du
moment où lesdites cotisations sont dues aux
Fiduciaires ci-mentionnés, il n'est plus que
le dépositaire desdites cotisations, qu'il
met alors de côté et qu'il conserve à l'in-
tention de la Caisse jusqu'à ce qu'il les y
ait versées.

- c) Advenant que l'Employeur n'honore pas la
responsabilité de dépositaire provisoire que
lui assignent les présentes, cela ne change
en rien la nature de ces cotisations ni leur

15.3
(suite)

- c) montant, non plus que la responsabilité de l'Employeur, ses tributaires, représentants, successeurs ou mandataires de verser lesdites sommes, qui sont en tout temps considérées comme des sommes dont il a la garde, en priorité à la Caisse;
- d) La faillite, l'insolvabilité, la vente ou la fermeture de l'Employeur détenteur de telles sommes qui lui sont confiées, considérées en tout temps comme dûment mises de côté et comme étant la propriété de la Caisse, donnent aux Fiduciaires de la Caisse le droit d'être intégralement remboursés en priorité;
- e) Advenant que la vérification des comptes d'un Employeur révèle que tel Employeur a une dette envers la Caisse, on considérera le droit de réclamer telle dette comme étant née à la date de la vérification, pourvu qu'il ne se soit écoulé plus de quinze (15) mois depuis la vérification précédente.

15.4

Tous cesdits montants seront administrés et utilisés par les Fiduciaires conformément aux dispositions desdites Ententes et Déclarations de Fiducie, telles qu'amendées, pour le Fonds d'Assurance et pour le Fonds de Retraite, et telles qu'elles pourront plus tard être amendées par consentement des parties, dans le but de pourvoir des bénéfices de retraite, d'assurance-vie, accident et hospitalisation et toutes autres

15.4
(suite)

formes d'assurance collective et telles autres indemnités raisonnablement décidées par les Fiduciaires, pour les employés de l'Employeur, les employés d'autres Employeurs, incluant les unions locales affiliées au Bureau Conjoint de Montréal, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile pour les employés du Fonds d'Assurance et du Fonds de Retraite, et aussi pour les employés du Bureau Conjoint de Montréal et ses locaux affiliés, pour qui des contributions sont versées au Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec et au Fonds de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec, d'après les montants spécifiés à l'article 15.3, tous faisant partie du groupe compris dans le plan général de l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons et des industries connexes, et aussi pour pourvoir des soins médicaux et d'hospitalisation aux familles de cesdits employés.

15.5

Les Fiduciaires ont le droit et le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les dispositions du Plan d'Assurance et du Plan de Retraite adoptés par eux ainsi que les termes utilisés, et toute interprétation ou décision prise ou adoptée de bonne foi par les Fiduciaires sera finale et obligatoire pour l'Employeur, l'Union, les employés de l'Employeur et leurs dépendants.

15.6

L'Employeur doit fournir aux Fiduciaires, sur demande, tous les renseignements et rapports qu'ils peuvent requérir dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de toute Entente ou Déclaration de Fiducie. Les Fiduciaires, ou tout agent autorisé ou représentant des Fiduciaires, auront le droit en tout temps raisonnable durant les heures d'affaires d'entrer chez l'Employeur et d'examiner et copier les livres, les registres, les documents et les rapports de l'Employeur, tel que requis pour permettre aux Fiduciaires de déterminer si l'Employeur se conforme entièrement aux dispositions de l'article 15.3.

15.7

Aucun employé ou membre de sa famille n'a le choix de recevoir, au lieu des bénéfices prévus par une ou des Ententes et Déclarations de Fiducie, quelque partie que ce soit de la contribution de l'Employeur. Aucun employé ou membre de sa famille n'a le droit d'assigner un bénéfice auquel il a droit ou pourrait avoir le droit d'après toute Entente ou Déclaration de Fiducie, ou de recevoir une considération en argent au lieu de tels bénéfices, soit à la cessation de la fiducie ici créée, soit à la terminaison de l'emploi ou autrement.

15.8

Durant le terme de cette Entente, l'Union s'engage à ne conclure aucun contrat ou Entente libérant tout Employeur engagé dans l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons ou Industries

15.8
(suite)

connexes de l'obligation de verser le montant requis aux Fiduciaires, tel que spécifié à l'article 15.3 des présentes. Durant le terme de cette Entente, l'Union consent à insérer une clause dans toutes ses Ententes de Négociations Collectives avec les Employeurs engagés dans l'industrie des Vêtements d'Hommes et de Garçons et Industries connexes, à l'effet que l'Employeur doit verser aux Fiduciaires, en vertu des Ententes et Déclarations de Fiducie telles qu'amendées, les montants spécifiés à l'article 15.3 ci-dessus (lequel peut être modifié de temps à autre selon les termes des présentes) à être appliqués selon les Ententes et Déclarations de Fiducie telles qu'amendées. Ce paragraphe peut être abandonné dans le cas d'un ou plusieurs Employeurs par un document écrit exécuté par les Fiduciaires du Fonds de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec et/ou du Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec, mais ledit désistement ne consistera pas d'une partie seulement de la contribution de l'Assurance et/ou de la contribution de Retraite.

15.9

- a) Cette Entente de Négociation Collective et les Ententes et Déclarations de Fiducie seront interprétées comme un document unique et toutes les dispositions de l'Entente de Négociation Collective concernant son administration et sa mise en vigueur (comprenant les

15.9
(suite)

- a) dispositions pour l'arbitrage) s'appliqueront à l'administration et la mise en application de la présente section.
- b) Si un Employeur fait défaut de payer aux Fiduciaires tout montant qui leur est dû, selon l'article 15.3 et si ce défaut se continue jusqu'à soixante (60) jours, tous fiduciaires désignés par les Fiduciaires à cet effet peuvent donner un avis par écrit dudit défaut à l'Union qui, à son tour, donnera à l'Employeur un avis par écrit dudit défaut, par lettre recommandée, et si, dans les cinq (5) jours de la réception de cet avis par l'Union, l'Employeur ne paie pas lesdits arrérages, au complet, aux Fiduciaires, l'Union peut ordonner à ses membres de discontinuer tout leur travail dans l'atelier de l'Employeur et de discontinuer aussi tout travail sur des vêtements en voie de fabrication par des entrepreneurs pour l'Employeur jusqu'à ce que les montants dus par l'Employeur en vertu de l'article 15.3 soient versés en entier. Ce recours prévu dans ce sous-paragraphe est en plus de tous les autres recours à la disposition de l'Union et des Fiduciaires et peut être exercé par l'Union, nonobstant toute disposition contraire dans l'Entente de Négociation Collective.
- c) Les Fiduciaires, en leurs propres noms de Fiduciaires, ou l'Union, peuvent instituer

15.9
(suite)

- c) ou intervenir dans toutes procédures en loi ou en faillite, dans le but de percevoir les montants qui leur sont dus par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 15.3.

- d) Toute poursuite résultant d'une réclamation du paiement d'une somme d'argent en vertu de la présente convention collective ou de tout accord qui viendrait s'y greffer, commencera le jour où une demande écrite est faite auprès du débiteur, ou de la partie contrevenante, soit par le demandeur lui-même, soit au nom de ce dernier.

15.10

Les dispositions de cette section demeureront en vigueur durant le terme complet de l'Entente de Négociation Collective et de tous ses renouvellements ou prolongations.

15.11

Le but principal de cette section et desdites Ententes et Déclarations de Fiducie étant de fournir un plan pratique de bénéfices à la retraite, l'assurance-vie, accident et hospitalisation et autres bénéfices d'assurance pour les employés et leurs familles, il est entendu que la forme du plan de cette section et des Ententes et Déclarations de Fiducie ne prêtera pas à une interprétation ou explication littérale ou formelle; l'interprétation ou l'explication donnée à cette section et aux Ententes et Déclarations

15.11
(suite)

de Fiducie qui guideront le fonctionnement du plan devront être à l'avantage des employés et de leurs familles, sans égard à la forme.

15.12

Dans aucun cas l'Employeur n'aura le droit d'obtenir un remboursement, en entier ou en partie, de toute contribution faite en vertu des présentes.

15.13

L'Employeur et l'Union conviennent, par les présentes, que la Caisse d'assurances des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec paiera chaque mois un dixième (1/10) de ses revenus de cotisation au Bureau Conjoint de Montréal des Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile afin d'assurer, entre autres, les services ci-dessous:

- a) Location, entretien et service de concierge des locaux d'administration des Caisses d'assurances et de retraite, au Centre de l'Amalgamated;
- b) Services administratifs et consultatifs dont bénéficie la Caisse d'assurances;
- c) Services sociaux et programmes éducatifs à l'intention des membres de l'Union;
- d) Participation active à un programme de relations publiques, et entretien d'une caisse à cet effet, de concert avec l'Associated

15.13
(suite)

d) Clothing Manufacturers of the Province of Quebec, Inc., pour l'avancement de ce secteur de l'industrie.

15.14

L'Employeur convient en outre que si, à quelque moment que ce soit, la Caisse d'assurances est en déficit du fait des allocations qu'elle débourse conformément à l'article 15.13, il paiera, sur un avis écrit des Fiduciaires, un supplément d'un quart pourcent (1/4%) aux Fiduciaires de la Caisse d'assurances aussi longtemps que ceux-ci le jugeront nécessaire pour renflouer ladite Caisse.

ARTICLE 16 - TRAVAIL A DOMICILE

16.1

Tout travail à domicile, quel qu'en soit la nature, est prohibé. Chaque Employeur s'engage à ce qu'en aucune circonstance il ne sera donné du travail ou de la production à des travailleurs à domicile, soit directement ou indirectement.

ARTICLE 17

-

PAS DE PREFERENCE

17.1

La politique continue de l'Employeur et de l'Union est que les dispositions de cette Entente doivent s'appliquer à tous les employés ou à tous ceux qui demandent l'emploi, sans prendre la race, la couleur, le sexe, la religion, la nationalité ou la langue en considération.

ARTICLE 18

- CONTRACTEURS

18.1

Aucun Employeur qui opère un atelier complet ne pourra envoyer à un contracteur de l'extérieur de l'ouvrage d'une qualité semblable à celui qu'il manufacture dans son atelier, à moins que les employés de son atelier ne soient employés à plein temps.

18.2

Quand un Employeur désire envoyer de l'ouvrage à un contracteur, l'Union doit être consultée et un contracteur syndiqué sera choisi par accord mutuel.

18.3

Les manufacturiers ne disposant pas de leur propre atelier n'adjugeront du travail qu'aux ateliers soumissionnaires syndiqués. On interdit tout particulièrement à tels manufacturiers d'adjuger du travail aux manufacturiers disposant de leur propre atelier. Advenant contravention à la présente disposition, le manufacturier encourt l'amende prévue à l'article 19.4.

ARTICLE 19 - CONTRACTEURS OU MANUFACTURIERS

- 19.1 Afin de protéger l'emploi et la rémunération des employés engagés par les contracteurs syndiqués, l'Union et les Employeurs consentent à ce que l'Union prépare une liste de tous les noms de contracteurs syndiqués désignés aux présentes comme "Contracteurs Enregistrés" auxquels du travail est ou sera envoyé par les Employeurs pour la durée de cette Entente.
- 19.2 Pour la durée de cette Entente, chaque Employeur doit désigner un contracteur enregistré pour le veston, un contracteur enregistré pour le pantalon, et un contracteur enregistré pour la veste, dans chaque catégorie, chez lequel chacun de ces Employeurs enverra l'ouvrage à contrat qu'il s'agisse de vestons, pantalons et/ou vestes selon le cas, provenant de ces Employeurs.
- 19.3 L'Employeur n'aura le droit d'envoyer lesdits articles, directement ou indirectement, à aucun autre qu'au contracteur enregistré désigné tel que stipulé ci-devant. D'autre part, aucun contracteur ne travaillera pour une compagnie chez laquelle il n'est pas enregistré sans le consentement de l'Union. Advenant contravention à la présente disposition, le contracteur encourra l'amende prévue à l'Article 19.4.

- 19.4 Dans le cas de violation des conditions prévues ici par n'importe quel Employeur, il est convenu que cet Employeur devra verser à l'Union pour distribution aux employés de l'Union qui seront lésés, un montant égal à la moitié du coût par vêtement chargé par le contracteur enregistré, multiplié par le nombre de vêtements en cause, à titre de dédommagement déterminé d'avance.
- 19.5 L'Employeur peut pour juste cause, demander le changement de son contracteur, et y aura droit si le contracteur ne maintient pas la qualité et la production durant une période dépassant quinze (15) jours de travail.
- 19.6 Chaque Employeur qui envoie de l'ouvrage à un contracteur doit fournir à l'Union des rapports écrits véridiques et exacts de tout ouvrage taillé envoyé au contracteur enregistré.
- 19.7 Chaque Employeur et chaque contracteur enregistré doit donner à l'autre un préavis écrit de trois (3) mois dont une copie certifiée sera remise à l'Union, dans chacun des cas suivants:
- a) Changement dans le genre de vêtements manufacturés;
 - b) Ouverture d'un atelier complet;
 - c) Changement de fournisseur.

19.8

Dans les cas spéciaux, où le contracteur enregistré ne peut pas recevoir assez d'ouvrage des Employeurs syndiqués, ce contracteur aura droit de fabriquer pour des Employeurs non syndiqués mais seulement aux conditions suivantes:

- a) L'ouvrage des Employeurs syndiqués aura la préférence;
- b) Le contracteur enregistré devra cesser de manufacturer pour un Employeur non syndiqué immédiatement après réception d'une demande écrite de l'Union à cet effet.

19.9

L'Union consent à appliquer la section 19.8b) à la demande écrite de l'Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec Inc., lorsqu'un contracteur ne rencontre pas la production requise par un Employeur syndiqué tel que prévu à la section 19.5.

ARTICLE 20

-

CANEVAS ET BOURRURES D'EPAULES

20.1

Tous les devants de canevas, bourrures d'épaules et têtes de manches employés par l'Employeur doivent provenir d'ateliers syndiqués et l'estampe de l'Union sur les devants de canevas et les couverts des bourrures sera la preuve de prime abord que ces produits proviennent d'ateliers syndiqués.

ARTICLE 21 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 21.1 L'Employeur retiendra sur la première période de paye de chaque mois, du salaire de tous les employés syndiqués dont il en aura reçu l'autorisation écrite, les cotisations syndicales courantes ou autres, les droits d'entrée et les prélèvements et les remettra au bureau de l'Union tous les mois, pas plus tard que la fin du mois dont le paiement est dû. Les montants ainsi déduits seront gardés séparés et à part des fonds généraux de l'Employeur, et seront considérés comme fonds de fiducie.
- 21.2 Dans le cas de nouveaux employés, l'Employeur commencera à retenir les cotisations et les frais d'initiation après la fin de leur période de probation conformément à l'Article 4.3.
- 21.3 Toutes les sommes ainsi retenues seront mises de côté et conservées à l'intention de l'Union jusqu'à ce qu'elles lui soient versées. Advenant que l'Employeur n'honore pas la responsabilité qui lui est assignée, cela ne change en rien la nature de ces sommes, non plus que leur montant ni l'obligation de l'Employeur, les tributaires, représentants, successeurs ou mandataires de payer lesdites sommes à l'Union.

22.1

Tous les pouvoirs de congédiement et de discipline appartiennent ou relèvent de l'Employeur. Il est convenu que ce pouvoir sera exercé avec justice et en tenant compte des droits raisonnables des employés. Le pouvoir de congédiement sera exercé seulement par un représentant pleinement autorisé et responsable de la direction. Si l'Union, après enquête, trouve qu'un employé a été congédié ou discipliné sans juste cause et qu'il ne peut arriver à une entente avec le représentant de la direction, il pourra soumettre le cas à l'Arbitre Unique.

22.2

Sous réserve des dispositions de la présente entente y faisant exception tous les droits et prérogatives de gérance appartiennent à l'Employeur et continuent d'appartenir à l'Employeur et à ses gestionnaires. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits de l'Employeur comprennent:

- a) Le droit de diriger et de gérer l'entreprise à son gré et de manière à satisfaire à ses engagements et à ses responsabilités; le droit de décider du lieu des activités de l'entreprise, du moment de leur mise en opération, de leur expansion, de leur contraction, de leur terminaison; le droit de choisir, d'engager, de contrôler et de diriger la force ouvrière; le droit d'établir les cédules d'opération et de production ou de définir le travail à

22.2
(suite)

- a) exécuter, le nombre de quarts, les méthodes, les procédés et les moyens de production et les descriptions de tâche; le droit d'établir des normes de quantité et de qualité; de changer ou d'améliorer les méthodes, la machinerie ou les équipements; le droit de décider du nombre d'employés requis; le droit de définir le nombre d'heures de travail, le moment de leur début et de leur fin et de décider s'il y aura ou non du travail en temps supplémentaire; le droit d'établir un système de rémunération au rendement (à la pièce, au boni ou autrement) ou autre système de rémunération et leur application aux employés et aux opérations;
- b) Le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité; de mettre en vigueur, de modifier et d'appliquer des règlements raisonnables et des politiques et des pratiques à suivre par les employés;
- c) Le droit de déterminer des mesures raisonnables de protection, de sécurité et de santé et d'en assurer l'application;
- d) La juridiction sur toutes les opérations, les édifices, la machinerie, les équipements appartient exclusivement à l'Employeur.

23.1

L'Union s'engage par les présentes à ne causer, directement ou indirectement, aucun arrêt de travail ou ralentissement de production dans les ateliers des membres de l'Association, et l'Association et ses membres Employeurs n'entreprendront aucune contre-grève, et tout différend entre les parties concernées sera réglé conformément aux procédures stipulées aux présentes.

23.2

Les parties acceptent que, conformément à l'esprit de l'entente collective, toute grève, ralentissement de travail, arrêt de travail, grève ou contre-grève, ou la convocation d'employés à des assemblées durant les heures de travail, et/ou l'annulation du temps supplémentaire, qui touche ou interrompt d'une manière ou d'une autre la production dans lesdits ateliers, est prohibée, et représente une grave violation de la présente Entente.

23.3

Cet article ne s'appliquera pas lorsque l'Union demandera à ses membres de cesser le travail dans le but de faire observer les dispositions stipulées par l'article 15.3, tel que prévu à l'article 15.9b).

ARTICLE 24 - ABSENCES

24.1 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 (2ième) journée de travail de son absence, considérer qu'il est déchu de ses fonctions. En cas d'absence donc, la raison de cette absence doit en être fournie promptement au contremaître, par messenger, courrier ou téléphone. Le défaut d'aviser sera toutefois excusé lorsque l'employé aura été dans l'impossibilité de le faire. Aucun employé qui s'est rapporté au travail ne doit quitter son travail durant la journée sans le consentement du contremaître.

24.2 L'employé régulier absent du travail pour cause de maladie réintégrera son ancien poste à son retour au travail pourvu que telle absence

- a) n'excèdera pas neuf (9) mois, dans le cas d'un employé ayant un (1) an ou plus d'emploi dans l'atelier ou trois (3) ans ou plus comme membre de l'Union; ou
- b) n'excèdera pas six (6) mois, dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'emploi dans l'atelier ou moins de trois (3) ans comme membre de l'Union;

et que l'Employeur ait été avisé cinq (5)

24.2
(suite)

jours à l'avance de la date du retour de l'employé au travail. L'employé accidenté au travail et nécessitant l'intervention immédiate d'un médecin, sera transporté par l'Employeur au médecin ou à l'hôpital le plus rapproché et ramené au travail, le cas échéant, dans la même journée de travail; cet employé réintégrera son ancien poste pourvu que la durée de son absence soit justifiée par les circonstances.

24.3

Les congés de maternité seront accordés selon les dispositions de la Loi et des Règlements sur les Normes du Travail. Ainsi, conformément aux dispositions présentement en vigueur, une employée ayant complété vingt (20) semaines d'emploi pour le même Employeur dans les douze (12) mois précédant son préavis et qui est à l'emploi de cet Employeur le jour précédant ce préavis aura droit, sous réserve des exceptions prévues à la Loi et aux Règlements, à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines divisées à la discrétion

24.3
(suite)

de l'employée. Sur requête en temps utile, une prolongation jusqu'à un total de quatre (4) semaines lui sera allouée, s'il y a des complications. Il est expressément convenu que l'employée devra se conformer à toutes les exigences de la législation en vigueur au moment où elle invoque l'application de la présente clause.

24.4

Pour des motifs de compassion, l'employé peut avoir droit à un congé de durée raisonnable. Tel congé fera l'objet d'un accord entre l'Employeur et l'Union. L'employé réintégrera son ancien poste, sans perte d'ancienneté, pourvu qu'il rentre au travail à la date convenue.

24.5

Si le jour de mariage d'un employé a lieu un jour ouvrable, il pourra s'absenter sans perte de salaire.

ARTICLE 25 - PRIVATION

- 25.1 Advenant le décès du conjoint, de la mère, du père, d'un enfant, du frère, de la soeur de l'employé, celui-ci a alors droit à trois (3) jours consécutifs payés (comprenant le jour des funérailles), pourvu que son absence coïncide avec jours ouvrables.
- 25.2 Advenant le décès d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père d'un employé, celui-ci aura alors le droit de s'absenter le jour des funérailles et de recevoir le salaire de cette journée, pourvu que son absence coïncide avec un jour ouvrable.
- 25.3 On calculera la paye relative à telle absence comme celle d'un congé payé, soit conformément à l'Article 13.
- 25.4 Pour avoir droit à telle absence, le salarié doit être au service de l'employeur depuis un (1) an ou plus.
- 25.5 Si l'Employeur en fait la demande, l'employé devra produire la preuve du décès en question.
- 25.6 Advenant qu'un employé n'apprenne le décès de son conjoint, de sa mère, de son père, de son enfant, de son frère ou de sa soeur (voir Article 25.1) qu'après le jour des funérailles du fait que tel décès est survenu ailleurs qu'en Amérique du Nord,

25.6
(suite)

il aura droit à un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs pourvu que son absence coïncide avec des jours ouvrables et qu'il produise à l'Employeur, dans les sept (7) jours suivant le décès, une preuve satisfaisante du fait qu'il n'a appris tel décès qu'après les funérailles. Il en va de même dans le cas du décès d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père, où il s'agit alors d'un seul jour ouvrable.

26.1

Un employé qui quitte l'emploi de l'Employeur doit donner à l'Employeur au moins cinq (5) jours de préavis. L'Union consent à donner sa pleine collaboration pour que ses membres se conforment à ce règlement.

26.2

Si l'Employeur met fin à l'emploi de l'employé (et à moins qu'il ne s'agisse d'un congédiement pour cause) l'Employeur donnera à l'employé avis selon les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail.

26.3

Un employé dont l'emploi est terminé recevra intégralement les salaires qui lui sont dus plus sa paie de fin d'emploi, tenant lieu de paie de vacances, comme suit:

- a) quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts depuis le 1er juillet précédent, si l'employé est membre de l'Union depuis moins de trois (3) ans;
- b) six pourcent (6%) de ses revenus bruts depuis le 1er juillet précédent, si l'employé est membre de l'Union depuis trois (3) ans ou plus. Cependant, si l'employé est congédié pour cause ou s'il quitte le service de l'Employeur sans donner cinq (5) jours d'avis, il recevra seulement quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts.

26.4

Un employé qui cesse son emploi recevra, de plus, à moins qu'il ne s'agisse d'un congédiement pour cause, un montant additionnel de deux pourcent (2%) de ses revenus bruts au cours de l'année de calendrier pour tenir lieu de la paie de vacances de fin d'année, à la condition qu'il soit éligible à ces vacances de fin d'année payées selon les dispositions de la clause 12.1.

26.5

L'Employeur peut, à son gré, donner à l'employé un avis de cessation d'emploi de six (6) mois ou plus pourvu que tel salarié ait soixante-neuf (69) ans le ou après le 1er décembre 1980, soixante-huit (68) ans le ou après le 1er décembre 1981 ou plus et qu'il soit éligible à recevoir une pension complète de la Caisse de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement de la Province de Québec.

26.6

Advenant qu'une usine ferme ses portes ou qu'un Employeur procède à des terminaisons d'emploi par suite de l'application de la clause 6.21, un employé dans l'impossibilité de se trouver un emploi dans l'industrie du vêtement aura droit à une pension de l'Amalgamated s'élevant au montant versé aux retraités de soixante-deux (62) ans pourvu:

- a) qu'il ait travaillé pendant dix (10) ans ou plus dans une usine ou des usines cotisant à la Caisse de Retraite des Travailleurs Amalgamés du Vêtement;

26.6
(suite)

- b) qu'il ait soixante (60) ans révolus;
- c) qu'il ait vingt (20) ans de service dans l'industrie du vêtement pour Hommes et Garçons sur le continent nord-américain;
- d) qu'il ait été membre en bonne et due forme de l'Union pendant les dix (10) dernières années d'emploi.

ARTICLE 27

- DEMENAGEMENT DE L'USINE

27.1

Pour la durée de cette Entente, un Employeur peut agrandir ou déménager son usine ou ses usines pourvu qu'il maintienne ses relations avec l'Union.

27.2

Si un Employeur se propose de déménager son atelier ou ses ateliers de la ville ou des villes où ledit ou lesdits ateliers sont situés, il devra en aviser l'Union trois (3) mois à l'avance par lettre recommandée.

ARTICLE 28 - L'APPRENTISSAGE

28.1

Il est entendu que l'Employeur a le privilège d'entraîner des employés en vertu d'un système d'apprentissage, sur une base à être déterminée par les représentants de l'Association et de l'Union.

29.1

Les parties ici concernées s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire incorporer dans le Décret concernant la Convention Collective de Travail relative à l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons, par voie d'amendement, les ententes conclues entre elles afin qu'elles deviennent obligatoires pour toute l'Industrie de la Confection pour Hommes et Garçons.

ARTICLE 30

-

PARITE DES AVANTAGES

30.1

Il est convenu que l'Union ne devra faire aucun arrangement avec aucun manufacturier de vêtements dans la Province de Québec ou d'Ontario, à des conditions plus avantageuses que celles accordées à l'Association.

30.2

L'Union soumettra à l'Association les projets de toutes les ententes et les copies de toutes les Ententes actuelles et futures seront déposées à l'Association.

30.3

L'Union convient de ne conclure aucune entente distincte avec l'un des membres de l'Association pendant toute la durée de la présente convention collective, non plus que pendant les négociations de prolongation et de renouvellement de ladite convention.

31.1

Dans tout cas de dispute ou de situation relevant de toute question dans l'usine concernant un Employeur ou un employé, les parties procéderont de la manière suivante: l'Employeur ou l'employé soumettra la plainte au Délégué d'Atelier en charge qui essaiera de régler la dispute. Dans le cas où ils ne peuvent pas arriver à une entente, le Délégué d'Atelier en charge référera le cas en litige au représentant de l'Union pour le département concerné qui, à son tour, essaiera, avec un représentant de l'Employeur, d'arriver à une entente sur le grief. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre, toute la question en dispute sera soumise à l'Arbitre Impartial qui rendra une décision pour remédier à la dispute ou à la situation, et ladite décision sera finale, décisive et elle liera les parties en cause.

31.2

Afin que la présentation et l'ajustement de ces griefs produisent le moins de confusion possible, il est ici convenu que le temps pour présenter les griefs au Délégué d'Atelier en charge, et par lui au représentant de l'Employeur, et pour l'ajustement de ces griefs, soit après les heures régulières de travail. Exception sera faite, cependant, aux cas d'urgence qui requièrent une attention immédiate.

31.3

Dans les cas d'urgence, la partie lésée aura le droit de demander à l'Arbitre Impartial une audience immédiate au moyen d'un préavis de quatre (4) heures.

31.4

- a) Les griefs seront faits par écrit et devront être présentés par le Délégué d'Atelier au contremaître ou autre représentant désigné à cette fin par l'Employeur dans les quinze (15) jours de calendriers de l'événement donnant lieu au grief. Le contremaître ou le représentant désigné par l'Employeur devra donner sa réponse écrite dans les quinze (15) jours de la réception du grief.
- b) S'il n'y a pas entente à cette étape, l'agent d'affaires de l'Union aura trente (30) jours de calendrier de la date de la réponse de la première étape ou de la date d'expiration du délai de réponse, faute de réponse, pour rencontrer le directeur de l'atelier ou toute autre personne désignée par l'Employeur à cette fin et tenter de résoudre le grief.
- c) S'il n'y a pas entente dans cette période de trente (30) jours, l'Union aura alors quinze (15) jours de calendrier pour requérir par avis écrit l'arbitrage.
- d) La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de calendrier

31.4
(suite)

d) après la fin des auditions et des arguments
des parties (verbaux ou écrits).

e) Tous les délais stipulés ci-dessus sont de
rigueur, sous peine de déchéance du grief.
Les parties peuvent cependant, par entente
mutuelle écrite, prolonger tout délai.

ARTICLE 32 - L'ARBITRAGE

- 32.1 Reconnaissant la nécessité et le désir des deux parties d'être orientées par l'esprit de la négociation collective, et que toutes les controverses et conflits soient réglés d'une manière amicale et expéditive sans faire de tort à l'une des parties sous forme de perte de production, de salaire, ou autrement, les parties consentent à ce que tous griefs et controverses qui ne peuvent être ajustées par accord mutuel soient soumis à l'Arbitre Impartial.
- 32.2 Pour ladite raison et afin de conserver l'ordre dans l'Industrie, il est entendu que M. H. Carl Goldenberg, c.r., sera cet arbitre impartial pour la durée de cette Entente, et que sa désignation ne peut se terminer que par le consentement écrit des deux parties à la présente Entente.
- 32.3 Il est de plus entendu que M. H. Carl Goldenberg, c.r., devra nommer un remplaçant à chaque année avec l'approbation de l'Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec, Inc. et l'Union.
- 32.4 Il est entendu que toutes les décisions, sentences arbitrales et sanctions imposées par l'Arbitre Impartial ou son remplaçant seront finales, décisives et obligatoires aux parties en cause.

- 32.5 Il est entendu que tous les frais et dépenses dérivant de l'Arbitrage de toute dispute, seront défrayés à part égale par l'Union et l'Employeur.
- 32.6 L'Arbitre Impartial ou son remplaçant aura le droit d'imposer les sanctions qu'il juge à propos, à sa discrétion, pour la violation de toute condition de cette Entente.
- 32.7 Dans le cas où l'une des parties refuserait de participer à un arbitrage, l'Arbitre Impartial ou son remplaçant entendra la dispute en l'absence de la partie manquante et rendra sa décision ex-parté. Cette décision sera finale et obligatoire pour la partie manquante et de la même valeur et effet que si la partie manquante était présente. Dans le cas où la partie manquante refuserait de se conformer aux termes de la décision, celle-ci sera privée par le fait même et de plein droit de tous droits et bénéfices en vertu de la présente Entente.

ARTICLE 33

-

REPRESENTATION LEGALE

33.1

L'Union peut procéder ou intervenir dans toutes procédures en loi et/ou de faillite, au nom de tout employé, dans le but d'effectuer le recouvrement de toutes sommes payables aux employés de l'Employeur en vertu des dispositions de cette Entente.

ARTICLE 34

-

DIVISIBILITE

34.1

Advenant qu'une partie de cette Entente soit rendue ou déclarée illégale par suite de toute législation décrétée existante ou subséquente, ou de tout décret d'une cour de juridiction compétente, ou de la décision de toute Agence Gouvernementale autorisée, telle invalidation d'une partie ou d'une stipulation ne doit pas invalider le reste de l'Entente. Dans de telles conditions, les parties sont d'accord pour négocier des stipulations suppléantes.

ARTICLE 35 - REGISTRES ET RELEVES

35.1 L'Employeur consent à ce que les représentants désignés par l'Union aient pleinement accès à tous les registres touchant la liste de paie et les relevés de production que l'Employeur soumet au Comité Conjoint de l'Industrie de la Confection du Vêtement d'Hommes et de Garçons de la Province de Québec, et d'en faire copie.

35.2 En plus, l'Employeur consent à ce que le Comité Conjoint de l'Industrie de la Confection du Vêtement d'Hommes et Garçons de la Province de Québec soumette des copies de tous relevés de la liste de paie et de la production de l'Employeur, aux Fiduciaires du Fonds d'Assurance des Travailleurs Amalgamés du Vêtement, dans le but de vérifier si l'Employeur se conforme aux stipulations de l'Article 15.

ARTICLE 36

-

GENERAL

36.1

En conformité avec l'esprit de cette Entente, les deux parties s'engagent à coopérer en faisant des arrangements satisfaisants, et en employant leur influence et leur effort à la promotion et au développement de la bonne entente. Il est bien entendu que cette Entente ne doit pas s'appliquer en aucune manière à restreindre le rendement, mettre obstacle aux procédés de fabrication ou de la gérance, mais encouragera la production maximum et le coût minimum et un traitement juste et équitable de tout individu qui y est concerné.

ARTICLE 37 - DUREE DE L'ENTENTE

37.1 La présente entente entrera en vigueur le 5 décembre 1983 et se terminera le 30 novembre 1986.

37.2 Advenant que l'une ou l'autre des parties désire renouveler la présente entente, la modifier ou négocier une nouvelle entente pour entrer en vigueur après la date d'expiration du 30 novembre 1986, un avis écrit par poste recommandée devra être adressé à l'autre partie quatre-vingt-dix (90) jours avant la fin du contrat.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE LA PRESENTE ENTENTE
A MASKINONGE, QUE. CE

7^{ème} jour d'avril 1984.

LES CONFECTIONS THIBEAULT INC.

Simon Thibault

LE BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU
VETEMENT ET DU TEXTILE
(CTC-FAT-COI)

John O'Rourke

Raymonde Lamoureux

Pierrette Bessit

Carole Brachand pce.